

BAB III

METODE PENELITIAN

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

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah suatu prosedur/langkah-langkah sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data atau informasi untuk kemudian diolah dan dianalisis dengan tujuan pemenuhan penelitian/mendapat penyelesaian suatu masalah dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:2) mengemukakan bahwa “Metode penelitian cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) 2.6*. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.1.1 Metode Penelitian Deskriptif

Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif ini dapat diselidiki kedudukan fenomena/faktor untuk melihat hubungan antar satu faktor dengan faktor lainnya. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan mencakup secara umum sering dikatakan dengan metode survei. Hal ini berdasarkan teori menurut Sugiyono (2022:6) mengemukakan bahwa “Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, dengan cara menyebarkan kuesioner, *test*, wawancara terstruktur dan sebagainya”.

Menurut Sugiyono (2022:54) mengemukakan bahwa: “Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode Penelitian Deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen, baik satu variabel/lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Tujuan dari pendekatan Metode Penelitian Deskriptif ini berguna untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 (satu) hingga nomor 3 (tiga) mengenai tanggapan responden tentang variabel-variabel yang diteliti yakni meliputi

Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan “PT Pos Indonesia Cilaki Bandung”. Hasil penelitian tersebut, kemudian disusun secara sistematis lalu dianalisis untuk memperoleh tujuan kesimpulannya.

3.1.2 Metode Penelitian Verifikatif

Analisis Verifikatif adalah penelitian untuk menguji kebenaran ilmu dan pengetahuan, atau disebut pula penelitian yang bertujuan menguji hipotesis, yaitu menguji adanya hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yang telah dirumuskan sebagai hipotesis. Menurut Sugiyono (2022:55) Metode Penelitian Verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel/lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti. Selain itu, metode ini digunakan juga untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah diterima atau ditolak. Penelitian ini adalah pembuktian yang dilakukan melalui deskripsi data yang diperoleh penelitian sebagai verifikasi ulang.

Tujuan dari pendekatan Metode Penelitian Verifikatif ini juga digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 4 (empat), yaitu untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Manajemen Talenta, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (terpisah) Pada Perusahaan “PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Kota Bandung”.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2022:38) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat. Berikut uraian definisi variabel:

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:39), variabel penelitian objek penelitian adalah suatu atribut/sifat/nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi *variable independen*/bebas adalah Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sedangkan yang *variable dependen*/terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. *Variable Independen* atau Variabel Bebas (X)

Sugiyono (2022:39) mengemukakan bahwa "*Independen Variable (X)*/disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi/ yang menjadi sebab perubahannya/ timbulnya variabel dependen (terikat)".

Berikut ini variabel bebas (independen) yang diteliti adalah:

a. Manajemen Talenta (X_1)

Menurut pengertian Cappelli, P (2022:75) menjelaskan bahwa Manajemen Talenta adalah “Serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan calon yang bertalenta serta memastikan penempatan kerja, waktu dan posisi yang tepat bagi pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan”.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Menurut definisi yang dikemukakan oleh McClelland dalam Hasibuan, S. P (2020:162) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja adalah “Suatu kondisi dimana seorang pegawai memiliki energi potensial yang dilepaskan serta digunakan tergantung dorongan motivasi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Energi akan dimanfaatkan pegawai karena didorong oleh:

- 1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
- 2) Harapan keberhasilannya, serta
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

2. *Variable dependen* atau Variabel Terikat (Y)

Sugiyono (2022:39) mengemukakan bahwa variabel terikat atau (*dependen variable* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi/yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Pegawai (Y) atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).

c. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara, A. A dalam Sinambela, L. P (2021:527) menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai disuatu perusahaan dengan melakukan suatu keahlian tertentu (*talent*) yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:40) definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada satu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Hal-hal terperinci tersebut yaitu nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan skala. Operasionalisasi Variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait di 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. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dikaji yaitu: Manajemen Talenta (X_1), Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dijelaskan pada tabel 3.1 berikut dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|---|----------------|---|--|---------|---------|
| <p>Manajemen Talenta</p> <p>“Serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk merekrut, memelihara & mengembangkan calon yang bertalenta serta memastikan penempatan kerja, waktu & posisi yang tepat bagi pegawai untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.</p> <p>Cappelli, P (2022:75)</p> | Merekrut | Merekrut Calon Tenaga Kerja. | Tingkat kualitas merekrut pegawai bertalenta dibidangnya. | Ordinal | 1 |
| | | Merancang Program, Workshop, Dan Pelatihan. | Tingkat kualitas merancang program, workshop, dan pelatihan untuk mengasah calon pegawai. | Ordinal | 2 |
| | Mempertahankan | Pengelolaan Kinerja. | Tingkat dalam melakukan pengelolaan kinerja secara konsisten. | Ordinal | 3 |
| | | Insentif/ Imbalan. | Tingkat dalam memberikan insentif & imbalan sebagai apresiasi atas kerja keras sesuai preferensi jabatan kerja | Ordinal | 4 |
| | Mengembangkan | Pendidikan & Pelatihan. | Tingkat dalam proses pendidikan & pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. | Ordinal | 5 |
| | | Kesempatan Meningkatkan Keterampilan. | Tingkat dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan. | Ordinal | 6 |

Lanjutan dari Tabel 3.1

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|---|----------------------------|-------------------------------------|---|---------|---------|
| <p>Motivasi Kerja</p> <p>“Suatu kondisi dimana seorang pegawai memiliki energi potensial yang dilepaskan & digunakan tergantung dorongan motivasi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan”.</p> <p>McClelland dalam Hasibuan, S. P (2020:162)</p> | Kebutuhan Akan Berprestasi | Mengembangkan Kreativitas. | Tingkat kebutuhan mengembangkan kreativitas | Ordinal | 7 |
| | | Antusias Berprestasi Tinggi. | Tingkat kebutuhan antusias berprestasi tinggi saat bekerja. | Ordinal | 8 |
| | | Target Kerja. | Tingkat dalam melakukan dorongan mencapai target kerja. | Ordinal | 9 |
| | | Berani Mengambil Resiko. | Tingkat keberanian dalam mengambil resiko pekerjaan. | Ordinal | 10 |
| | | Tanggung Jawab. | Tingkat dalam memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dari atasan. | Ordinal | 11 |
| | Kebutuhan Akan Afiliasi | Kebutuhan Akan Perasaan Diterima. | Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima. | Ordinal | 12 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Dihormati. | Tingkat kebutuhan akan perasaan dihormati. | Ordinal | 13 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Maju. | Tingkat kebutuhan akan perasaan maju. | Ordinal | 14 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Ikut Serta. | Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta. | Ordinal | 15 |
| | | Kebutuhan Akan Kerjasama. | Tingkat dalam dorongan bekerja sama sesama rekan kerja. | Ordinal | 16 |

Lanjutan dari Tabel 3.1

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|----------|--------------------------|--|--|---------|---------|
| | Kebutuhan Akan Afiliasi | Kebutuhan Akan Perasaan Diterima | Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima. | Ordinal | 12 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Dihormati. | Tingkat kebutuhan akan perasaan dihormati. | Ordinal | 13 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Maju. | Tingkat kebutuhan akan perasaan maju. | Ordinal | 14 |
| | | Kebutuhan Akan Perasaan Ikut Serta. | Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta. | Ordinal | 15 |
| | | Kebutuhan Akan Kerjasama. | Tingkat dalam dorongan bekerja sama sesama rekan kerja. | Ordinal | 16 |
| | | Kebutuhan Akan Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja. | Tingkat dalam memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. | Ordinal | 17 |
| | Kebutuhan Akan Kekuasaan | Kedudukan Atau Jabatan. | Tingkat dalam memiliki kedudukan terbaik. | Ordinal | 18 |
| | | Kemampuan Mencapai Kekuasaan. | Tingkat dalam kemampuan demi mencapai kekuasaan. | Ordinal | 19 |
| | | Dorongan Mempengaruhi Orang Lain. | Tingkat dalam memiliki dorongan untuk mempengaruhi orang lain. | Ordinal | 20 |

