

PENGARUH LEADERSHIP TRANSFORMATIONAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN AREA 2 MANADO

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP TRANSFORMATIONAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TALENT MANAGEMENT TOWARD EMPLOYEE RETENTION AT PT. PEGADAIAN AREA 2 MANADO

Oleh:

Dimas Aryo Risky Saputra¹

Altje L. Tumbel²

Christoffel Mardy O. Mintardjo³

¹²³ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[¹dimassaryo01@gmail.com](mailto:dimassaryo01@gmail.com)

[²altjetumbel@yahoo.com](mailto:altjetumbel@yahoo.com)

[³christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

Abstrak: Perusahaan harus memperhatikan tingkat Retensi Karyawan karena hal tersebut sangat berpengaruh untuk menunjang Perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Leadership Transformational, Organizational Commitment dan Talent Management terhadap Retensi Karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Area 2 Manado. Responden penelitian adalah 100 orang (penentuan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 27 for windows. Hasil dari analisis ini kesimpulannya bahwa 1) Leadership Transformational memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan 2) Organizational Commitment memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan 3) Talent Management memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan 4) Leadership Transformational, Organizational Commitment dan Talent Management secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada Retensi Karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.

Kata Kunci: *Leadership Transformational, Organizational Commitment, Talent Management, Retensi Karyawan*

Abstract: *The company must pay attention to the level of Employee Retention because it is very influential in supporting the Company in achieving its vision, mission and goals. This study aims to determine whether there is an influence of Transformational Leadership, Organizational Commitment and Talent Management on Employee Retention at PT. Pegadaian Area 2 Manado either simultaneously or partially. This research is a case study research with a quantitative method. The data sources used in the study are primary data and secondary data. This research was conducted at PT. Pegadaian Area 2 Manado. The research respondents were 100 people (sample determination using non-probability sampling techniques with purposive sampling methods). Data were collected using questionnaires and analyzed with validity tests, reliability tests and multiple linear regression using SPSS 27 for windows. The results of this analysis conclude that 1) Transformational Leadership has a significant influence on Employee Retention 2) Organizational Commitment has a significant influence on Employee Retention 3) Talent Management has a significant influence on Employee Retention 4) Transformational Leadership, Organizational Commitment and Talent Management simultaneously have a significant influence on Employee Retention at PT. Area 2 Manado Pawnshop.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pegadaian adalah perusahaan yang berfokus pada kegiatan pemberian pinjaman dengan jaminan gadai. Kegiatan operasional pegadaian bertujuan untuk memberikan layanan pinjaman yang aman dan andal kepada nasabah sambil memastikan pengelolaan jaminan dan pemulihan piutang yang sesuai dengan hukum dan etika yaitu menyalurkan uang dalam bentuk pinjaman kepada masyarakat luas bagi yang membutuhkan berdasarkan hukum gadai, menerima jasa taksiran, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui berapa besar nilai riil barang yang dimilikinya, misalnya emas, berlian dan barang-barang bernilai lainnya, menerima jasa titipan, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang akan menitipkan barangnya, bekerja sama dengan pihak dalam cara memanfaatkan asset perusahaan dalam bidang bisnis property seperti dalam pembangunan kantor dan pertokoan dengan *system Build Operate and Transfer* (BOT) Kredit pegawai, yaitu pemberian kredit yang diberikan yang berpenghasilan tetap.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mempertahankan para karyawan terbaiknya agar tetap bertahan dalam organisasi apapun kondisinya. Organisasi sangat memperhatikan betapa pentingnya karyawan karena mereka merupakan kunci keberhasilan organisasi (Wulandari Fitri *et al*, 2020: 71). Oleh sebab itu diperlukan beberapa faktor penunjang untuk membantu organisasi dapat mempertahankan para karyawan terbaiknya dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil, organisasi pemerintah maupun swasta bukan semata-mata hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan bahkan mengevaluasi organisasi yang bersangkutan. Dalam sebuah organisasi atau instansi, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting yaitu sebagai penentu dan penggerak berlangsungnya segala kegiatan ataupun pekerjaan dalam organisasi. Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan betapa pentingnya mempertahankan karyawan karena kunci keberhasilan atau kesuksesan suatu organisasi tergantung retensi karyawan.

Organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan tentunya PT. Pegadaian Area 2 Manado harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mendukung retensi karyawan. Pada penelitian ini yang menjadi fokus untuk meningkatkan retensi suatu organisasi yaitu melalui pemimpin yang memiliki gaya *leadership transformational*, *organizational commitment*, dan *talent management*. Dengan melihat padatnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang ada sehingga terdapat karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk urusan pribadi yang menyebabkan stress dan motivasi bekerja menurun sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap perputaran karyawan dan perkembangan organisasi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership Transformational* terhadap retensi karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Commitment* terhadap retensi karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap retensi karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership Transformational*, *Organizational Commitment* dan *Talent Management* terhadap retensi karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Dessler (2019) mendefinisikan bahwa (MSDM) sebagai serangkaian kegiatan dan fungsi yang diarahkan untuk meningkatkan dan merawat struktur tenaga kerja di perusahaan. Kegiatan dalam SDM adalah rekrutmen, seleksi, penilaian, pelatihan, kompensasi, dan hubungan

karyawan. Peran SDM adalah menjelaskan tujuan strategis organisasi ke dalam kebijakan karyawan dan menciptakan strategi yang menghasilkan keunggulan kompetitif karyawan Wulandari Fitri *et al*, (2020: 2).

Leadership Transformational

Leadership transformational merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh tertentu terhadap bawahannya. *Leadership transformational* atau kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan rasa percaya, penghargaan, loyalitas, dan daya tanggap diantara bawahan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional harus bisa memotivasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki keterampilan mempengaruhi yang luar biasa. Komponen kunci dari kepemimpinan transformasional adalah fokus pada pengembangan karyawan. Kata transformasional berasal dari kata kerja *to transform*, yang berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda atau diubah. Seperti dalam mewujudkan visi menjadi kenyataan, potensi menjadi aktualitas, dan terpendam menjadi nyata Soelistya, (2022).

Organizational Commitment

Organizational commitment atau komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan tersebut untuk bekerja keras mencapai visi dan tujuan organisasi dengan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional bisa didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan loyalitas suatu individu terhadap organisasi dan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan guna menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi Luthans dan Doh, (2020).

Talent Management

Manajemen talenta merupakan serangkaian prosedur yang dibuat untuk menarik, membina, menginspirasi, dan mempertahankan karyawan yang produktif untuk bergabung dengan organisasi. Sistem atau metode untuk memperoleh hasil penilaian yang akurat bagi setiap pegawai dalam organisasi disebut *talent management*. Fitur penilaian dapat digunakan untuk mengevaluasi kapasitas karyawan dalam membantu bisnis mencapai tujuannya. Temuan asesmen manajemen talenta merupakan upaya untuk menempatkan orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat Haudi dkk, (2021).

Retensi Karyawan

Nurmalitasari & Andriyani, (2021) juga menjelaskan bahwa Retensi karyawan dianggap sebagai pusat kesuksesan organisasi yang mampu menjawab tantangan besar bagi manajer sumber daya manusia agar perusahaan tetap dapat bertahan. Tujuan dasar dari strategi dan praktik retensi karyawan yaitu mengurangi pergantian karyawan dan biaya secara signifikan terkait perekrutan, pelatihan, serta orientasi karyawan baru di dalam organisasi. Retensi karyawan berarti mempertahankan tenaga kerja yang potensial yang memenuhi kualifikasi dari suatu perusahaan.

Penelitian Terdahulu

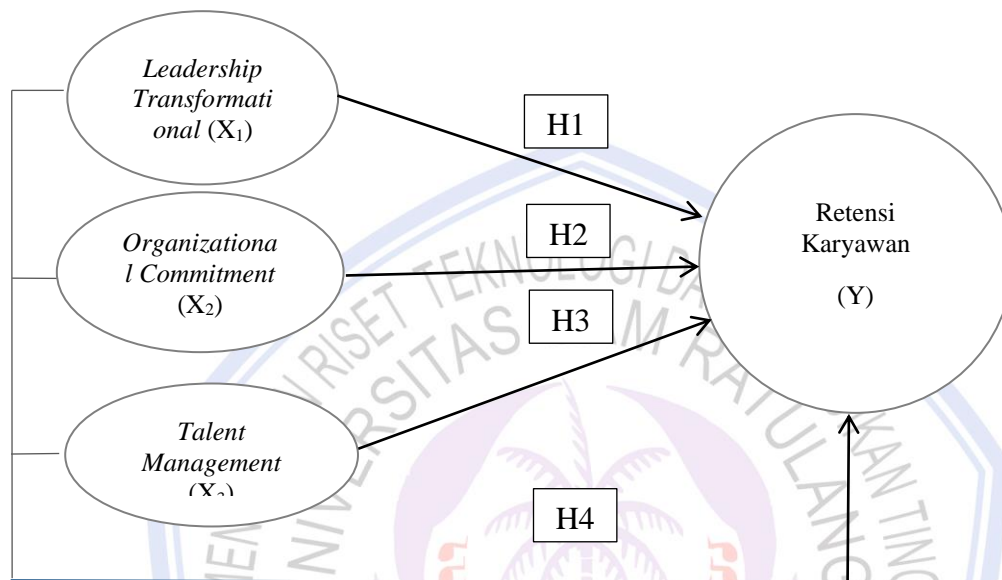
Lintang dkk (2024) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan organizational commitment terhadap retensi karyawan pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan software SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, disimpulkan bahwa talent management dan organizational commitment berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Adani dan Ahmadi (2023) Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh keadilan organisasional, trust dan komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi RSU Puri Asih Karawang. Metode penelitian yang dipakai dalam studi ini merupakan penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini merupakan 118 tenaga perawat di RSU Puri Asih Karawang. Data diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak program SmartPLS 3.0. Dari penelitian tersebut, ditemukan bukti bahwa keadilan organisasional, kepercayaan, dan komitmen organisasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja RSU Puri Asih Karawang.

