

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian dikemukakan oleh Sugiyono (2019) adalah “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Metode penelitian digunakan untuk dijadikan tahapan-tahapan dalam suatu penelitian. Sedangkan menurut Sunyoto (2013), “metode penelitian merupakan urutan-urutan proses analisis data yang akan disajikan secara sistematis. Karena dengan urutan proses analisis data dapat diketahui secara cepat dan membantu pemahaman maksud dari penelitian tersebut” Oleh karena itu cara ilmiah yang digunakan untuk mencapai tujuan atau rumusan masalah penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui mediasi retensi pegawai adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian kuantitatif didefinisikan oleh Sugiyono (2019) sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Adapun kategori penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2019) adalah “metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.” Sedangkan menurut Nazir (2011) penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang

“Metode Verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di

dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima (Nazir, 2011).”

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu strategi penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Strategi penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel Manajemen Talenta (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan mediasi variabel Retensi Pegawai (M) baik secara parsial maupun secara simultan.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Sebuah penelitian biasanya memiliki hal-hal yang akan diteliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar mendapatkan informasi mengenai hal tersebut dan dapat disimpulkan (Sugiyono, 2019).” Variabel penelitian perlu dijabarkan agar tidak memberikan makna ganda sehingga penelitian tidak terarah. Variabel-variabel yang akan dijabarkan dalam penelitian ini antara lain terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) atau digunakan notasi X , variabel terikat (*dependent variable*) atau digunakan notasi Y , dan variabel mediasi atau digunakan notasi M .

1. Variabel Bebas (X_1 dan X_2)

Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh langsung terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi (X_2).

a. Manajemen Talenta (X_1)

Manajemen talenta merupakan sekumpulan aktivitas yang terintegrasi dalam sistem mengelola karyawan dengan komponen yang meliputi menarik talenta, mengembangkan talenta melalui manajemen talenta, pembelajaran dan mempertahankan talenta (Sule dan Wahyunintyas, 2016).

b. Motivasi (X_2)

Motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut (Tsauri, 2013).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja adalah “suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan sekejap saja yang dipandang sebagai suatu proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Huseno, 2016),.

3. Variabel Mediasi (M)

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Retensi Pegawai (M).

Retensi merupakan “upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2006).”

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Manajemen Talenta (X_1)	Menarik talenta	Perencanaan talenta	Likert	MT1
		Proses orientasi talenta	Likert	MT2
	Mengembangkan talenta	Manajemen kinerja	Likert	MT3
		Pemetaan talenta	Likert	MT4
		Analisis kebutuhan pengembangan dan pembelajaran	Likert	MT5
		Implementasi pengembangan dan pembelajaran	Likert	MT6
		Review talent	Likert	MT7
	Mempertahankan talenta	Perencanaan karir	Likert	MT8
		Perencanaan suksesi	Likert	MT9
		Mengikat talenta	Likert	MT10
Motivasi Kerja (X_2)	Kebutuhan untuk berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)	Tingkat kebutuhan pencapaian prestasi tertinggi	Likert	M1
		Tingkat kebutuhan tujuan yang realistis dan menantang	Likert	M2
		Apresiasi atas prestasi	Likert	M3
	Kebutuhan untuk berafiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)	Interaksi dengan orang sekitar	Likert	M4
		Hubungan dengan dosen dan tendik	Likert	M5
	Kebutuhan untuk berkuasa (<i>Need for power</i>)	Kebutuhan untuk naik jabatan fungsional	Likert	M6
		Kemauan untuk naik jabatan struktural	Likert	M7

		Memiliki keberanian dalam berpendapat	Likert	M8
Retensi Karyawan	Absensi pegawai	Menurunnya absensi pegawai	Likert	R1
	Disiplin kerja	Menggunakan jam kerja dengan tepat dan efektif	Likert	R2
		Datang bekerja tepat waktu	Likert	R3
	<i>Turn-over intention</i>	Menurunnya niat pegawai untuk mengundurkan diri dari jabatan	Likert	R4
		Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Likert	R5
	Konflik	Berkurangnya konflik pegawai	Likert	R6
		Budaya program studi dan nilai yang positif bagi pegawai	Likert	R7
	Suasana yang harmonis	Sikap suportif antar rekan kerja	Likert	R8
		Terciptanya suasana yang harmonis	Likert	R9
	Kondisi fisik dan mental pegawai	Terjadinya perbaikan fisik pegawai	Likert	R10
		Terjadinya perbaikan mental pegawai	Likert	R11
Kinerja	Kuantitas hasil kerja	Mencapai target yang telah ditetapkan	Likert	K1
		Memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	Likert	K2

