



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6276-6284

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Palembang

Siti Azzahro Maulidia¹, Irwan Septayuda², Wiwin Agustian³, Andrian Noviardy⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma

¹lakks2508@gmail.com, ²irwanseptayuda@binadarma.ac.id, ³wiwinagustian@binadarma.ac.id,

⁴andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan manajemen talenta terhadap produktivitas karyawan, objek penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) UPT Palembang. Sampel penelitian ini adalah karyawan di PT PLN (Persero) UPT Palembang yang berjumlah 70 orang, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis SPSS. melalui teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berskala Likert. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t sebesar 2,229 ($p = 0.017$), lingkungan kerja berpengaruh positif dengan nilai t sebesar 3,978 ($p = 0,000$), Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai f sebesar 14,184 ($p = 0,000$). Temuan ini menekankan pentingnya manajemen PT. PLN UPT Palembang dalam memperhatikan budaya organisasi yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta membangun kepercayaan diri karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan generasi yang digunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Budaya Organisasi dan Manajemen Talenta berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan

Kata kunci: Budaya Organisasi, Manajemen Talenta, Produktivitas Karyawan

1. Latar Belakang

Di era era globalisasi seperti sekarang ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu meningkatkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu banyak perusahaan swasta ataupun pemerintah melakukan perekrutan pegawai dengan standar-standar tertentu sesuai dengan keinginan dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi perusahaan.

Manusia adalah faktor produksi yang signifikan dalam bisnis karena berbeda dengan faktor produksi lainnya, mereka memiliki kualitas yang sangat unik. Manusia sebagai faktor pendorong dengan kekuatan untuk menyalakan sebuah organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan SDM dalam kapasitasnya sebagai karyawan perusahaan, misalnya dengan meningkatkan talentanya. Akibatnya, bisnis aka bisnis akan mempekerjakan lebih banyak pekerja yang cakap yang produktif dan berkomitmen untuk membantunya mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2017) Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Sedarmayanti menjelaskan produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu dalam jumlah dan waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Definisi ini menekankan pentingnya dua unsur utama dalam produktivitas, yaitu efisiensi (penggunaan sumber daya secara optimal) dan efektivitas (pencapaian tujuan kerja).

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap organisasi membutuhkan budaya organisasi untuk tumbuh dan berubah dengan lingkungan perusahaan saat ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, budaya tempat kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan produktif. Budaya berfungsi sebagai tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas dan keunggulan kompetitif dalam pekerjaan berkualitas tinggi (Sindy & Latif, 2022).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Talenta Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN (Persero)
UPT Palembang

Menurut Karina & Ardana (2020) manajemen talenta adalah seluruh tahapan proses pemberian pelatihan, pengembangan skill, penempatan karyawan sesuai dengan minat dan bakat guna untuk menempatkan karyawan di posisi atau jabatan terbaik di masa sekarang dan masa depan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tanpa SDM yang berkualitas, kegiatan operasional tidak dapat berjalan optimal. Di era globalisasi, perusahaan membutuhkan tenaga kerja berkompoten yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya budaya organisasi dan manajemen talenta.

Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. PT PLN (Persero) telah menetapkan nilai budaya AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), namun hasil observasi menunjukkan beberapa aspek, seperti kompetensi dan kolaborasi lintas divisi, masih belum optimal, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas.

Selain itu, manajemen talenta proses strategis untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi tinggi juga berperan penting. Di PT PLN UPT Palembang, pelaksanaan pelatihan masih belum sepenuhnya sesuai kebutuhan lapangan, dan sistem evaluasi pasca pelatihan belum maksimal. Kelemahan ini dapat menghambat pengembangan talenta dan pencapaian target kinerja.

Fenomena tersebut menunjukkan perlunya penguatan budaya organisasi dan penerapan manajemen talenta yang efektif guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan manajemen talenta terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Palembang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan manajemen talenta terhadap produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) UPT Palembang

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) UPT Palembang. Survei dilakukan secara langsung sejak awal April 2025 hingga Juni 2025, dengan dukungan dari staf SDM PT PLN (Persero) UPT Palembang untuk memperkuat pemahaman terhadap konteks lapangan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Aliya & Ardila, 2024; Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik total sampling, atau yang sering disebut dengan sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi pada penelitian ini sejumlah 70 (tujuh puluh) orang, maka sampel dalam penelitian ini pun sejumlah 70 (tujuh puluh) orang. (Sugiyono, 2014).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang menggunakan skala Likert, disusun berdasarkan indikator yang melekat pada setiap variabel penelitian. Dalam pengujian validitas instrumen, digunakan analisis korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan metode Alpha Cronbach. Instrumen dinilai valid dan juga reliabel jika sudah memenuhi syarat-syarat statistik yang telah ditetapkan (Ghozali, 2018). Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26, mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t dan F untuk melihat pengaruh parsial serta simultan, serta analisis R² dan korelasi (r) guna menilai kontribusi dan kekuatan hubungan antar variabel (Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan 70 responden, dengan detail karakteristik responden yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	36	51,00%
Perempuan	34	49,00%

Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 36 orang (51,00%), sedangkan perempuan berjumlah 34 orang (49,00%). Hal ini mengindikasikan bahwa komposisi karyawan

didominasi oleh laki-laki, disebabkan oleh tuntutan pekerjaan di bidang agribisnis yang lebih banyak melibatkan aktivitas fisik dan mobilitas lapangan, sehingga cenderung diminati atau lebih sesuai bagi tenaga kerja laki-laki.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
19-25 Tahun	10	14,3%
26-30 Tahun	29	41,4%
31-35 Tahun	25	35,7%
36-40 Tahun	6	8,6%

Berdasarkan data usia responden, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang berada pada rentang usia 26–30 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 41,4%. Kemudian, sebanyak 10 orang (14,3%) berada pada kelompok usia 19–25 tahun. Dan pada rentang usia 31-35 Tahun sebanyak 25 orang (35,7%) Sementara itu, hanya 6 orang (8,6%) yang berusia di 36-40 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif, yang secara umum memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik, serta potensi pengembangan diri yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Usia	Jumlah	Persentase
SLTA	6	6,6%
Diploma	17	24,3%
S1	49	69,1%

Berdasarkan data tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 49 orang atau sebesar 69,1%. Selanjutnya, sebanyak 4 orang (6,6%) merupakan lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), dan sisanya 17 orang (24,3%) merupakan lulusan Diploma. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menempuh pendidikan tinggi, yang mencerminkan kualifikasi sumber daya manusia yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara profesional serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Tabel 4. Masa Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1Tahun	6	8,6%
1- 5 Tahun	48	68,6%
5 - 10 Tahun	16	22,9%
Total	70	100%

Berdasarkan data masa kerja, Karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang memiliki masa kerja antara 1–5 tahun, yaitu sebanyak 48 orang atau 68,6%. Selanjutnya, sebanyak 16 orang (22,9%) memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, dan hanya 6 orang (8,6%) yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam kategori pengalaman kerja menengah hingga tinggi, yang mengindikasikan tingkat kedewasaan dan pemahaman terhadap budaya kerja perusahaan yang dapat mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Tabel 5. Bidang Pekerjaan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Administrasi dan Umum	19	27,1%
Konstruksi dan Penyaluran	12	17,1%
Perencanaan dan Evaluasi	14	20,0%
PDKB	18	25,7%
SDM	4	5,7%
K3	3	4,3%
Total	70	100%

Berdasarkan data distribusi jabatan, mayoritas responden di PT PLN (persero) UPT Palembang berasal dari bidang Administrasi dan Umum, yaitu sebanyak 19 orang atau 27,1%. Bidang PDKB menempati posisi kedua dengan jumlah 18 orang (25,7%), diikuti oleh bidang Perencanaan dan Evaluasi sebanyak 14 orang (20%), serta bidang Konstruksi dan Penyaluran sebanyak 12 orang (17,1%), Bidang SDM sebanyak 4 Orang (5,7%) dan terakhir bidang K3 sebanyak 3 Orang (4,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kegiatan umum perusahaan, yang sangat berpengaruh terhadap operasional dan pengembangan organisasi secara keseluruhan.

3.1. Hasil Uji Kualitas Data

Tujuan uji validitas adalah memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan teknik *Correlation Product Moment*, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total. Uji dilakukan pada 70 responden dengan tingkat signifikansi 5% ($r_{tabel} = 0,235$). Sebuah item dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,235$.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Terhadap Budaya Organisasi (X1), Manajemen Talenta (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Standar Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,684	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.2	0,529	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.3	0,740	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.4	0,716	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.5	0,746	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.6	0,703	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.7	0,648	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X1.8	0,708	0,235	0,000	<0,05	Valid
Manajemen Talenta (X2)	X2.1	0,570	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.2	0,783	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.3	0,752	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.4	0,772	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.5	0,599	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.6	0,481	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.7	0,594	0,235	0,000	<0,05	Valid
	X2.8	0,277	0,235	0,000	<0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,743	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.2	0,709	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.3	0,707	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.4	0,700	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.5	0,738	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.6	0,763	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.7	0,739	0,235	0,000	<0,05	Valid
	Y.8	0,784	0,235	0,000	<0,05	Valid

