

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metodologi penelitian adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan atau mempersoalkan mengenai cara-cara melaksanakan penelitian yaitu meliputi kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporan berdasarkan fakta atau gejala ilmiah. (Priyono, 2008)

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan pendekatan survei, yaitu penelitian dengan menganalisa angka-angka yang diperoleh dari hasil survei dalam bentuk penyebaran kuesioner kepada sample penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT.XY yang berlokasi di Kawasan Industri Kota Bukit Indah Purwakarta. Karyawan yang bekerja di PT XY sebanyak 300 orang, yang dibagi dalam beberapa *Departement* yaitu Gudang (80 karyawan), Produksi (170 karyawan), Teknik (5 karyawan), *Quality* (15 karyawan), *Accounting* (20 karyawan), HR (10 karyawan)

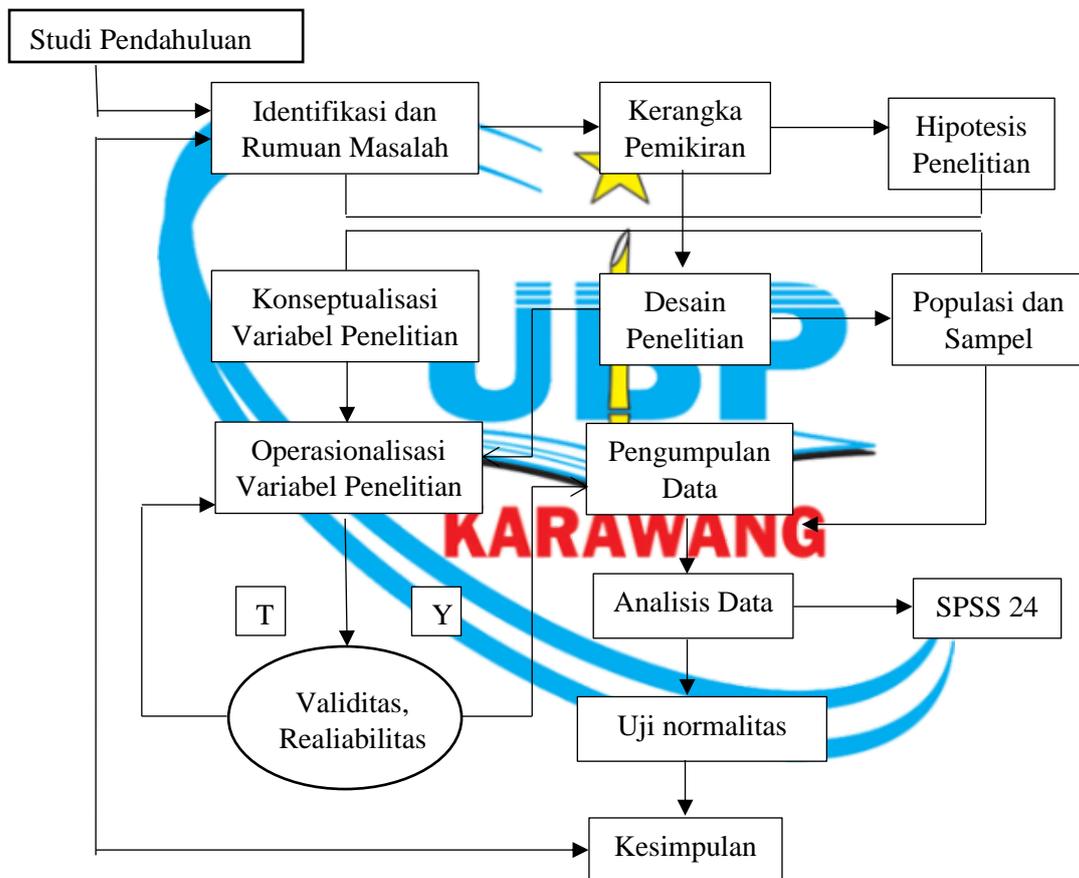
Penelitian ini direncanakan berlangsung selama 2 bulan dengan rincian waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Peneliitian

No	Kegiatan	Feb	Maret	April- Agustus
1	persiapan penyusunan laporan			
2	peyusunan laporan penelitian dan bimbingan			
3	seminar usulan penelitian			
4	penyusunan Bab I-III instrumen penelitian			
5	pengumpulan data			
6	pengolahan data dan penusunan Bab IV-VI			
7	ujian sidang			

