

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, definisi variabel penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, metode analisis dan uji hipotesis, rancangan kuesioner, serta lokasi dan waktu penelitian.

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian.

Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019:6) menjelaskan bahwa: Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif.

Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor melihat hubungan antara satu faktor

dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

Metode verifikatif adalah metode penelitian untuk menguji hipotesis pembuktian yang menunjukkan hipotesis dengan menggunakan metode statistika sehingga dapat diambil hasil diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan sifat penelitian, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi Variabel merupakan uraian variabel tentang makna batasan sampai mana penelitian tersebut akan dilakukan. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terkait atau merupakan salah satu penyebab. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu berbagi pengetahuan, variabel (X_2) yaitu manajemen talenta, variabel (Y) yaitu kepuasan kerja dan variabel (Z) yaitu kinerja karyawan. Variabel tersebut kemudian dioperasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat

variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai Manajemen Talenta dan Berbagi Pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Sugiyono (2019:61) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari emvariabel yang akan di teliti, yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2), variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Z). Variabel – variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2)

- a. Berbagi Pengetahuan (X_1)

Menurut Van den Hoof dan Ridder (2019:283) *Knowledge sharing is a process in which individuals exchange information, ideas, experiences, both tacit knowledge and explicit knowledge, to produce new knowledge.*

b. Manajemen Talenta (X_2)

Menurut Lance Berger & Dorothy Berger (2018:125) *Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization. This Talent Management assists organizations in making the best use of their human resources for the goals of the organization and to ensure the maximum out of these talented employees.*

2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel intervening dinyatakan dalam “Y” Variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge (2018:118) mengatakan bahwa: “*Job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics*”.

3. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Z” Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut Robbins and Coutler (2018:18) menyatakan bahwa: “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel, dan skala pengukuran. operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel peneliti yang di teliti.

Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner, dalam peneliti ini semua indikator berskala pengukuran ordinal dan dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu berbagi pengetahuan (X_1), manajemen talenta (X_2), kepuasan kerja (Y), dan kinerja karyawan (Z). secara lebih rinci operasinalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Berbagi Pengetahuan (X_1) <i>Knowledge sharing is a process in individuals exchange information, ideas, experiences, both tacit knowledge and explicit knowledge, to produce new knowledge.</i>	<i>Knowledge Collecting</i> (Mengumpulkan Pengetahuan)	Mengumpulkan informasi baru dari rekan kerja	Tingkat dalam mengumpulkan informasi baru	Ordinal	1
		Mengumpulkan pengetahuan dari rekan kerja	Tingkat dalam mengumpulkan pengetahuan baru dari rekan kerja	Ordinal	2

Lanjutan Tabel 3.1

Van den Hoof dan Ridder (2019:283)		Mengumpulkan ide baru	Tingkat dalam mengumpulkan ide baru	Ordinal	3
	Knowledge Donating (Memberi Pengetahuan)	Berbagi informasi baru	Tingkat dalam berbagi informasi ketika rekan kerja meminta	Ordinal	4
		Berbagi pengetahuan baru	Tingkat dalam berbagi pengetahuan ketika rekan kerja meminta	Ordinal	5
		Berbagi cerita tentang pekerjaan	Tingkat dalam berbagi cerita tentang pekerjaan	Ordinal	6
Manajemen Talenta (X₂) <i>Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization.</i>	Sumber pencarian karyawan (Sourcing)	Identifikasi potensi kemampuan	Tingkat Kemampuan pada karyawan baru.	Ordinal	7
		Menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi.	Tingkat menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi.	Ordinal	8

Lanjutan Tabel 3.1

<p><i>This Talent Management assists organizations in making the best use of their human resources for the goals of the organization and to ensure the maximum out of these talented employees.</i></p> <p>Lance Berger & Dorothy Berger (2018:125)</p>	Penyetaraan karyawan (<i>Aligning</i>)	Memberikan diklat kepada karyawan baru agar efektif.	Tingkat dalam memberikan bimbingan untuk karyawan baru.	Ordinal	9
		Kerjasama pimpinan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.	Tingkat kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan karyawan.	Ordinal	10
	Pemeliharaan Karyawan (<i>Retain</i>)	Penyeleksian karyawan internal perusahaan	Tingkat untuk melakukan seleksi karyawan didalam perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta.	Ordinal	11
		Karyawan berpeluang untuk beralih jabatan	Tingkat peluang karyawan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi.	Ordinal	12
	Pengembangan Pegawai (<i>Learn and Develop</i>)	Perencanaan karir karyawan.	Tingkat perencanaan pengembangan karir karyawan.	Ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1