Lanjutan dari Tabel 3.1

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|--|-----------------|------------------------------|---|---------|---------|
| Kinerja Pegawai “Suatu hasil kerja yang dicapai pegawai disuatu perusahaan dengan melakukan keahlian tertentu yang dibebankan kepadanya sesuai wewenang & tanggung jawab masing-masing”. Mangkunegara, A. A dalam Sinambela, L. P (2021:527) | Kualitas Kerja | Kerapihan. | Tingkat kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal | 21 |
| | | Keterampilan | Tingkat keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal | 22 |
| | | Keberhasilan. | Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal | 23 |
| | Kuantitas Kerja | Kecepatan. | Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal | 24 |
| | | Kepuasan. | Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. | Ordinal | 25 |
| | Kerjasama | Hasil Kerja. | Tingkat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan. | Ordinal | 26 |
| | | Pengambilan Keputusan Tepat. | Tingkat dalam mengambil keputusan secara tepat saat bekerja. | Ordinal | 27 |
| | | Sarana. | Tingkat fasilitas sarana peralatan dalam proses bekerja. | Ordinal | 28 |
| | | Prasarana. | Tingkat fasilitas prasarana ruangan untuk menunjang aktivitas pekerjaan. | Ordinal | 29 |

Lanjutan dari Tabel 3.1

| Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala | No Item |
|----------|----------------|--|--|---------|---------|
| | Tanggung Jawab | Kekompakan. | Tingkat kekompakan dengan menjalin kerjasama sesama rekan kerja. | Ordinal | 30 |
| | | Hubungan Baik Rekan Kerja Dan Atasan. | Tingkat jalinan kerjasama dengan baik antara rekan kerja & atasan. | Ordinal | 31 |
| | Inisiatif | Kemandirian Dalam Kemampuan Mengambil Keputusan. | Tingkat dalam mengambil keputusan tanpa perintah atasan. | Ordinal | 32 |
| | | Kemandirian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan. | Tingkat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah atasan. | Ordinal | 33 |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2022.

Dari Tabel 3.1 dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X_1) yaitu mgt talenta: 3 dimensi dan 6 indikator, (X_2) yaitu motivasi kerja: 3 dimensi dan 14 indikator, dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai: 5 dimensi dan 13 indikator. Secara keseluruhan menggunakan skala interval, merupakan skala yang menunjukkan jarak satu data dengan data yang lain dengan bobot nilai yang sama.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam sebuah penelitian diperlukan objek atau subjek untuk diteliti sehingga tercapainya penyelesaian masalah. Populasi dan sampel adalah objek yang diteliti dan membantu peneliti dalam pengolahan data. Untuk mempermudah menentukan objek/subjek tersebut terlebih dulu diperlukan membuat populasi.

Setelah populasi ditentukan selanjutnya adalah menentukan sampel yang dimana sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel sendiri diperoleh melalui teknik pengambilan sampling.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut Populasi serta sampel pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung yaitu berjumlah 562 pegawai disemua jajaran diantaranya direktorat, sub direktorat, divisi hingga pada jumlah populasi (per-bagian) yang tercatat diperusahaan tersebut pernah melakukan pelatihan (*training*) setidaknya satu kali sebelum menjadi pegawai tetap. Pegawai tersebut terbagi menjadi beberapa bagian seperti yang tertera pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2
Populasi Pegawai
PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung

| Direktorat | Sub Direktorat | Populasi |
|---|--|----------|
| Bisnis Jaringan Dan Layanan Keuangan | (Strategic Business Unit Lending and Saving) | 0 |
| | Product Development | 32 |
| | Sales and Marketing Financial Service | 47 |
| Bisnis Kurir Dan Logistik | Enterprise Business | 28 |
| | Retail Business | 46 |
| Corporate Secretary | Corporate Secretary | 37 |
| Internal Audit | Internal Audit | 3 |
| Kelembagaan | Regulations, Universal Service Obligation and Synergy Business | 20 |
| | Strategic Planning and Business Transformation | 3 |

Lanjutan dari Tabel 3.2

| Direktorat | Sub Direktorat | Populasi |
|----------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Keuangan Dan Manajemen Risiko | Finance | 71 |
| | Risk Management and Asset | 23 |
| Operasi Dan Teknologi Informasi | Information Technology | 107 |
| | International Post Service | 19 |
| | Operation Management | 35 |
| Sumber Daya Manusia Dan Umum | (Umum) | 32 |
| | Human Capital Management | 47 |
| | Human Capital Policy and Strategy | 12 |
| Total Keseluruhan Pegawai | | 562 |

Sumber: Olah Data Jumlah Pegawai Pusat PT Pos Cilaki Bandung, 2022.