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun pada seluruh proses penelitian. Desain penelitian Survei adalah suatu desain penelitian yang digunakan untuk menyediakan informasi yang berhubungan dengan prevalensi, distribusi dan hubungan antar variable dalam suatu populasi. Karakteristik dari penelitian survei adalah bahwa subjek yang diteliti banyak atau sangat banyak sedangkan aspek yang diteliti sangat terbatas. (Nursalam, 2003)



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.4 Definisi dan Operasional variabel

3.4.1 Definisi Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang yang menjadi fokus dalam penelitian. Menurut F.N. Kerlinger variabel sebagai sebuah konsep. Variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. Suatu konsep dapat diubah menjadi suatu variabel dengan cara memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Variabel dapat dibagi menjadi variabel kuantitatif dan variabel kualitatif. Variabel kuantitatif diklasifikasikan menjadi 2 kelompok, yaitu variabel diskrit (*discrete*) dan variabel kontinu (*continous*). (Priyono, 2008)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) Variabel Dependen, manajemen Talenta (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen. Variabel dependen adalah suatu variabel yang nilainya dipengaruhi sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Disebut variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel independen Variabel Independen adalah suatu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat), yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Secara singkat bahwa Variabel independen adalah variabel yang nilainya dapat memengaruhi variabel lainnya. (Priyono, 2008)

3.4.1.1 Definisi Variabel Manajemen Talenta

Manajemen talenta adalah proses manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan tiga proses, pertama adalah pencarian sumber tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria dan tujuan perusahaan, kedua adalah proses pengembangan karyawan dan yang ketiga adalah proses mempertahankan karyawan yang sesuai dengan bakat yang dibutuhkan perusahaan.

3.4.1.2 Definisi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mampu meningkatkan gairah untuk melakukan suatu pekerjaan, dorongan dan gairah untuk bekerja terkait erat dengan teori kebutuhan maslow, yakni kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan pokok yakni makan pakaian dan tempat tinggal, kedua kebutuhan untuk memperluas pergaulan

dan berprestasi, ketiga adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri dan pengakuan dari orang-orang disekitarnya.

3.4.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, tolak ukur keberhasilan perusahaan adalah sejauh mana karyawan dapat mampu bekerja sesuai dengan target dan kualitas yang di berikan oleh perusahaan.

3.4.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini adalah sebagai berikut :

3.4.2.1 Operasional Variabel Manajemen Talenta

Variabel X1 dalam penelitian ini adalah Manajemen talenta sebagai variabel independen atau variabel bebas, dimana dalam pengukuran individu dalam penelitian ini yang terkait dengan manajemen talenta terdiri dari beberapa dimensi yaitu, *Talent pool selection* dan *Acceleration development program*. Indikator untuk mengukur manajemen talenta adalah, Menarik talenta, Mengembangkan Talenta, Mempertahankan Talenta.

Penilaian responden terkait seberapa setuju Manajemen talenta dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner manajemen talenta.

3.4.2.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel X2 dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, motivasi kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas, dalam pengukuran individu yang berkaitan dengan motivasi kerja terdiri dari beberapa dimensi yaitu, Kebutuhan

penghargaan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan Aktualisasi diri. Indikator motivasi kerja adalah, Kebutuhan berprestasi, Kebutuhan memperluas pergaulan, Kebutuhan kekuasaan.

Penilaian responden terkait seberapa setuju motivasi kerja dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang mengungkapkan penilaian karyawan terhadap dimensi motivasi kerja dan indikator-indikator motivasi kerja.

3.4.2.3 Kinerja

Varibel Y dalam penelitian ini adalah kinerja, kinerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat, pengukuran karyawan dapat dilihat dengan dimensinya yaitu, Ketepatan waktu, Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Disiplin. Indikator dalam variabel kinerja adalah, Ketepatan waktu, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehadiran, Sikap kooperatif.

Penilaian responden terkait seberapa setuju terkait kinerja, dilaksanakan setelah responden mengisi skor pada setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang mengungkapkan penilaian karyawan terhadap dimensi kinerja. Berikut ini adalah tabel operasional Variabel dan Indikatornya.

