

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2021:68) adalah suatu penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Penelitian ini tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2021:70) adalah metode penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji manajemen talenta dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Embee Plumbon Tekstil baik secara simultan maupun parsial.

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh manajemen talenta dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Embee Plumbon Tekstil.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel didalam penelitian yaitu salah satu unsur penelitian yang ada hubungannya dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang mencakup di paradigma penelitian sesuai dengan hasil dari rumusan masalah. Teori ini digunakan untuk menjadi landasan atau alasan apakah variabel dari judul ini dapat mempengaruhi variabel terikat.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021:74). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2021:75). Variabel independen dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Manajemen Talenta (X_1)

Menurut Lance Berger, Dorothy Berger (2018:133) *integrated talent management is a program carried out by organizations by*

integrating and reconciling employee performance appraisals, namely performance appraisals, potential assessments, competence evaluations with career planning and human resource planning such as succession planning, training, education, development decisions and compensation.. Yang artinya Manajemen bakat terpadu adalah sebuah program dilakukan oleh organisasi dengan mengintegrasikan dan merekonsiliasi penilaian kinerja karyawan, yaitu penilaian kinerja, penilaian potensi, evaluasi kompetensi dengan perencanaan karir dan perencanaan sumber daya manusia seperti perencanaan suksesi, pelatihan, pendidikan, keputusan pengembangan dan kompensasi.

b) Keterlibatan Karyawan (X_2)

Menurut Shuck (2019:81) *Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.*

2. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan kata lain variabel terikat merupakan akibat yang timbul karena adanya variabelbebas.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mathis & Jackson (2018:378) *“Performance is a measure of actual behavior in the multidimensional workplace. Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone.”* yang artinya

“Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel ini diperlukan untuk dapat memaparkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi serta indikator. Operasionalisasi variabel digunakan agar lebih mudah mencari hubungan antara variabelnya. Karena tanpa adanya operasionalisasi variabel, peneliti akan kesulitan untuk menentukan pengukuran antar variabelnya. Penelitian ini terdiri atas tiga pokok variabel yang akan peneliti teliti yaitu, Manajemen Talenta (X_1), Keterlibatan Karyawan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Yang dimana didalamnya meliputi indikator-indikator yang akan diukur dengan skala ordinal.

Data skala ordinal yaitu data yang didapat dengan cara klasifikasi tetapi didalam data tersebut terdapat hubungan operasionalisasi variabel yang tujuan untuk membantu memecahkan variabel menjadi bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<p>Manajemen Talenta (X₁)</p> <p><i>“integrated talent management is a program carried out by organizations by integrating and reconciling employee performance appraisals, namely performance appraisals, potential assessments, competence evaluations with career planning and human resource planning such as succession planning, training, education, development decisions and compensation.”</i></p> <p>Yang artinya Manajemen bakat terpadu adalah sebuah program dilakukan oleh organisasi dengan mengintegrasikan dan merekonsiliasi penilaian kinerja karyawan, yaitu penilaian kinerja, penilaian potensi, evaluasi kompetensi dengan perencanaan karir dan perencanaan sumber daya manusia seperti perencanaan suksesi, pelatihan, pendidikan, keputusan pengembangan dan kompensasi..</p> <p>Lance Berger, Dorothy Berger (2018:133)</p>	1. <i>Sourcing</i> atau Sumber	a. Identifikasi potensi kemampuan.	Tingkat Identifikasi potensi kemampuan.	Ordinal	1
		b. Menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi.	Tingkat Menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi.	Ordinal	2
	2. <i>Aligning</i> atau Menyelaraskan	a. Memberikan diklat kepada karyawan baru	Tingkat Memberikan diklat kepada karyawan	Ordinal	3
		b. Kerjasama pimpinan dengan karyawan mencapai tujuan	Tingkat Kerjasama pimpinan dengan karyawan mencapai tujuan	Ordinal	4
	3. <i>Retain</i> atau Memelihara	a. Penyeleksian karyawan internal	Tingkat Penyeleksian karyawan internal	Ordinal	5
	4. <i>Learn and Develop</i> atau Belajar dan berkembang	a. Perencanaan karir karyawan	Tingkat Perencanaan karir karyawan	Ordinal	6
		b. Pengembangan keahlian dengan diklat terencana	Tingkat Pengembangan keahlian dengan diklat terencana	Ordinal	7
	5. <i>Reward</i> atau Penghargaan	a. Kebijakan tentang <i>reward</i> secara adil dan konsisten	Tingkat Kebijakan tentang <i>reward</i> secara adil dan konsisten	Ordinal	8