	Kualitas hasil kerja	Menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti	Likert	K3
		Tidak banyak tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan	Likert	K4
	Efisiensi	Memiliki pemahaman yang sangat diperlukan dalam pencapaian efisiensi kerja	Likert	K5
		Tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaan	Likert	K6
	Inisiatif	Menunjukkan komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Likert	K7
	Kepemimpinan	Memiliki jiwa kepemimpinan	Likert	K8
	Kejujuran	Berani mengutarakan pendapat	Likert	K9
	Kreativitas	Menganalisis masalah pribadi	Likert	K10
		Menganalisis masalah dengan rekan kerja	Likert	K11

3.3 Sumber Data

Setiap penelitian memerlukan data yang dikumpulkan sehingga mencapai kesimpulan. Berdasarkan sumbernya, data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer menjadi data yang dikumpulkan langsung dari setiap individu atau kelompok. Sumber data primer yang dikumpulkan untuk penelitian ini berasal dari hasil jawaban kuesioner-kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sedangkan data sekunder menjadi data yang didapatkan dari sumber-sumber lain. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari jurnal-jurnal dengan judul yang terkait, buku atau literatur yang terkait, dokumen

kepegawaian yang didapatkan dari objek penelitian yaitu kampus Universitas Singaperbangsa Karawang.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Penentuan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari hal-hal/subyek dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk diselidiki dan hasilnya dihasilkan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu unit terkecil dalam satuan Universitas yaitu ditentukan adalah Program Studi. Program Studi ditentukan sebagai populasi karena Program Studi diberikan kewenangan untuk mengelola talenta. Jumlah program studi yang ada di Universitas Singaperbangsa Karawang sebanyak 35 Program Studi. Adapun rincian populasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3. 2
Populasi Penelitian

No.	Fakultas	Nama Program Studi	Jenjang
1	Agama Islam	Manajemen Pendidikan Islam	S1
2	Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	S1
3	Agama Islam	Pendidikan Agama Islam	S2
4	Ekonomi	Akuntansi	D3
5	Ekonomi	Akuntansi	S1
6	Ekonomi	Manajemen	S1
7	Ekonomi	Manajemen	S2
8	Hukum	Ilmu Hukum	S1
9	Hukum	Ilmu Hukum	S2
10	Ilmu Kesehatan	Kebidanan	D3
11	Ilmu Kesehatan	Farmasi	S1
12	Ilmu Kesehatan	Gizi	S1
13	Ilmu Komputer	Infomartika	S1
14	Ilmu Komputer	Sistem Informasi	S1
15	Ilmu Komputer	Teknik Informatika	S1
16	Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	Hubungan Internasional	S1
17	Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	Ilmu Komunikasi	S1
18	Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan	Ilmu Pemerintahan	S1

Ayu Nur Yaumil Akbar, 2023

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH RETENSI PEGAWAI DI UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

19	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Ilmu Keolahragaan	S1
20	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	S1
21	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Bahasa Inggris	S1
22	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Islam Anak Usia Dini	S1
23	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Jasmani Kesehatan & Rekreasi	S1
24	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Luar Sekolah	S1
25	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Masyarakat	S1
26	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Matematika	S1
27	Keguruan dan Ilmu Pendidikan	Pendidikan Jasmani	S2
28	Pertanian	Agribisnis	S1
29	Pertanian	Agroteknologi	S1
30	Teknik	Teknik Mesin	D3
31	Teknik	Teknik Elektro	S1
32	Teknik	Teknik Industri	S1
33	Teknik	Teknik Kimia	S1
34	Teknik	Teknik Lingkungan	S1
35	Teknik	Teknik Mesin	S1

Sumber: Data Kepegawaian

3.4.2 Teknik Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari ukuran dan ciri-ciri populasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa teknik *probability sampling* adalah teknik penentuan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, artinya populasi yang sudah disebutkan sebelumnya berpeluang sama menjadi sampel.

Berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah jumlah program studi yang ada di Universitas Singaperbangsa Karawang sebanyak 35 program studi. Ukuran sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 30 program studi.

dengan alasan tidak semua program studi mendukung (dari sisi kebutuhan data) atas penelitian ini termasuk respondennya adalah ketua program studi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya berupa kuesioner atau angket (Sugiyono, 2018). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018). Sesuai dengan kebutuhan penelitian, penulis kuesioner semi terbuka dan berskala nominal dalam pembuatan kuesioner. Jawaban terhadap kuesioner mengacu pada skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen, dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Baik/Sangat Tinggi	5
2	Baik/Tinggi	4
3	Cukup Baik/Cukup Tinggi	3
4	Tidak Baik / Rendah	2
5	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.6 Prosedur Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini yaitu pertama pembuatan kuesioner penelitian berdasarkan indikator-indikator penelitian sesuai

dengan operasionalisasi variabel. Kemudian kuesioner yang telah dibuat tersebut dibagikan kepada responden agar mendapatkan hasil yang dikumpulkan dan kemudian hasil pengumpulan kuesioner tersebut ditabulasikan.

Langkah selanjutnya yaitu menguji validitas dan reabilitas kuesioner penelitian yang telah disusun. Pengujian validitas menggunakan item-item pertanyaan yang telah disusun dalam indikator yang telah disebutkan di operasionalisasi variabel sebelumnya, sedangkan pengujian reabilitas menggunakan variabel yang ada dalam penelitian dimana item yang akan diuji yaitu variabel manajemen talenta, motivasi, retensi karyawan, dan kinerja karyawan. Setelah pengujian validitas dan reabilitas, kemudian langkah selanjutnya adalah analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis koefisien determinatif dan analisis faktor konfirmatori.

Dalam pengujian reabilitas, validitas dan analisis deskriptif serta pengujian analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan software *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Statistic* versi 26.

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan dari setiap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner atau indikator yang digunakan (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Sampel uji validitas dalam penelitian ini diambil di Universitas Singaperbangsa Karawang. Adapun kriteria pengujian validitas antara lain:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $db = n-2$ dan taraf signifikansi sebesar 5%.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid.
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan dari setiap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner atau indikator yang digunakan (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 26. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 30 responden maka r_{tabel} korelasi

product moment adalah = 0,306. Persyaratan dalam uji validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian dalam validitas dilakukan untuk masing-masing variabel yaitu variabel Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2), Retensi Pegawai (M), dan Kinerja Pegawai (Y).

3.7.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji validitas variabel Manajemen Talenta (X_1) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)

No.	No. Item	r_{Hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	MT1	0,390	0,306	Valid
2	MT2	0,778	0,306	Valid
3	MT3	0,531	0,306	Valid
4	MT4	0,565	0,306	Valid
5	MT5	0,349	0,306	Valid
6	MT6	0,611	0,306	Valid
7	MT7	0,591	0,306	Valid
8	MT8	0,734	0,306	Valid
9	MT9	0,644	0,306	Valid
10	MT10	0,541	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan hasil uji validitas variabel Manajemen Talenta (X_1). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh perhitungan bahwa dari 10 butir indikator pada variabel Manajemen Talenta (X_1) menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel Manajemen Talenta (X_1) terbukti valid.

3.7.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji validitas variabel Motivasi (X_2) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No.	No. Item	r _{Hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	M1	0,483	0,306	Valid
2	M2	0,628	0,306	Valid
3	M3	0,691	0,306	Valid
4	M4	0,396	0,306	Valid
5	M5	0,443	0,306	Valid
6	M6	0,722	0,306	Valid
7	M7	0,612	0,306	Valid
8	M8	0,416	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan hasil uji validitas variabel Motivasi (X₂). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh perhitungan bahwa dari 8 butir indikator pada variabel Motivasi (X₂) menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel Motivasi (X₂) terbukti valid.

3.7.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Pegawai (M)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji validitas variabel Retensi Pegawai (M) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Variabel Retensi Pegawai (M)

No.	No. Item	r _{Hitung}	r _{tabel}	Kriteria
1	R1	0,363	0,306	Valid
2	R2	0,513	0,306	Valid
3	R3	0,647	0,306	Valid
4	R4	0,415	0,306	Valid
5	R5	0,513	0,306	Valid
6	R6	0,605	0,306	Valid
7	R7	0,510	0,306	Valid
8	R8	0,451	0,306	Valid
9	R9	0,426	0,306	Valid
10	R10	0,469	0,306	Valid
11	R11	0,589	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan hasil uji validitas variabel Retensi Pegawai (M). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh perhitungan bahwa dari

11 butir indikator pada variabel Retensi Pegawai (M) menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel Retensi Pegawai (M) terbukti valid.