		Pengembangan keahlian dengan diklat yang terencana.	Tingkat dalam mengembangkan keahlian karyawan melalui diklat.	Ordinal	14
	Penghargaan (<i>Reward</i>)	Penghargaan dari perusahaan.	Tingkat dalam memberikan penghargaan untuk karyawan yang bertalenta.	Ordinal	15
		Karyawan diberi tunjangan sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan.	Tingkat dalam memberikan tunjangan untuk karyawan atas partisipasinya dalam bekerja.	Ordinal	16
Kepuasan Kerja (Y) <i>Job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristic</i>	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	Ordinal	17

Lanjutan Tabel 3.1

Robbins & Judge (2018:118)		Tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	Ordinal	18
	Gaji/Upah	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan akan kesesuaian gaji dengan pekerjaan.	Ordinal	19
		Kesesuaian sistem dan prosedur pembayaran gaji yang diberikan.	Tingkat kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.	Ordinal	20
	Promosi	Peluang promosi sesuai dengan keinginan karyawan.	Tingkat kepuasan atas peluang promosi sesuai dengan keinginan karyawan.	Ordinal	21
		Promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.	Tingkat kepuasan atas promosi yang diberikan dengan gaji yang akan diterima.	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

	Supervisi/Atasan	Bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan bantuan teknis yang diberikan atasan.	Ordinal	23
		Dukungan moral yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan.	Ordinal	24
	Rekan Kerja	Kerjasama dalam tim	Tingkat kepuasan atas kerjasama dalam tim.	Ordinal	25
		Lingkungan sosial dalam pekerjaan.	Tingkat kepuasan terhadap lingkungan sosial dalam pekerjaan.	Ordinal	26
Kinerja Karyawan (Z) <i>Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job</i> Robbins and Coutler (2018:18)	Kuantitas Kerja	Kemampuan menghasilkan <i>output</i> dalam bekerja.	Tingkat memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan target.	Ordinal	27
		Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Tingkat kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal	28

Lanjutan Tabel 3.1

	Kualitas Kerja	Kemampuan ketepatan bekerja dalam menunjukkan hasil standar.	Tingkat kemampuan ketepatan bekerja dalam menunjukkan hasil sesuai hasil standar.	Ordinal	29
		Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.	Tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja.	Ordinal	30
	Tanggung Jawab	Disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan.	Tingkat disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan.	Ordinal	31
		Bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.	Tingkat tanggung jawab atas pekerjaan sesuai arahan dan waktu yang telah ditentukan.	Ordinal	32
	Kerja Sama	Menjaga hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i> .	Tingkat hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i> .	Ordinal	33

Lanjutan Tabel 3.1

		Menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	Tingkat kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja.	Ordinal	34
	Inisiatif	Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah.	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan tanpa diperintahkan.	Ordinal	35
		Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah.	Ordinal	36

Sumber: Hasil olah data peneliti, (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek referensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai seluruh data baik nyata maupun imajiner, dan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempat penelitian. Menurut Sugiyono (2019:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung pada tahun 2023 adalah sebanyak 262 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek.

Penentuan jumlah sampel penelitian yang digunakan oleh penulis, dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus slovin. Menurut Anwar Sanusi (2017:101), Slovin termasuk unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Sumber: Anwar Sanusi (2017:101)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat Kesalahan

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 262 karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung, dengan tingkat kesalahan yang ditentukan penulis sebesar 10% (0,1), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu sebesar:

$$n = \frac{262}{1 + 262 (0,1)^2}$$

$$n = 72$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung dengan tingkat kesalahan 10%.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian, terdapat berbagai teknik yang digunakan diantaranya *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:63) teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam metode ini, ada beberapa cara pemilihan sampel yaitu dengan cara acak *random sampling*, *sistematic sampling*,

proportionate stratified random sampling, *disproportionate stratified random sampling*, dan *cluster sampling*. Namun dalam penelitian ini digunakan metode *cluster random sampling* sebagai teknik penentuan sampel, dikarenakan populasi yang cukup luas, dan juga teknik penentuan sampel dengan metode *cluster random sampling* ini kerap digunakan dalam berbagai penelitian. Adapun rumus dalam penentuan jumlah sampel karyawan disetiap jabatan dilakukan secara proporsional, dengan menggunakan rumus *proportional* ialah sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan:

n_1 = jumlah sampel menurut stratum

N = jumlah sampel seluruhnya

N_1 = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi

Tabel 3.2
Jumlah Pengambilan Sampel Secara Proporsional Untuk Karyawan PT.
Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung Tahun 2023