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item	
<p>Keterlibatan Karyawan (X₂)</p> <p><i>“Employee engagement is define as a positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.</i></p> <p>Artinya: Keterikatan pegawai merupakan keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan menyatu.”</p> <p>Shuck (2019:24)</p>	1. Vigor atau Semangat	a. Energi dan stamina yang tinggi	Tingkat Energi dan stamina yang tinggi	Ordinal	9	
		b. Kesungguhan dalam bekerja	Tingkat Kesungguhan dalam bekerja	Ordinal	10	
		c. Kegigihan dan ketekunan	Tingkat Kegigihan dan ketekunan	Ordinal	11	
	2. Dedicati on/Dedikasi	a. Pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu	Tingkat pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu	Ordinal	12	
		b. Rasa penuh makna	Tingkat rasa penuh makna	Ordinal	13	
		c. Antusiasme	Tingkat antusiasme	Ordinal	14	
		d. Kebanggaan	Tingkat kebanggaan	Ordinal	15	
	3. Absorpti on/Menyatu	a. konsentrasi	Tingkat konsentrasi	Ordinal	16	
		b. Keseriusan	Tingkat keseriusan	Ordinal	17	
		c. Menikmati pekerjaan	Tingkat menikmati pekerjaan	Ordinal	18	
	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p><i>“Performance is a measure of actual behavior in the multidimensional workplace. Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone.”</i> Atau bisa diartikan “Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang</p>	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	19
			b. Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	20
		c. Kemampuan	Tingkat kemampuan	Ordinal	21	
2. Kuantitas		a. Kecepatan	Tingkat kecepatan	Ordinal	22	
		b. kepuasan	Tingkat kepuasan	Ordinal	23	
3. Waktu kerja		a. Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	24	
		b. Efisiensi waktu	Tingkat efisiensi waktu	Ordinal	25	
4. Kehadiran		a. Kehadiran tepat waktu dalam	Tingkat kehadiran tepat waktu	Ordinal	26	

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
bersifat multidimensional. Kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”.		pekerjaan			
	5. Kerjasama	a. Hubungan dengan rekan kerja	Tingkat Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	27
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	28
Mathis & Jackson (2018:378)					

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Eddy et al., (2021:5) populasi adalah seseorang yang akan dijadikan subjek penelitian atau seseorang yang dimana karakteristiknya hendak diteliti. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari di sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili.

3.3.1 Teknik Sampling

Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya, pada penelitian ini sampel tersebut diambil dari populasi dengan persentase tingkat

kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 10% (0,10). Kemudian penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Jumlah populasi sebanyak 146 orang dengan tingkat kesalahan 10% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90%, sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

$$n = \frac{146}{1 + 146(0,10)^2}$$

$$n = 59$$

Dalam menentukan sampel pada suatu penelitian dibutuhkan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Tabel 3.2
Pembagian Sampel di PT Embee Plumbon Tekstil Tahun 2023

No.	Unit Kerja	Jumlah	Sampel
1	Staf pertenunan	24	10
2	Staf Pencelupan dan Penyempurnaan	20	8
3	Staf Produksi	18	7
4	Staf Pengendalian Mutu	15	6
5	Staf Kesehatan dan Keselamatan kerja	15	6
6	Staf Personalia	13	5
7	Staf Teknisi	13	5
8	Staf Keuangan dan Aset	12	5
9	Staf Administrasi	9	4
10	Staf Pemasaran	7	3
Total		146	59

Sumber: HRD PT Embee Plumbon Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 3.2 Peneliti tidak menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan karyawan tidak selalu berada di kantor PT Embee Plumbon Tekstil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data serta keterangan-keterangan yang diperlukan didalam penelitian ini. yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yakni sebagai berikut:

1. Data Primer menurut Sugiyono (2018) yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dapat disebut juga dengan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dan para karyawan yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

b. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di PT Embee Plumbon Tekstil Cirebon guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarakan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

2. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan: Yaitu memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku maupun jurnal yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek

penelitian.

- b. Studi Lapangan: Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif untuk memperoleh data pendukung. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengorelasikan skor dari setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan.

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

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[(n\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma x)^2][n\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba x : skor tiap item

y : skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$: jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$: jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$: jumlah dari hasil kali 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

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2018) sebagai berikut:

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* $> 0,3$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan

menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

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

Keterangan:

r_{xy} : korelasi *Pearson Product Moment*

n : jumlah responden uji coba

A : variabel nomor ganjil

B : variabel nomor genap

ΣA : jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

ΣAB : jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian

koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu:

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

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

rb : Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua
batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (rhitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan rtabel yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila r hitung \geq r tabel: Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila r hitung \leq r tabel: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis Statistik

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2018) analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Adapaun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2018) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih

tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert didalam kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun itemitem instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yang mempunyai skor masing-masing dari 5-4-3-2-1, Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kinerja karyawan melalui beberapa metode statistik yang akan digunakan yakni sebagai berikut:

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X_1, X_2) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel *dependent* dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau perubahan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Keterlibatan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel *independent* sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : variabel *dependent* (Kinerja Karyawan)

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi variabel *independent* (Manajemen Talenta)

b_2 : koefisien regresi variabel *independent* (Keterlibatan Karyawan)

X_1 : variabel *independent* (Manajemen Talenta)

X_2 : variabel *independent* (Keterlibatan Karyawan)

ε : *residual (error)* atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain daripada manajemen talenta dan keterlibatan karyawan.