3.7.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 7

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	No. Item	r_{Hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	K1	0,557	0,306	Valid
2	K2	0,599	0,306	Valid
3	K3	0,710	0,306	Valid
4	K4	0,589	0,306	Valid
5	K5	0,486	0,306	Valid
6	K6	0,857	0,306	Valid
7	K7	0,507	0,306	Valid
8	K8	0,540	0,306	Valid
9	K9	0,497	0,306	Valid
10	K10	0,814	0,306	Valid
11	K11	0,528	0,306	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3.7 menunjukkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh perhitungan bahwa dari 11 butir indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) terbukti valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan atau kehandalan instrumen penelitian di setiap variabel. Menurut Ghazali (2011) suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menghitung reliabilitas suatu data dapat digunakan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Bila nilai

Cronbach's alpha lebih kecil dari 0,5 maka item x dinyatakan tidak *reliable* dan bila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,5 maka item x dinyatakan reliabel. Perhitungan akan dilakukan dengan program SPSS versi 26.

3.7.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji reliabilitas variabel Manajemen Talenta (X_1) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Manajemen Talenta (X_1)

No.	Jumlah Butir	r_{Hitung}	r_{kriteria}	Kriteria
1	10	0,745	0,500	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data, untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel Manajemen Talenta (X_1) sebagaimana tercantum pada Tabel 3.8 menunjukkan bahwa 10 butir instrumen pada variabel Manajemen Talenta (X_1) memperoleh koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,745 yang lebih besar dari 0,500. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh instrumen (kuesioner) pada variabel Manajemen Talenta (X_1) dinyatakan reliabel.

3.7.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji reliabilitas variabel Motivasi (X_2) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

No.	Jumlah Butir	r_{Hitung}	r_{kriteria}	Kriteria
1	8	0,644	0,500	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel Motivasi (X_2) sebagaimana tercantum pada Tabel 3.9 menunjukkan bahwa 8 butir instrumen pada variabel Motivasi (X_2) memperoleh koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,644 yang lebih besar dari 0,500. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh instrumen (kuesioner) pada variabel Motivasi (X_2) dinyatakan reliabel.

3.7.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi Pegawai (M)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji reliabilitas variabel Retensi Pegawai (M) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Retensi Pegawai (M)

No.	Jumlah Butir	r_{Hitung}	r_{kriteria}	Kriteria
1	11	0,709	0,500	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel Retensi Pegawai (M) sebagaimana tercantum pada Tabel 3.10 menunjukkan bahwa 11 butir instrumen pada variabel Retensi Pegawai (M) memperoleh koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,709 yang lebih besar dari 0,500. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh instrumen (kuesioner) pada variabel Retensi Pegawai (M) dinyatakan reliabel.

3.7.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan *software* SPSS versi 26 didapatkan perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana terlampir dalam tabel berikut.

Tabel 3. 11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jumlah Butir	r_{Hitung}	r_{kriteria}	Kriteria
1	11	0,853	0,500	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagaimana tercantum pada Tabel 3.11 menunjukkan bahwa 11 butir instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh koefisien reliabilitas (r) sebesar 0,853 yang lebih besar dari 0,500. Hal tersebut dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh instrumen (kuesioner) pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Priyono (2016), analisis deskriptif adalah suatu metode yang didefinisikan sebagai suatu variabel terkait yang dijelaskan dengan menggunakan angka maupun kata-kata yang dilakukan apabila terjadi suatu peristiwa. Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan juga respon kepada variabel Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2), Retensi Pegawai (M) dan Kinerja Pegawai (Y). Dalam perhitungan analisis deskriptif menggunakan skala Likert dengan alat bantu aplikasi SPSS dan Ms.Excel untuk pembobotan dalam kuesioner. Skala Likert merupakan jenis skala yang populer digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku yang menunjukkan bagaimana tanggapan seorang responden terhadap pernyataan itu (Priyono, 2016). Pembobotan skala Likert yang akan digunakan dalam kuesioner dengan skala bobot 1 hingga 5. Adapun arti dari setiap angka tersebut dijabarkan dalam Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3. 12

Skala Likert

Angka	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak setuju (TS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

Sumber : Data Diolah (2023)

Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis deskriptif di penelitian ini antara lain:

1. Membuat tabulasi data dari hasil pengumpulan data kuesioner yang disebarikan dan diisi kepada responden. Format tabulasi data kuesioner sebagaimana terlampir.

Tabel 3. 13
Format Tabulasi Kuesioner

No Responden	Indikator 1				Indikator 2				Indikator 3				Skor Total
	1	2	3	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	Σ	
1.													
2.													
Dst.													