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	MR (<i>Management Representative</i>)	21	$\frac{21}{262} \times 72 = 6$
2	Kepala Regu	8	$\frac{8}{262} \times 72 = 2$
3	Kepala Bagian	10	$\frac{10}{262} \times 72 = 3$
4	Operator	223	$\frac{233}{262} \times 72 = 61$
Total		262	72

Sumber: Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 3.2 tersebut menunjukkan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung pada tahun 2023 adalah sebanyak 72 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh Peneliti yaitu data primer dan data sekunder dengan pengertian sebagai berikut:

1. Data Primer

Yaitu suatu studi yang mengadakan peninjauan langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data primer. Dari data primer ini dapat dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu suatu bentuk komunikasi secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi atau data tentang keadaan perusahaan, penulis melakukan wawancara dengan bagian pimpinan yang mempunyai wewenang dari karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu lembar isian yang didalamnya berisi pertanyaan dan pernyataan yang dapat mengolah data kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung.
- c. Observasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung.
- d. Penelitian Kepustakaan, bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan yang terdapat di perpustakaan, seperti dokumen, catatan maupun buku referensi yang berhubungan dengan

manajemen talenta, berbagi pengetahuan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti kepada pihak lain. Data ini biasanya berupa bukti, laporan historis atau catatan yang telah di arsipkan. Data sekunder diperoleh dari:

- a. Buku yang berkaitan dengan variabel penelitian berbagi pengetahuan, manajemen talenta, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Internet untuk mencari data yang berhubungan dengan objek yang diteliti yaitu berbagi pengetahuan, manajemen talenta, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan berbagi pengetahuan, manajemen talenta, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji instrumen diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji teraebut dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk di pakai dalam penelitian, intrumen pada penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket).

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari

pengukurannya. Dikatakan konsisten jika seberapa pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125) uji validitas adalah derajat ketetapan diantara data yang terdapat dalam obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian untuk mencari validitas sebuah item. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi dalam obyek penelitian.

Menurut Sugiyono (2019:179) syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,300$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner adalah valid.
- 69
- b. Jika $r \leq 0,300$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner dianggap tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:179)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien kolerasi

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai kolerasi validitas, menurut Sugiyono (2019:179) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3 jika angka kolerasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (signifikan).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-

masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari Corrected item - Total Correlation > 0.300 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Begitu pula seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:172) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid (Sugiyono 2019:173). Metode yang digunakan peneliti ini adalah metode *Alpha Cronbach* (α) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas sesuatu instrument penelitian, kemudian metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari *Spearman-Brown Correlation* (*split-half method*). Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skortotal untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum AB) - (\sum XA)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil.

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearmen Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Sumber: Sugiyono (2019:190)

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.700

Setelah didapat nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan (r tabel) yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila r hitung $\geq r$ tabel: instrumen tersebut dikatakan reliabel

Bila r hitung $\leq r$ tabel: instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Menurut Sugiyono (2019:206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul.

Pengelolaan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk Tabel. Penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengelola, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis *statistic*. Analisis data yang dikumpulkan untuk

mengetahui pengaruh antara variabel independen (X_1) = berbagi pengetahuan, (X_2) = manajemen talenta terhadap variabel intervening (Y) = kepuasan kerja serta dampaknya pada variabel dependen (Z) = kinerja karyawan.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-1, ke-2, ke-3 dan ke-4 yaitu bagaimana manajemen talenta, berbagi pengetahuan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Guna Mitra Prima.