Ratag dkk(2023) Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Organisasi Citizenship Behavior secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode

alsosialtif kalusall. Dallalm penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengambilan data dengan jumlah sampel sebesar 85 orang dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif dan Kualitas Kehidupan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Organisasi Citizenship Behavior (OCB). Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organisasi Citizenship Behavior (OCB). Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Organisasi Citizenship Behavior (OCB).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2024

Hipotesis

- H₁: diduga *Leadership Transformational* berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan
- H₂: diduga *Organizational Commitment* berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan
- H₃: diduga *Talent Management* berpengaruh secara parsial terhadap Retensi Karyawan
- H₄: diduga *Leadership Transformational*, *Organizational Commitment* dan *Talent Management* berpengaruh secara Simultan terhadap Retensi Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang diperoleh melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya (pengukuran). Pendekatan kuantitatif fokus pada fenomena-fenomena yang memiliki karakteristik spesifik dalam kehidupan manusia, yang disebut sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hubungan antara variabel-variabel tersebut dianalisis menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2023).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian Area 2 Manado dengan jumlah karyawan sebanyak 135 orang dan untuk sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin didapat jumlah sampel sebanyak 100 responden dan pengambilan data menggunakan teknik purposive sampling. model purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel menurut kriteria tertentu (Hardani *et al*, 2020).

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi (Sujarweni, 2023). Peneliti menggunakan data primer dalam bentuk menyebarkan kuesioner penelitian pada sejumlah sampel, dan data sekunder yang didapat dari buku dan jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner melalui Google Form sebagai alat untuk memperoleh informasi atau data dari responden. Kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2019). Kuisisioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2023). Jenis kuisisioner yang dipakai peneliti ialah kuisisioner tertutup. Hasil dari jawaban tersebut kemudian diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 5 poin.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah kesesuaian antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi. Dalam pengambilan keputusan terkait validitas, ada penggunaan uji statistik untuk menentukan apakah suatu instrumen pengukuran atau kuesioner dapat dianggap valid. Jika koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel), maka instrumen tersebut dapat dianggap valid dan begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2019). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian untuk mengukur data yang didapatkan apakah terdistribusi normal atau tidak normal agar melakukan pemilihan statistic yang tepat. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal (Hatmawan & Riyanto, 2020).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bebas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menentukan adanya korelasi antara salah satu atau seluruh variabel bebas (Ghozali, 2018). Besarnya nilai toleransi dan nilai VIF (variance inlasi faktor) dapat digunakan oleh program SPSS untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterogenitas ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians residu dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Model yang baik tidak boleh mempunyai heterogenitas, artinya varians dari residual satu observasi ke observasi lainnya berbeda (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan peneliti untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel terikat (kriteria) akan naik dan turun, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor mengalami kenaikan nilainya atau dimanipulasi (Sugiyono, 2019). Model regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel bebas (X). Persamaan dalam regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen Keputusan pembelian

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Independen *Beauty vlogger*

X2 = Variabel Independen *Electronic word of mouth*

X3 = Variabel Independen *Product bundling*

e = Standar error

Uji Parsial (t-Test)

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan Tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ dan H_a diterima (Ghozali, 2018).