Tabel 3.2 Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala-ukur	Butir pernyataan
1	Manajemen Talenta (X1)	<p>1. <i>Talent pool selection</i></p> <p>2. <i>Acceleration development program</i></p> <p>(sudarjati & bambang setiawan, 2019)</p>	<p>1. Menarik talenta</p> <p>2. Mengembangkan Talenta</p> <p>3. Mempertahankan Talenta</p> <p>(Irni Diniati Aan Kurniady, 2018)</p>	Ordinal	<p>1-3</p> <p>4-6</p> <p>7-10</p>

Sumber : Data Sekunder 2020

Tabel 3.2 Lanjutan Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala- ukur	Butir pernyataan
2	Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan penghargaan 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan Aktualisasi diri (A.A. Anwar Prabu Mngkunegara, 2017)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan kekuasaan (A.A. Anwar Prabu Mngkunegara, 2017)	Ordinal	16-20 21-25 26-30
3	Kinerja (Y)	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas hasil kerja 3. Kuantitas hasil kerja 4. Disiplin (sudarjati & bambang setiawan, 2019)	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Kehadiran 5. Sikap kooperatif (sudarjati & bambang setiawan, 2019)	Ordinal	31-33 34-36 37-39 40-42 43-45

Sumber : Data Sekunder 2020

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber data

Data jumlah karyawan dan data jumlah hasil produksi dari PT XY dapat diperoleh dari perusahaan langsung dengan meminta *Print-out* data yang dibutuhkan untuk di olah untuk kepentingan penelitian. Pengolahan data yang berkaitan dengan uji keterkaitan variabel dependen dan variabel independent dapat

diperoleh dari sumber atau objek penelitian langsung yaitu karyawan yang bekerja di PT.XY dengan teknik penyebaran kuisioner kepada objek penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah teknik pengumpulan data secara kuantitatif, yaitu data yang dipakai adalah data yang berupa angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Data primer : merupakan data yang diperoleh dari sumber utama baik individu maupun perorangan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala interval sebagai berikut :

1. : Sangat Tidak Baik

2. : Tidak Baik

3. : Cukup Baik

4. : Baik

5. : Sangat Baik



- b) Data sekunder : merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain.

3.6 Teknik Penentuan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting dan berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural seting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya kalau dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik

pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview, kuesioner (angket), observasi.(Sugiono, 2016)

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.6.1 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

- a) Populasi adalah keseluruhan atau total elemen (objek) yang akan dijelaskan peneliti melalui penelitiannya. Iraawan (2006:237).

jumlah karyawan yang bekerja di PT.XY adalah sebanyak 300 orang, yang dibagi dalam beberapa *Departement* yaitu Gudang (80 karyawan), Produksi (170 karyawan), Teknik (5 karyawan), *Quality* (15 karyawan), *Accounting* (20 karyawan), HR (10 karyawan)

- b) Sampel, adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiono, 2016)

Dengan menggunakan rumus Slovin penentuan jumlah sample adalah :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dengan derajat kepercayaan 95% maka tingkat kesalahan adalah 5% maka dengan jumlah populasi 300 orang karyawan dan *Margin of error* 5% maka

$$n = 300 / (1 + (300 \times 0,05^2))$$

$$n = 300 / (1 + (300 \times 0,0025))$$

$$n = 171,42$$

Sampel minimal dari 300 populasi pada *Margin of error* 5% adalah sebanyak 172 Orang.

c) Teknik Sampling

Guna memperoleh data yang *representativ* maka teknik sampling yang akan digunakan adalah dengan menggunakan proporsional random sampling, (Sugiono, 2016)

Tabel 3.3 Teknik Sampling

No	Bagian	Jumlah populasi	Jumlah sample
1	Gudang	80	$80/300 \times 172 = 46$
2	Produksi	170	$170/300 \times 172 = 97$
3	Teknik	5	$5/300 \times 172 = 3$
4	<i>Quality</i>	15	$15/300 \times 172 = 9$
5	<i>Accounting</i>	20	$20/300 \times 172 = 11$
6	HR	10	$10/300 \times 172 = 6$
	Jumlah	300	172

3.7 Pengujian Keabsahan Data

3.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini adalah sejauh mana ukuran nilai atau skor yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengamatan serta pengukuran. Hasil pengukuran non fisik merupakan hasil yang umumnya berkaitan dengan validitas, serta berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukurannya diharapkan dengan menggambarkan atau memberikan nilai atau skor suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Ada beberapa macam validitas umum yang dibagi menjadi tiga, yaitu validitas isi, validitas konstruk serta validitas eksternal, yang

digunakan untuk menguji apakah pertanyaan dan pernyataan telah mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Mengukur validitas konstruk dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan total skor menggunakan rumus teknik korelasi diatas 0,30, maka nanti akan didapatkan bahwa data yang diperoleh dari semua pertanyaan atau pernyataan merupakan data yang valid, namun koefisien korelasi dibawah 0,30 maka data tersebut tidak valid (Sugiono, 2016:126). Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 24.