Tabel 3.2 terdapat jumlah populasi pegawai di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung untuk penelitian ini adalah 562 pegawai terdiri dari Direktorat Bisnis Jaringan dan Layanan Keuangan, Bisnis Kurir dan Logistik, *Corporate Secretary*, Internal Audit, Kelembagaan, Keuangan dan Manajemen Risiko, Operasi dan Teknologi Informasi, dan SDM dan Umum dan sampel berjumlah 85 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2022:81) mengemukakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2022:81) menyatakan bahwa teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menurut Sugiyono (2022:81) Teknik *sampling*: Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Diantaranya Teknik sampling yang digunakan pada penelitian adalah teknik *probability sampling*.
2. Menurut Sugiyono (2022:81) teknik *probability sampling*: Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi-populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel tersebut.
3. Dalam penelitian ini jenis sampling yang digunakan: *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2022:82) *Simple Random Sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu
4. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* maupun melalui selebaran kertas secara langsung kepada responden yaitu pegawai-pegawai PT. Pos Cilaki Bandung.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *Simple Random Sampling*. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan *rumus slovin* sampel yang akan ditemukan oleh peneliti dengan presentase kelonggaran atau tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah sebesar 10% atau 0,1.

Rumus:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), 10% (0,1)

Jumlah populasi yang dipilih adalah pegawai PT. Pos Cilaki Bandung yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 562 orang dengan tingkat kesalahan yang ditolerir 10% atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 90% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{562}{1 + 562(0,1)^2}$$

$$n = \frac{562}{6,62}$$

$$n = 84,89 \text{ dibulatkan menjadi } 85$$

Jadi diketahui dari pertimbangan untuk ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84,89 konsumen. Untuk memudahkan perhitungan maka sampel dibulatkan menjadi 85 konsumen dengan tingkat kesalahan 10%.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti diperoleh dari berbagai sumber yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2022:194) menyatakan bahwa dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer (data diperoleh secara langsung) dan sumber sekunder (memperoleh data yang sudah ada). Teknik pengumpulan data diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2022:159) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab baik dengan pegawai di “PT. Pos Cilaki Bandung”.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Kuesioner akan diberikan kepada pegawai di “PT. Pos Kantor Pusat Cilaki Bandung” untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2022:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai di “PT. Pos Kantor Pusat Cilaki Bandung”.

2. Data Sekunder

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. Profil PT. Pos Indonesia (Persero) dan PT, Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Buku yang digunakan dalam penelitian menyesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Ada dua jenis buku yang digunakan yaitu melalui buku cetak dan *E-book*. Keduanya digunakan untuk melengkapi data yang diperlukan selama proses penelitian.

- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur penelitian. Menurut Sugiyono (2022:145) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dalam uji instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Sugiyono (2022:267) mengemukakan bahwa: “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Teknik uji yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik korelasi melalui koefisien *Korelasi Product Moment*.

Skor ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan **skor ordinal** keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = *Korelasi pearson product moment*

r = Koefisien Validitas item yang dicari

x = Skor hasil subjek dalam tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$ = Jumlah skor atau jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor atau 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

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen/item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen/item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* $> 0,3$, menurut Sugiyono (2022:352).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai *reliable* atau tidak, maksud dari *reliable* disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama, menurut Sugiyono (2022:268) mengemukakan bahwa; “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi/mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama”.

Untuk uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan menggunakan metode *chronbach alpha*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *cronbach alpha correlation*. 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 *chronbach alpha*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok:

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

Keterangan:

r_{AB} = korelasi pearson product moment

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum BB$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

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

Apabila korelasi memiliki nilai 07 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi memiliki nilai dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus *Chronbach Alpha* seperti berikut:

$$R = a = \frac{n}{n-1} \left(\frac{S - \sum S_i}{S} \right)$$

Keterangan :

R = Koefisien reliabilitas alpha cronbach

n = Jumlah item

S = Varians skor keseluruhan

Si = Varians masing-masing item.