Uji Simultan (F-Test)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan ,jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau Sig. $< 0,05$ dan jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau Sig. $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rtabel	Rhitung	N	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Leadership Transformational</i> (X1)	X1.1	0,1966	0,837	100	Valid	0,815	Reliabel
	X1.2	0,1966	0,866	100	Valid		
	X1.3	0,1966	0,818	100	Valid		
	X1.4	0,1966	0,680	100	Valid		
<i>Organizational Commitment</i> (X2)	X2.1	0,1966	0,726	100	Valid	0,766	Reliabel
	X2.2	0,1966	0,810	100	Valid		
	X2.3	0,1966	0,754	100	Valid		
	X2.4	0,1966	0,800	100	Valid		
<i>Talent Management</i> (X3)	X3.1	0,1966	0,795	100	Valid	0,733	Reliabel
	X3.2	0,1966	0,758	100	Valid		
	X3.3	0,1966	0,693	100	Valid		
Retensi Karyawan (Y)	Y.1	0,1966	0,543	100	Valid	0,778	Reliabel
	Y.2	0,1966	0,813	100	Valid		
	Y.3	0,1966	0,877	100	Valid		
	Y.4	0,1966	0,829	100	Valid		

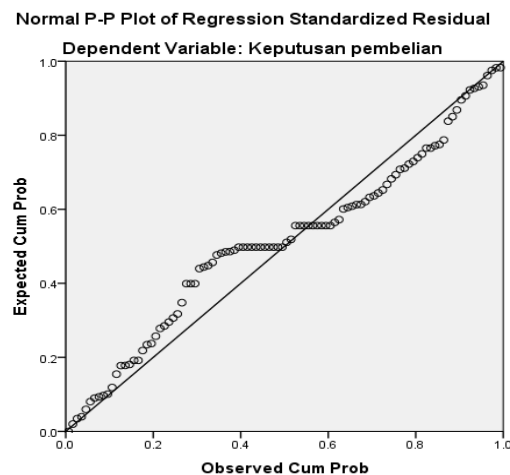
Sumber: data olahan tahun 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel *Leadership Transformational* (X1), *Organizational Commitment* (X2), *Talent Management* (X3), dan Retensi Karyawan (Y). dari hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS 24 terhadap 100 responden dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai Rhitung $> R$ tabel, yang berarti semua item pernyataan yang digunakan adalah valid.

Tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel, yang berarti semua item yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Gambar berikut menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of regression Standarized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas***Sumber : data olahan tahun 2024*

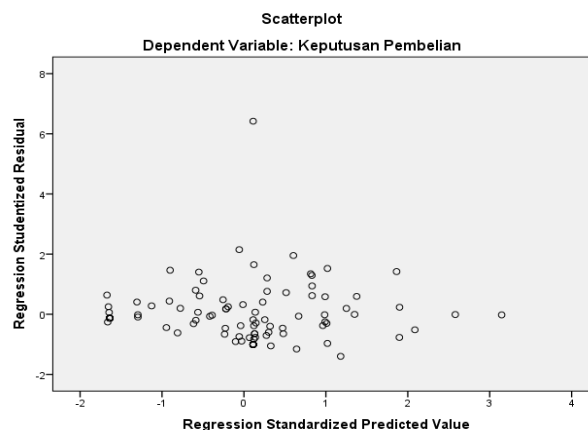
Gambar menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of regression Standarized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik. Dengan demikian, bahwa model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Leadership Transformational</i>	0,434	2,302	Non-Multikolinearitas
<i>Organizational Commitment</i>	0,311	3,219	Non-Multikolinearitas
<i>Talent Management</i>	0,318	3,146	Non-Multikolinearitas

Sumber: data olahan tahun 2024

Tabel uji multikolinearitas untuk nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada ketiga variabel bebas atau independen diatas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas***Sumber: data olahan tahun 2024*

Gambar uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas di lihat dari scatterplot yang titik-titiknya menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Uji Regresi Linear Berganda**Table 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	-263
	Leadership Transformational	,562
	Organizational Commitment	,310
	Talent Management	,016

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: data olahan tahun 2024

Hasil tabel menunjukkan persamaan pada regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,263 + 0,562 + 0,310 + 0,016$$

1. Nilai konstanta (a) = -0,263, artinya jika *Leadership Transformational* (X1), *Organizational Commitment* (X2), *Talent Management* (X3) sama dengan nol (0), maka nilai Retensi Karyawan (Y) adalah -0,263
2. Koefisien variabel *Leadership Transformational* (X1) adalah 0,562. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,562 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
3. Koefisien variabel *Organizational Commitment* (X2) adalah 0,310. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,310 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
4. Koefisien variabel *Talent Management* (X3) adalah 0,016. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan, maka Retensi Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,016 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