3.7.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas merupakan tingkat konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 (Rifkhan, 2018). Pengujiannya dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*, untuk keperluan tersebut maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap (Sugiono, 2016:131)

3.7.1.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal ataukah tidak dengan mendeteksi nilai uji Kurva *Histogram* dan Grafik *Normal Probability Plot* (Rifkhan, 2018). Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan melihat pada grafik distribusi normalitas serta dengan melakukan pengujian *kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Angka signifikan (sig) $< 0,05$ maka data berdistribusi secara normal
2. Angka signifikan (sig) $> 0,05$ maka data tidak berdistribusi secara normal

Apabila sebuah variabel memiliki sebaran data yang tidak berdistribusi secara normal, maka perlu dilakukan penyisihan data yang menyebabkan terjadinya ketidaknormalan data dan dalam pengujian ini menggunakan SPSS 24.

3.7.1.4 Pengujian Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* adalah untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam satu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen menjadi terganggu. Untuk mendeteksi multikolinearitas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation factor*). (Saepul Hamdani, 2014)

3.7.2 Transformasi Data

Penelitian ini menggunakan metode transformasi data uji MSI (*Method of Successive Interval*), berarti data yang terkumpulkan merupakan skala *Likert* dan perlu di ubah menjadi data interval. Menransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Data secara statistik, terutama pada statistik parametrik (statistik yang tergantung pada distribusi tertentu dan menetapkan adanya syarat-syarat tertentu tentang parameter populasi seperti pengujian hipotesis dan penaksiran parameter).

Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2014:30):

1. Pertama, perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar, setelah diisi dan ditabulasi kemudian diproses dengan cara mengelompokkan sesuai dengan alternatif jawaban yang ada.
2. Menentukan frekuensi pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor atau nilai 1, 2, 3, 4 dan 5 yang disebut sebagai frekuensi.
3. Menentukan proporsi kumulatif setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menggunakan tabel distribusi normal hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Menentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan koordinat *curve* normal baku.

7. Menentukan *scale value* dengan menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Skala (NS)} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}-\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}-\text{Area Below Lower Limit})}$$

8. Menentukan nilai transformasi dengan rumus seperti berikut:

$$Y = NS + K$$

$$K = 1 + (\text{NS min})$$

3.8 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis Deskriptif

Perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul lalu membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiono, 2016:147). Analisis ini menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XY. Dalam penelitian ini peneliti untuk dapat mendapatkan hasil survey yang mengacu kepada hasil pengukuran antara lain dengan menggunakan instrumen dari skala *likert*, meliputi analisis rentang skala :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

dimana :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban (skor = 5)

Rentang skala (RS) sebesar :

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah Sampel

Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 171 orang, menggunakan skala *Likert* pada nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5. Berikut perhitungan skalanya:

Perhitungan skala terendah = skor terendah x jumlah sampel (n) = 1 x 172 = 172

Perhitungan skala tertinggi = skor tertinggi x jumlah sampel (n) = 5 x 172 = 860

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan rentang skalanya adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

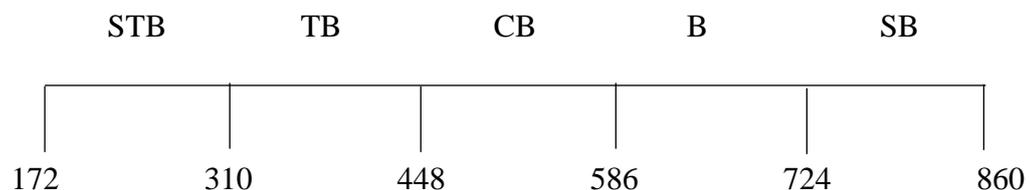
$$RS = \frac{172(5-1)}{5} = 138$$

Tabel 3.4
Analisis Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Deskripsi Skor		
		Manajemen Talenta	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1	172- 310	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	310 – 448	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
3	448 – 586	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
4	586 – 724	Baik	Baik	Baik
5	724 – 860	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: (Sugiono, 2016:93), Diolah 2020

Berikut adalah rentang skala yang digambarkan atau disajikan menggunakan *Bar Scale* (bar skala):