Proses analisis pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.
- b. Mengambil hasil jawaban kuesioner responden.
- c. Mengelompokkan data responden.
- d. Data dari kuesioner yang telah diisi responden, selanjutnya akan ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif.
- e. Jawaban setiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

Untuk penilaian jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menggunakan skala likert yaitu skala dengan tipe yang digunakan untuk mengukur pendapat, sifat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2019: 86). Peneliti menggunakan skala likert dalam kuisioner. Jawaban setiap item instrument dalam skala likert mempunyai skor masing-masing yaitu 5-4-3-2-1, berikut kategori penilaian yang digunakan pada skala likert:

Tabel 3.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Tabel 3.3 untuk mengetahui bobot (nilai) dari setiap pernyataan yang telah diajukan. Bobot (nilai) tersebut dihitung untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel yang diteliti dan tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Untuk analisis dari setiap pernyataan atau indikator, sebelumnya diperlukan untuk menghitung frekuensi jawaban setiap kategori atau pilihan jawaban, lalu dijumlahkan. Kemudian dihitung rata-rata dari setiap indikator tersebut. Hasil data dari tanggapan responden tersebut kemudian dicari kriteria sesuai skor yang dihasilkan.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen, intervening dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian.

Menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval (NJI)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah nilai}}$$

Dimana:

- a. Indeks Minimum = 1
- b. Indeks Maksimum = 5
- c. Jarak Interval = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

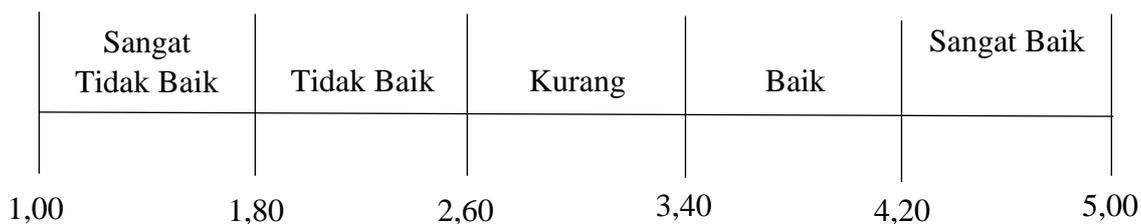
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Kurang Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019:130)

Berdasarkan Tabel 3.4 kategori skala tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:53) analisis verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumus masalah ke-4 yaitu seberapa besar pengaruh manajemen talenta dan berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Penelitian ini memiliki metode statistik yang akan digunakan seperti analisis uji MSI, analisis jalur (*path anylysis*), analisis korelasi dan analisis koefisien deteminasi.

3.6.2.1 Uji *Method of succesive interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan metode untuk menaikkan skala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, agar analisis dapat dilanjutkan maka skala

pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi. Peneliti harus merubah data tersebut dari skala ordinal menjadi skala interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Internal*). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan ditanyakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z. Data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
6. Menentukan *Scale Value* (SV) dengan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below limit} - \text{Area below lower limit}}$$

Keterangan:

Scala Value = Nilai Skala Density at Lower

Limit = Densitas batas bawah

Density at Upper Limit = Densitas batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menggunakan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + (\text{nilai skala} + 1)$$

$$k = 1[SV_{min}]$$

Pengolahan data dalam penelitian ini untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal kedalam skala ordinal kedalam skala interval.

3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Anylysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juanim (2020: 56) analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf X_1, X_2, \dots, X_m , dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, yang dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf Y_1, Y_2, \dots, Y_m . (Juanim, 2020:57).

Dalam analisis jalur, pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct dan indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa, dimana pengaruh independent variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk

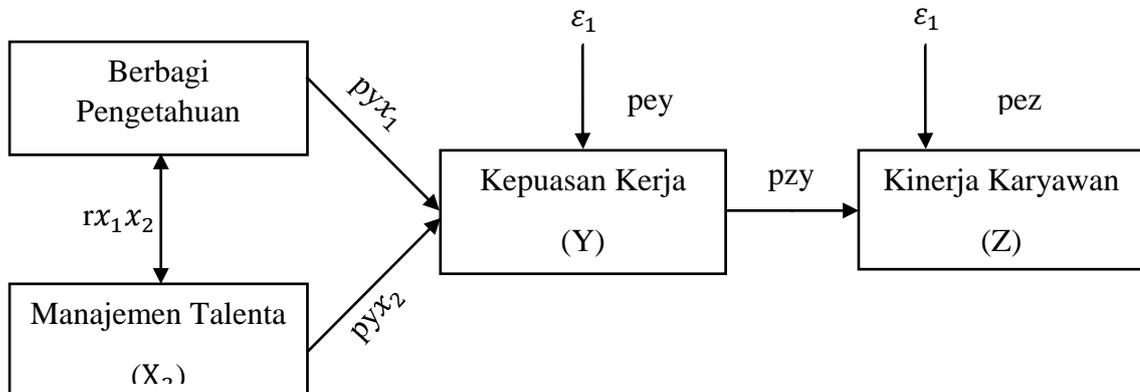
pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independent variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut dengan variabel antara (*intervening variable*), (Juanim, 2020:57). Adapun syarat atau asumsi-asumsi yang diperlukan dalam penggunaan analisis jalur (*path analysis*) yaitu:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adaptif.
2. Seluruh Error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model hanya berbentuk *rekrusive* atau searah.
5. Variabel–variabel diukur oleh skala interval.