Metode alpha cronbach (α) diukur berdasarkan skala *alpha cronbach* (α) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka urutan kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *alpha cronbach* 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai *alpha cronbach* 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai *alpha cronbach* 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai *alpha cronbach* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai *alpha cronbach* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Setelah dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) aka nilai tersebut dibandingkan dengan yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $> r_{tabel}$: instrument tersebut dikatakan reliabel
- b. Bila $< r_{tabel}$: instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut pendapat dari Sugiyono (2022:147) metode analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

Dengan demikian, analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab

rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan **skala ordinal** dengan lima kategori pembobotan skala.

Dalam pembuatan kuesioner digunakan teknik *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan **skala ordinal** dengan lima kategori pembobotan skala yang dapat dilihat pada tabel 3.3:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Dengan Skala Likert

| No | Alternatif Jawaban | Keterangan | 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 (2022:147).

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan/menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, penelitian deskriptif ini penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih tanpa membuat perbandingan/menghubungkan dengan variabel lain.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun

kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan, untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori dan skor Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Hasil pengumpulan data mengenai tanggapan responden tersebut selanjutnya dicari rata-rata:

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

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut ini;

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban (nilai)}}$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Rentang Skor = $5 - 1 = \frac{4}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

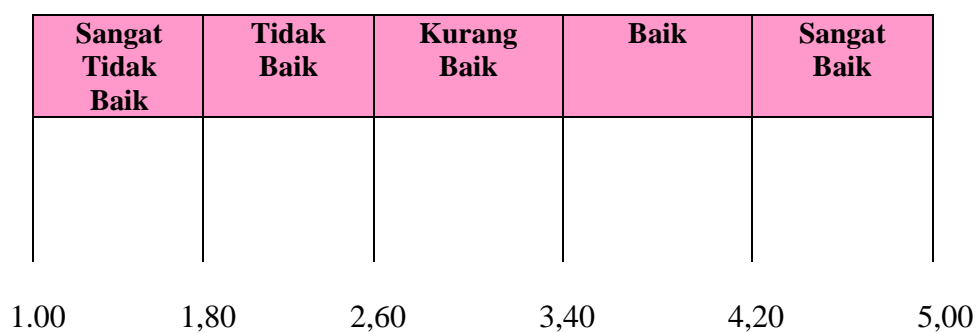
1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 = Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 = Cukup
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 = Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 = Sangat Baik

Tabel 3.4
Kategori Skala

| No | Skala | Kategori |
|----|-----------|-------------------|
| 1. | 1,00-1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 2. | 1,81-2,60 | Tidak Baik |
| 3. | 2,61-3,40 | Kurang Baik |
| 4. | 3,41-4,20 | Baik |
| 5. | 4,21-5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2022:148).

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Sumber: Sugiyono (2022:148).

3.6.2 Metode Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel/lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Sugiyono (2022:54) mengemukakan bahwa: “Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak”. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

3.6.2.1 *Method Of Successive Interval (MSI)*

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner masih berupa skala ordinal. Peneliti harus mengubah data dari skala ordinal ke skala interval. Hal ini karena peneliti menggunakan berbagai metode analisis linear saat mengolah data. Data dengan *skala ordinal* harus diubah kedalam *skala interval* (MSI) sebelum data dapat dianalisis menggunakan metode analisis linear berganda. Langkah-langkah yang harus dilakukan dapat dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut ini:

1. Menentukan frekuensi tiap 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 dinyatakan 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 ditentukan dengan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scale value/ SV*).

Rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor-skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan Rumus:

$$Y = SV + [k]$$

$$k = 1 + [SV \text{ min}]$$

Pengolahan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan media komputerisasi melalui program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science for windows*) untuk memberi kemudahan dan mempercepat dalam proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja pegawai). Bila variabel independen (manajemen talenta dan motivasi kerja) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua/lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 dan X_2). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
- A = Bilangan Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi Variabel Independen
- X_1 = Variabel Bebas (Manajemen Talenta)
- X_2 = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
- ε = Variabel Lain Yang Tidak Diteliti

Untuk mendapatkan nilai α , β_1 dan β_2 dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= na + \beta_1 \sum X_1 + \beta_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1^2 + \beta_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Setelah a , β_1 , dan β_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat/kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara bersama-sama.