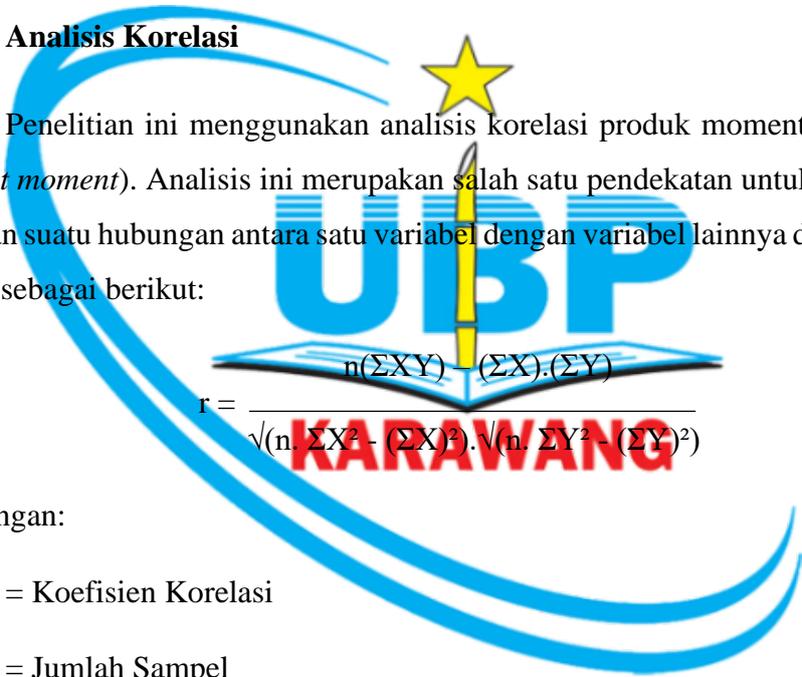
3.8.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Rancangan analisis verifikatif berfungsi untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh atau besarnya dampak penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XY.

Metode ini dapat mengetahui seberapa besar dampak variabel bebas mempengaruhi terhadap variabel terikat. Adapun analisis terdiri dari analisis korelasi dan analisis determinasi, maka sebelum melakukan analisis korelasi sebaiknya data tersebut ditransformasikan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*).

3.8.3 Analisis Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk moment (*correlation product moment*). Analisis ini merupakan salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan rumusnya adalah sebagai berikut:



$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

X = Variabel Bebas (*Independent*)

Y = Variabel Terikat (*Dependent*)

Sumber: (Sugiono, 2016:183)

Untuk dapat memberikan penafsiran koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman ketentuan seperti tabel berikut:

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiono, 2016:184)

3.8.4 Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui Pengaruh penerapan manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XY dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$CD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

CD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Sumber: (Sugiono, 2014:216)

3.8.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), namun ada pendapat lain dari Sekaran yang menyebutkan bahwa analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Islamy, 2016). Pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel (Y) maka dinamakan analisis regresi linear sederhana, namun jika pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2 dan seterusnya) serta satu variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi berganda (Islamy, 2016).

Berikut ini adalah rumus dalam analisis Regresi Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Manajemen Talenta

X2 = Motivasi Kerja

ε = Kesalahan Residual



3.9 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang menggunakan rancangan hipotesis melalui penetapan hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan adapun hipotesis alternatif (H_a) yang menyebutkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, melalui tahapan penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji, lalu perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan terakhir adalah penarikan kesimpulan (Rifkhan, 2018).

1. Uji t (pengaruh secara parsial)

Parameter individual t-test digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel bebas signifikan atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial untuk setiap variabel, uji terhadap nilai statistik t juga disebut dengan uji parsial yang berupa koefisien regresi (Rifkhan, 2018).

2. Uji F (pengujian secara simultan)

Pengujian uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas yang terdapat didalam model penelitian secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT XY (Rifkhan, 2018).

1. Analisis pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji pihak kanan yang menyebutkan “Terdapat hubungan yang signifikan antara Manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XY”.

Hipotesis 1

- a. $H_0 : = 0$ artinya Manajemen talenta secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan;
- b. $H_a : \neq 0$ artinya Manajemen talenta secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hipotesis 2

- a. $H_0 : = 0$ artinya motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan;
- b. $H_a : \neq 0$ artinya motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hipotesis 3

- a. $H_0 : = 0$ artinya secara simultan manajemen talenta dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
- b. $H_a : \neq 0$ artinya secara simultan manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kriteria H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.