2. Membuat nilai kriteria setiap variabel dengan rumus sebagai berikut:

a) Nilai Maksimum :

$$\frac{\text{Nilai Maksimum}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100\%$$

b) Nilai Minimum :

$$\frac{\text{Nilai Minimum}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100\%$$

c) Range

$$\frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Nilai Maksimum}} \times 100\%$$

3. Hasil pernyataan yang diperoleh dari jawaban responden selanjutnya dibuat rata-rata skornya. Nilai rata-rata dipilih karena nilai rata-rata dari suatu kelompok data diprediksikan dapat mewakili seluruh nilai yang ada dalam kelompok data tersebut. Selanjutnya, nilai rata-rata tersebut dihitung menggunakan rumus rentang skala interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah skala}} \dots\dots\dots (2)$$

Sehingga dapat diperoleh hasil interval untuk mengukur tingkat persepsi responden dari persamaan diatas yaitu :

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Rentang skala dapat dilihat pada Tabel 3.14.

Tabel 3. 14

Rentang Skala Analisis Deskriptif

Angka	Kategori	
	Manajemen Talenta (X1)	Motivasi (X2)/ Retensi (M)/ Kinerja (Y)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,81 – 2,61	Tidak Baik	Rendah
2,62 – 3,42	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3,43 – 4,23	Baik	Tinggi
4,23 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

8. Membuat interpretasi dari hasil distribusi frekuensi.

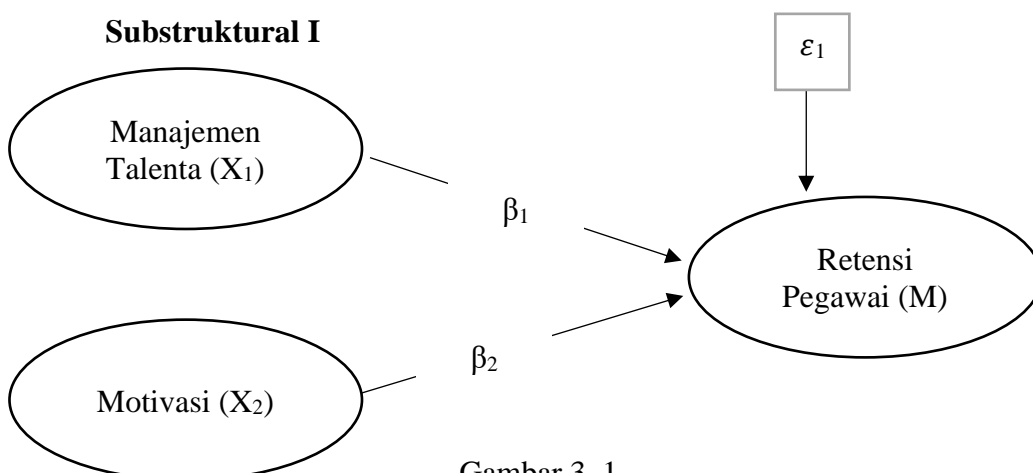
3.8.2 Analisis Jalur (*Path Jalur*)

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur atau disebut dengan path analysis. Ghozali (2011) menyebutkan bahwa analisis jalur digunakan untuk pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Tahapan analisis jalur sebagai berikut.