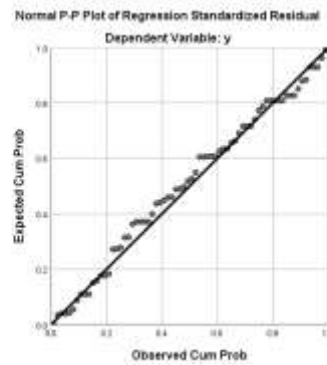
Berdasarkan data pada Tabel 6, semua pertanyaan dalam variabel Budaya Organisasi (X1), Manajemen Talenta (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel} , sehingga dapat dikategorikan sebagai valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Self Efficacy (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Parameter Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.893	0,70	Reliabel
Manajemen Talenta (X2)	0.831	0,70	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.763	0,70	Reliabel

Merujuk pada Tabel 7, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, sehingga instrumen untuk Budaya Organisasi (X1), Manajemen Talenta (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y) dapat dianggap reliabel.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot
 Sumber: hasil Pengolahan Data, 2025

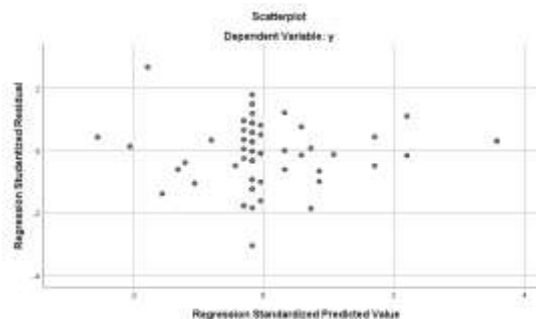
Hasil uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual sebagian besar mengikuti garis diagonal, dengan penyimpangan yang relatif kecil pada beberapa titik. Deviasi yang terjadi masih berada dalam batas kewajaran, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Metode Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.28434594	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.055	
	Negative	-.078	
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar untuk analisis regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot
 Sumber: hasil Pengolahan Data, 2025

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengacu pada Scatter Plot. diketahui jika titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis 0 tanpa membentuk pola tertentu semacam mengerucut ataupun pola sistematis. Perihal ini memperlihatkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Guna memperkuat hasil uji heteroskedastisitas, perlu juga untuk melakukan pengujian secara statistik mengenakan uji glejser.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	1.546		4.401	.000
	Budaya Organisasi	-.929	.286	.581	-3.244	.002
	Manajemen Talenta	1.169	.255	.822	-1.165	.000

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,392 untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 0,940 dan 0,248 untuk Manajemen Talenta (X2). Seluruh nilai tersebut melebihi ambang signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	0.939	1.635
	Lingkungan Kerja (X2)	0.939	1.635

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, masing-masing: Beban Kerja (Tolerance 0,939 | VIF 1,635) dan Manajemen Talenta (0,939 | 1,635). Dengan demikian, tidak ditemukan gejala multikolinearitas, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	1.546		4.401	.000
	Budaya Organisasi (X1)	-.929	.286	-.581	-3.244	.002
	Manajemen Talenta (X2)	1.169	.255	.822	4.593	.000

Mengacu pada Tabel 11, persamaan regresi berganda dibuat berdasarkan koefisien yang tercantum di kolom B, sehingga diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,407 \pm (-0,929)X1 + 1,169X2 + e$$

Berdasarkan hasil tabel analisis regresi linier berganda diketahui:

- Nilai konstanta sebesar 8,407 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi dan manajemen talenta bernilai nol, maka produktivitas karyawan diperkirakan sebesar 8,407 satuan.
- Variabel Budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,929 Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, jika budaya organisasi meningkat maka variabel produktivitas karyawan cenderung menurun sebesar -0,929 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- c. Sementara itu, Manajemen Talenta memiliki koefisien regresi sebesar 1,169 yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam manajemen talenta akan meningkatkan produktivitas sebesar 1,169 satuan

3.3. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.222	3.333

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 12 output Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,244, yang berarti 24,4% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan manajemen talenta. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,222 menunjukkan akurasi model yang telah disesuaikan. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,333 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model. Secara keseluruhan, model ini memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.407	1.546		4.401	.000
	Budaya Organisasi (X1)	-.929	.286	-.581	-3.244	.002
	Manajemen Talenta (X2)	1.169	.255	.822	4.593	.000

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Manajemen Talenta semuanya berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN (Persero) UPT Palembang. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai T-hitung sebesar -3,244 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena T-hitung $>$ T-tabel ($-3,244 < 1,668$). Artinya, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel Manajemen Talenta memiliki nilai T-hitung sebesar 4,593 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena T-hitung $>$ T-tabel ($4,593 > 1,668$). Artinya, manajemen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk Dengan demikian, hipotesis H_1 dan H_2 diterima.