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R : koefisien korelasi berganda

$JK_{(\text{reg})}$: jumlah kuadrat

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat total korelasi

Untuk memperoleh nilai dari JK_{regresi} , dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Dimana:

$$jK_{regresi} = b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y$$

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk memperoleh nilai ΣY^2 , maka perhitungan dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Bila nilai koefisien korelasi r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau dituliskan sistematis dengan $-1 < r < +1$ yaitu:

- Jika $r = 1$, maka adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 , dan Y .
- Jika $r = -1$, maka hubungan antara variabel negatif.
- Jika $r = 0$, maka artinya tidak ada hubungan korelasi.

Tabel 3.4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Penentuan tersebut berdasarkan pada kriteria yang menyebutkan jika hubungan mendekati 1, maka hubungan semakin kuat,

sebaliknya jika hubungan mendekati 0, maka hubungan semakin lemah. Interpretasi dari hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh diantara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, berikut merupakan tabel koefisien korelasi:

3.6.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai Kd menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai Kd memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Keterlibatan Karyawan (X_2), serta variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent terhadap variabel dependent, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

β : Standar koefisien b (nilai *standardized coefficients*)

Zero order : Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila hasil Kd menunjukkan:

- a. Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah
- b. Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan kesimpulan sementara dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk berupa angka-angka statistik, yang masih perlu di buktikan. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Uji hipotesis statistik antara Manajemen Talenta (X_1), Keterlibatan karyawan (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

$$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan).

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.
3. Menghitung nilai Fhitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

r^2 : koefisien korelasi ganda

K : banyaknya variabel bebas

n : ukuran sampel

F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} (n-k-1)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$ maka, Tolak H_0 dan H_1 diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$ maka, Terima H_0 dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial merupakan uji hipotesis pada persamaan struktur I dan II, untuk mengetahui tingkat signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel independent pada penelitian ini adalah Manajemen Talenta (X_1), Keterlibatan Karyawan (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji-t diantaranya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Keterlibatan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan variabel Keterlibatan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

rp : nilai korelasi parsial

n : jumlah sampel

t : t-hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

Selanjutnya hasil hipotesis t-hitung dibandingkan dengan t-tabel dengan ketentuanebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup serta terbuka. Rancangan kuisisioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuisisioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau

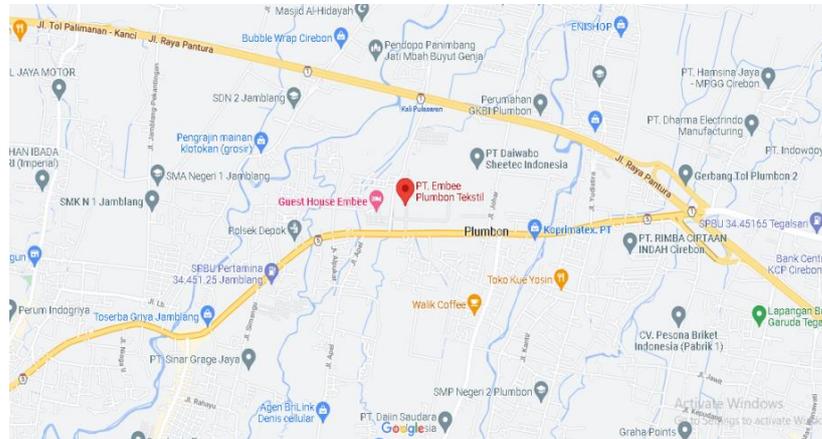
telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah dari kuisisioner ditentukan berdasarkan indikator penelitian.

Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel Manajemen talenta, Keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Rancangan kuesioner yang dibuat adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan dan item pernyataan berdasarkan indikator variabel penelitian.

.Rancangan kuesioner ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian



Sumber: google maps (2022)

Gambar 3.1
Lokasi PT Embee Plumbon Tekstil Dalam Google Maps

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Embee Plumbon Tekstil yang berlokasi di Jalan Raya Cirebon - Bandung No.KM. 12, Kebarepan, Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45155. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2023 sampai dengan selesai.