Uji t (Parsial)**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)****Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,615	,110
	Leadership Transformational	5,133	,001
	Organizational Commitment	2,222	,029
	Talent Management	2,115	,099

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: data olahan tahun 2024

Dilihat dari hasil uji t, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 5,133 > 1,98446 t tabel, dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05 (taraf signifikan 5%). Maka variabel *Leadership Transformational* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,222 > 1,98446 t tabel, dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,029 < 0,05 (taraf signifikan 5%). Maka variabel *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 2,115 > 1,98446 t tabel, dengan nilai signifikan yang diperoleh 0,099 < 0,05 (taraf signifikan 5%). Maka variabel *Talent Management* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Uji F (Simultan)**Tabel 6. Hasil Uji Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,557	3	46,519	5,736	.001 ^b
	Residual	778,553	96	8,110		
	Total	918,110	99			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Talent Management, Leadership Transformational, Organizational Commitment

Sumber: data olahan tahun 2024

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung $5,736 > 2,69939$ F tabel, dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$ (taraf signifikan 5%). Maka variabel *Leadership Transformational* (X1), *Organizational Commitment* (X2), dan *Talent Management* (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

Pembahasan**Pengaruh Leadership Transformational terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan nilai t hitung variabel *Leadership Transformational* (X₁) sebesar 5,133 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98446 dan sig. yaitu 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak, artinya variabel *Leadership Transformational* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin baik seorang pemimpin dalam menginspirasi dan mengarahkan karyawannya maka retensi karyawan akan meningkat.

Pengaruh Organizational Commitment terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung variabel *Organizational Commitment* (X₂) sebesar 2,222 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,98446 dan nilai sig. yaitu 0,029 lebih kecil dari 0,05, maka H_{a2} diterima dan H₀₂ ditolak, artinya variabel *Organizational Commitment* (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Hal ini juga sependapat dengan penelitian yang dilakukan Lintang *et al* (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Talent Management terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung variabel *Talent Management* (X₃) sebesar 2,115 lebih besar dari nilai r tabel yaitu 1,98446 dan sig. yaitu 0,099 lebih kecil dari 0,05, maka H_{a3} diterima dan H₀₃ ditolak, artinya variabel *Talent Management* (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y). Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa manajemen talenta merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena para karyawan bisa fokus dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi agar bisa mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lintang *et al* (2024) menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Leadership Transformational, Organizational Commitment, dan Talent Management Terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan nilai F hitung sebesar 5,736 > nilai F tabel yaitu 2,69939 dan nilai sig. yaitu $0,001 < 0,05$, maka H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima, artinya dapat dikatakan bahwa secara simultan, variabel *Leadership Transformational* (X1), *Organizational Commitment* (X2), dan *Talent Management* (X3) berpengaruh terhadap variabel Retensi Karyawan (Y). Dalam penelitian ini didapatkan bahwa semakin tinggi tingkat *Leadership Transformational*, *Organizational Commitment*, dan *Talent Management* maka semakin tinggi juga kecenderungan tingkat Retensi Karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan pada pengaruh *Leadership Transformational*, *Organizational Commitment*, dan *Talent Management* terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada *Leadership Transformational* terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada *Organizational Commitment* terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada *Talent Management* terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Pegadaian Area 2 Manado.

Saran

Diharapkan bagi penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan pembelajaran yang lainnya agar dapat dimanfaatkan untuk dunia pendidikan sebagai sumbangan pemikiran dan perkembangan pengetahuan serta dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya peningkatan Retensi Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani Hanifa, & Achmadi Hendra (2023). Pengaruh Variabel Keadilan Organisasional, Trust, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Organisasi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/48376>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani., dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta. Pustaka Ilmu.
- Hatmawan, A. A., & Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman : CV Budi Utama.
- Haudi, dkk (2023). *Pengantar Manajemen Talenta*. Solok. Insan Cendekia Mandiri
- Lintang Melvi, Lengkong Victor, & Walangitan Mac D. B. (2024). "Pengaruh Talent Management Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano". <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53474>
- Luthans, F., & Doh, J. (2020). *International Management: Culture, Strategy, Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/view/1872>
- Nurmalitasari Safira, & Andriyani (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ratag Fernando Kevin, Dotulong Lucky, & Lumintang Genita(2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal EMBA*, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50699>
- Soelistya Djoko (2020). *Buku Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo. Nazamia Learning Center
- Sudarsono, H. (2020). *Jember: Manajemen Pemasaran*. Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Wulandari Fitri et al (2020). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Yogyakarta. Gerbang Media.