3.6.2.3 Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan atau menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Dalam analisis jalur, variabel-variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabelitasnya diasumsikan terjadi oleh bukan karena penyebab-penyebab didalam model, atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi, sedangkan variabel endogen adalah variabel yang variasinya terjelaskan oleh variabel eksogen atau pun variabel endogen lain dalam sistem (Juanim 2020:58).

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2), sedangkan variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). berikut terdapat diagram jalur dalam penelitian ini:



Sumber: Juanim (2020:58)

Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan:

P_{yx_1} = koefisien jalur manajemen talenta terhadap kepuasan kerja

P_{yx_2} = koefisien jalur berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja

P_{zy} = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

rx_1x_2 = koefisien kolerasi antara variabel manajemen talenta dan berbagi pengetahuan

ϵ = Pengaruh faktor lain

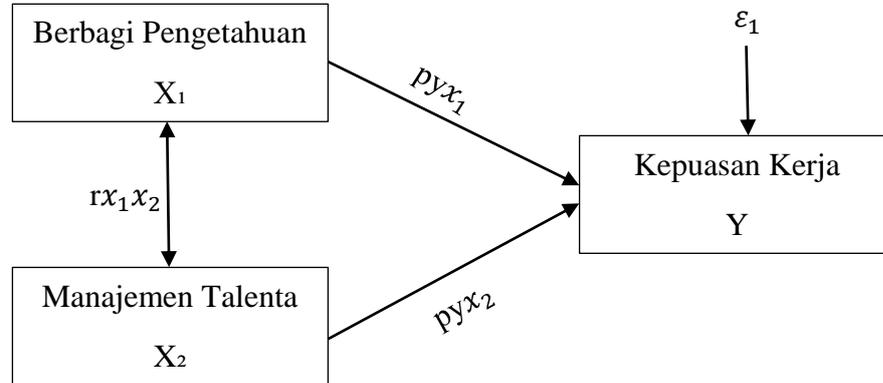
2.6.2.4 Persamaan Struktural

Penggunaan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis. Berdasarkan analisis jalur pada gambar 3.3, dapat diformulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural:

1. Persamaan jalur substruktur pertama

$$y = Pyx_1x_1 + Pyx_2x_2 + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Juanim (2020:58)

Gambar 3.3

Sub Struktur pertama: Diagram Jalur X_1 dan X_2 terhadap Y

Dimana:

X_1 = Berbagi pengetahuan

X_2 = Manajemen talenta

Y = Kepuasan kerja

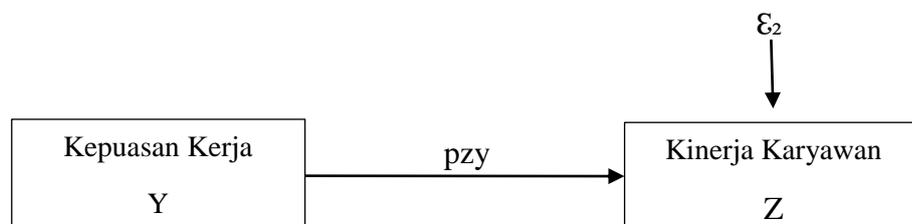
ε = Faktor yang mempengaruhi Y selain X

Pyx_1x_2 = nilai kolerasi manajemen talenta dan berbagi pengetahuan

2. Persamaan jalur substruktur kedua

$$Z = pzyY + \varepsilon_2$$

Dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Juanim (2020:58).