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.845	2	120.422	10.840	.000 ^b
	Residual	744.298	67	11.109		
	Total	985.143	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 14,184, yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,73. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Manajemen

Talenta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis H3 dinyatakan diterima

3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial, Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai T-hitung sebesar -3,244 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, karena T-hitung $>$ T-tabel ($-3,244 < 1,668$). Artinya, budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, dapat diinterpretasikan perubahan pada budaya organisasi baik menjadi lebih positif maupun negatif akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas. Beberapa hal yang dapat menjelaskan hasil ini adalah: Keselarasan Nilai dan Tujuan, Iklim Kerja yang Kondusif, Inovasi dan Pembelajaran.

3.5. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, karena T-hitung $>$ T-tabel ($4,593 > 1,668$). Artinya, manajemen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima. Artinya, manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi manajemen talenta yang dimiliki oleh karyawan, baik dalam bentuk pelatihan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Manajemen Talenta yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih bersemangat, berinisiatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang talenta juga cenderung lebih tahan terhadap tekanan, cepat beradaptasi dengan perubahan, dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Palembang, organisasi atau perusahaan disarankan untuk menciptakan sistem yang mendukung peningkatan pelatihan kerja, antara lain melalui pemberian penghargaan, insentif yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif dan apresiatif.

3.6. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Manajemen Talenta (X2) Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN UPT (Y)

Berdasarkan hasil output Coefficients, diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,449 dan nilai signifikansi sebesar 0,017. Sementara itu, nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan ($df = 70 - 2 - 1 = 67$), diperoleh sebesar 1,668. Karena nilai t-hitung ($-3,244 <$ t-tabel ($1,668$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki tenaga kerja secara signifikan memengaruhi peningkatan produktivitas mereka di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang mencakup norma nilai, dan sikap kerja, apabila dikelola dan dikembangkan dengan baik, akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi langsung pada produktivitas organisasi secara keseluruhan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) UPT Palembang; (2) Variabel Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) UPT Palembang; (3) Budaya Organisasi dan Manajemen Talenta secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (Persero) UPT Palembang. Perusahaan perlu memperkuat internalisasi nilai AKHLAK melalui pembinaan berkelanjutan, merancang pelatihan berbasis kebutuhan kerja dengan evaluasi pasca-pelatihan yang terukur, meningkatkan koordinasi lintas unit, serta memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karier bagi karyawan berpotensi tinggi untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas.

Referensi

1. Akuba, F., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Published By Stie Amkop Makassar Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 208–218.
2. Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 761–773. <https://doi.org/10.36985/6N2JXR09>

3. Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/Ihsan.V1i2.57>
4. Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo Rahmayanti. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140–146.
5. Blass, Eddie. 2009. *Talent Management: Cases And Commentary*. United States: Palgrave Macmillan.
6. Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th Ed.). Pearson Education Limited.
7. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th Edition). Boston: Pearson
8. Drucker, P. F. (2020). *The Effective Executive: The Definitive Guide To Getting The Right Things Done* (New Ed.). Harper Business.
9. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
10. Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Bp Undip. Semarangharmanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: Bpfe
11. Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: Bpfe.
12. Hermawan, H. (2024). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multisari Arya Sentosa*. Skripsi. Universitas Stie Pembangunan Tanjung Pinang.
13. Irfham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
14. Indah Puji Hartatik.(2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sdm*. Yogyakarta
15. Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79
16. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action* (Revised Ed.). Harvard Business Press
17. Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.102.P05>
18. Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
19. Nursika Et Al. . (2023). *Sentri : Jurnal Riset Ilmiah*. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 1275--1289.
20. Octavia, H. V. (2018). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu*. Skripsi. Universitas Brawijaya.
21. Pangesti, I., & Pratiwi, H. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Dome Semanggi. *Journal On Education*, 5(1), 1005–1011.
22. Ramadhani, P. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Personel Tni Di Lembaga Pemasarakatan Militer I Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
23. Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
24. Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi Ke 7 (Jilid Ii)*. Jakarta : Prehallindo
25. Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Pt Indeks Kelompok Gramedia.
26. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
27. Sari, D. P., & Ayuningtyas, H. G. (2020). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung The Effect Of Talent Management On Employee Performance Of Yayasan Pendidikan Telkom In Bandung City*. 7(2), 2424–2431
28. Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
29. Sindy, S., & Latif, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Management & Business*, 6(2), 552–555. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V5i2.3375>
30. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
31. Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
32. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
33. Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Edisi Ke-2 Bandung: Alfabeta.
34. Umar, D. H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. In *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (P. 82). Pt. Rajagraha Indo Persada.
35. Umiza Manik, M. Afuan, C. O. C. (2023). *Jurnal Bisnis Digital Jurnal Bisnis Digital*. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54
36. Wibowo, A. (2022). *The Effect Of Organizational Culture And Talent Management On Employee Productivity In Energy Companies In Indonesia*. *International Journal Of Human Resource Studies*, 12(1), 45-58.
37. Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102. Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.