Rumus yang dikemukakan adalah:

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda
JK (reg) = Jumlah Kuadrat Regresi
 Y^2 = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk memperoleh JKregresi perhitungan dengan menggunakan:

Rumus:

$$JK \text{ Regresi} = \beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y$$

Dimana:

$$\begin{aligned}\sum X_1 Y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\ \sum X_2 Y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}\end{aligned}$$

Untuk mencari menggunakan rumus sebagai berikut;

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

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh didapat dari hubungan $-1 < r < 1$ yaitu:

1. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y positif.
2. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan anantara variabel X_1 , X_2 dan Y negatif.
3. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara X_1 , X_2 dan Y .

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat dari tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 - 0,399 | Rendah |
| 0,400 - 0,599 | Sedang |
| 0,600 - 0,799 | Tinggi |
| 0,800 - 0,999 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2022:248).

3.6.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi pengaruh X_1 , X_2 , dan variabel Y . Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi secara simultan (bersama-sama) dan parsial (terpisah atau sebagian). Untuk lebih detail jelasnya dapat dilihat dibawah ini:

1. Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan r^2 secara keseluruhan digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi simultan (bersama-sama) dihitung dengan rumus diantaranya adalah sebagai berikut ini:

Rumus:

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

Keterangan:

K_d = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat Koefisien Korelasi Berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi simultan (R^2) adalah apabila nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya, apabila R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas (Manajemen Talenta sebagai X_1) dan Motivasi Kerja sebagai X_2) dalam menerangkan variabel terikat (Kinerja Pegawai) sebagai Y.

2. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial (terpisah) adalah koefisien untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Koefisien determinasi parsial dihitung dengan menggunakan:

Rumus:

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

Keterangan:

K_d = Koefisien Determinasi

β = Nilai Yang Sudah Distandarisasikan
(*Standardized Regression Coefficients*)

Zero order = Korelasi Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

3.6.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2022:159) menyatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada/tidaknya pengaruh Manajemen Talenta (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan *F-test* ini bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai dengan objek penelitian yaitu PT. Pos Cilaki Bandung. Hipotesis yang akan disajikan oleh peneliti diantaranya adalah sebagai berikut ini.

Dengan Rumus:

a. Membuat Formulasi Uji Hipotesis:

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel manajemen talenta (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel manajemen talenta (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Menentukan tingkat signifikansi:

Menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,10$.

Artinya: kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 90% atau toleransi kesalahan sebesar 10% atau 0,1.

| | |
|--------------------------------------|------------------|
| tingkat signifikansi $\alpha = 0,10$ | probabilitas 90% |
|--------------------------------------|------------------|

c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak.

Dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/K}{(1-r^2)(n-K-1)}$$

Dimana:

- r^2 = Koefisien Korelasi Berganda
- K = Jumlah Variabel Bebas (Independen)
- n = Jumlah Anggota Sampel
- F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .
- $(n-K-1)$ = Derajat Kebebasan

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk ($n-K-1$) dengan ketentuan yang akan peneliti sajikan dibawah ini selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.

Maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).

- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji *variable independen* secara parsial (sebagian) terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh *variable independen* (Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja) secara parsial atau individual terhadap *variable dependen* (Kinerja Pegawai). Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat menjabarkan diantaranya adalah sebagai berikut ini:

- a. Membuat formulasi uji hipotesis

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai.
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Signifikan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
2. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

c. Menentukan Tingkat Signifikansi

Didalam Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,10$, artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 90% atau tarif nyata (signifikan) yang digunakan yaitu tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

d. Menghitung Uji *t-test*.

Pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas (Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja) korelasinya nyata atau tidak terhadap variabel dengan menggunakan:

Rumus:

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

Dimana:

t_{hitung} = Statistik Uji Korelasi
 n = Jumlah Sampel
 r = Nilai Korelasi Parsial

Kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan ketentuan-ketentuan yang akan peneliti tampilkan diantaranya yaitu adalah sebagai berikut ini:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan:

a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 10%.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, H_a ditolak.

b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,10.

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sebaliknya H_a diterima.

2. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Dengan menggunakan Rumus:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

3.7 Rancangan Kuesioner

Sugiyono (2022:199) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dicoba dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel manajemen talenta, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria yaitu:

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

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di perusahaan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung yang beralamat di Jl. Cilaki No. 73, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada periode bulan September sampai dengan selesai.



Sumber: Google Maps (2022).

Gambar 3.2
Lokasi Penelitian