Gambar 3.4

Model Struktur II Hubungan Y terhadap Z

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja Karyawan

Pzy = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawam

ϵ_2 = Pengaruh faktor lain

3.6.2.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dilihat berdasarkan diagram jalur. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independent ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan, pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (Juanim, 2020:62). Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung merupakan hasil dari X_1 dan X_2 terhadap Y, dan dari Y terhadap Z atau lebih sederhananya dapat disajikan sebagai berikut:

$$X_1 \longrightarrow Y = P_{yx_1}$$

$$X_2 \longrightarrow Y = P_{yx_2}$$

$$Y \longrightarrow Z = P_{zy}$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Pengaruh tidak langsung

merupakan hasil dari X terhadap Z melalui Y, atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z = (P_{yx})(P_{zy})$$

3.6.2.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan korelasi antara variabel penelitian yaitu variabel berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2), sedangkan variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien regresi ganda

$JKreg$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan Korelas

Mencari $JKreg$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JKreg = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Mencari $\sum Y_2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y_2 = \sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan -

$1 < R < 1$, sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z semua positif sempurna.

2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z semua negatif sempurna.
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z .
4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1 , maka tanda $(-)$ menyatakan adanya kolerasi tak langsung antara kolerasi negative dan positif $(+)$ menyatakan adanya kolerasi langsung atau kolerasi positif.

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2021:184)

3.6.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat presentase (%) berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2), sedangkan variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan Analisis koefisien determinasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) variabel manajemen talenta (X_1), berbagi pengetahuan

(X₂), kepuasan kerja (Y), terhadap kinerja karyawan (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk meentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independent terhadap dependen secara parsial. Rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Z) baik secara parsial dan simultan. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel. Nilai hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis dijelaskan ke dalam bentuk statistic sebagai berikut:

1. Pengaruh berbagi pengetahuan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)
 $H_0: \rho_{YX_1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel berbagi pengetahuan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung
 $H_a: \rho_{YX_1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel berbagi pengetahuan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung
 Pengaruh manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)
2. Pengaruh manajemen talenta (X_2) terhadap terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho: $py_{x_2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

Ha: $py_{x_2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

3. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z)

Ho: $pzy = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat berpengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

Ha: $pzy \neq 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat berpengaruh kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus menurut Sugiyono (2019:248) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan pengaruh dari berbagai pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Z). Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data ANOVA. Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikannya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) (n-K-1)}$$

Keterangan:

F = Uji hipotesis dengan uji F

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah diterima

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak H_a diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_a ditolak (tidak signifikan)

Rancangan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

4. Pengaruh berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Z)

$H_0: \rho_{zxi} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

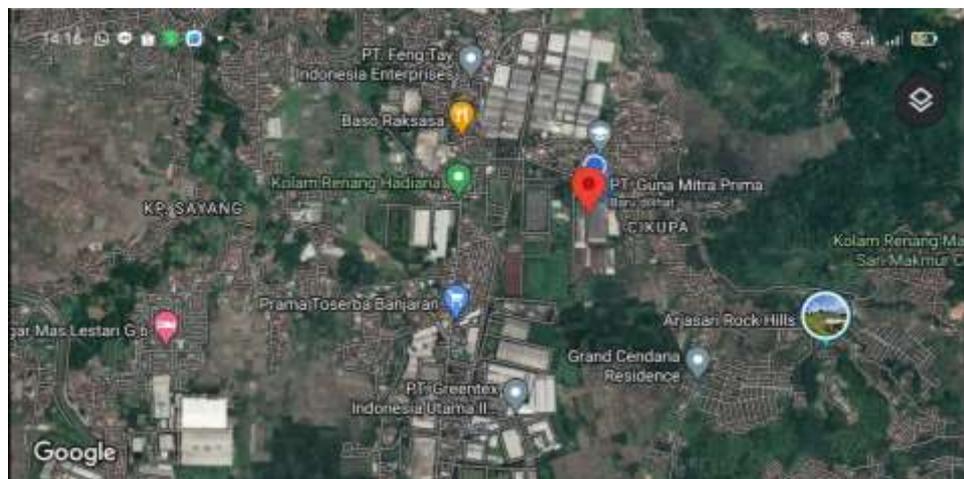
$H_a: \rho_{zxi} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh berbagi pengetahuan (X_1) dan manajemen talenta (X_2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Koesioner itu berisi pernyataan mengenai variabel promosi dan persepsi harga terhadap kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan sebagaimana yang tercantum di operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala Likert.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Guna Mitra Prima bertempat di Jl. Bojongmangu, Kecamatan.Pameungpeuk, Kabupaten.Bandung, Jawa Barat 40376. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan Maret 2023 sampai dengan selesai.



Sumber: Google Maps (2023)

Gambar 3.5

Lokasi PT. Guna Mitra Prima Kabupaten Bandung