1. Tahap I

Menentukan model diagram jalur dengan substruktur yang tergambar sebagai berikut

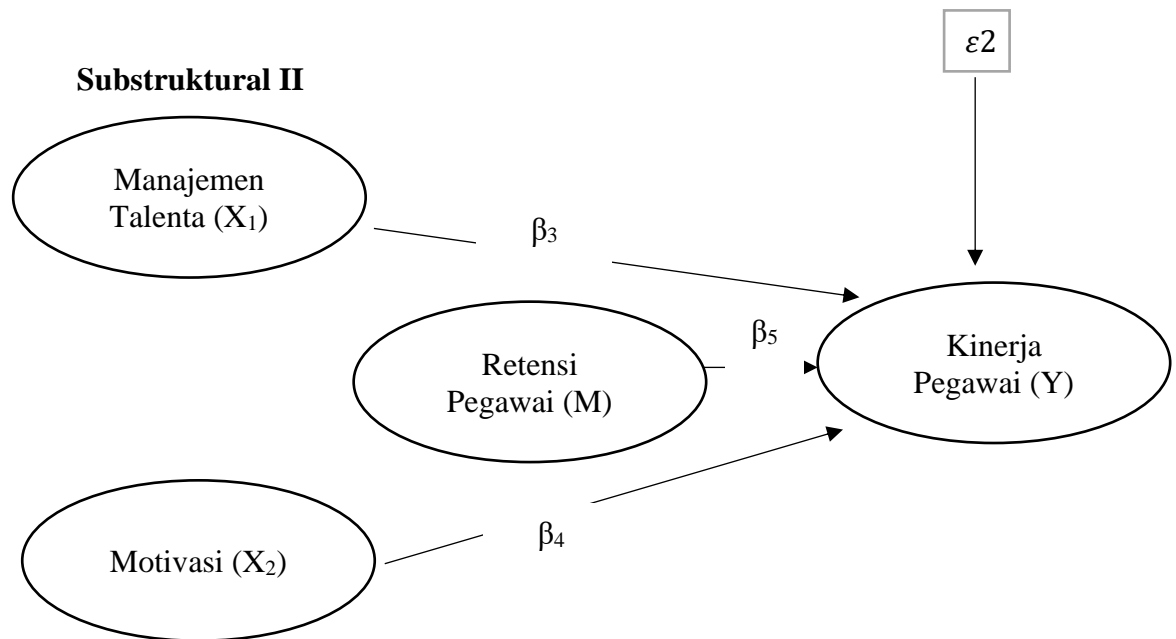
Substruktural I



Gambar 3. 1

Model Substruktural I

Keterangan: Simbol koefisien jalur adalah β (beta), mengikuti output SPSS



Gambar 3. 2

Model Substruktural II

Keterangan: Simbol koefisien jalur adalah β (beta), mengikuti output SPSS

2. Tahap II

Menentukan persamaan untuk setiap model diagram. Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan struktural dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen, M adalah variabel mediasi dan Y adalah variabel endogen. Adapun persamaan strukturalnya dapat dilihat sebagai berikut:

(1) Persamaan substruktural I

$$M = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

Keterangan:

$\beta_1 X_1$ = koefisien jalur Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai

$\beta_2 X_2$ = koefisien jalur Motivasi terhadap Retensi Pegawai

ϵ_1 = model lain yang mempengaruhi Retensi Pegawai

(2) Persamaan substruktural II

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 M + \epsilon_2$$

Keterangan :

β_{3X1} = koefisien jalur Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

β_{4X2} = koefisien jalur Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

β_{5M} = koefisien jalur Retensi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

ε_2 = faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

3. Tahap III

Analisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah yaitu analisis untuk substruktur I dan analisis untuk substruktur II. Pada tahap ini juga terdapat interpretasi hasil.

Ada tiga analisis yang terdapat pada tahap ini yaitu:

- 1) Analisis regresi, digunakan untuk melihat pengaruh secara gabungan dan melihat pengaruh secara parsial
- 2) Analisis korelasi, digunakan pada analisis korelasi substruktur I untuk melihat analisis korelasi antarvariabel pada manajemen talenta dan motivasi, dan analisis korelasi substruktur II untuk melihat analisis korelasi antarvariabel pada manajemen talenta, motivasi, retensi karyawan dan kinerja karyawan
- 3) Penghitungan pengaruh, terdiri dari tiga pengaruh yaitu pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

a. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai

$$X_1 \rightarrow M$$

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Retensi Pegawai

$$X_2 \rightarrow M$$

- Pengaruh variabel Retensi Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

$$M \rightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

$$X_1 \longrightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

$$X_2 \longrightarrow Y$$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai

$$X_1 \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai

$$X_2 \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

c. Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh total, digunakan formula sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai

$$X_1 \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Retensi Pegawai

$$X_2 \longrightarrow M \longrightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

$$X_1 \longrightarrow Y$$

- Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

$$X_2 \longrightarrow Y$$

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji asumsi klasik pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk menguji distribusi normal dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal ataupun distribusi yang mendekati normal. Untuk pengujian normalitas ini, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini didasarkan kepada Kolmogorov-Smirnov Test terhadap model yang diuji. Menurut Ghozali (2011) uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : Data residual terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* $> \alpha = 0.05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila *sig. 2-tailed* $< \alpha = 0.05$

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas. Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Infaltion Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dengan *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 5 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 5 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2011).

3.9.3 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah

konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residual). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Situmorang et al, 2010).

Menurut Ghozali (2011) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan scatterplot yaitu :

1. Jika ada plot tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu, yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji signifikan simultan (Uji-F) digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan dari masing-masing variabel yaitu pengaruh secara simultan dari variabel Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif terhadap variabel Retensi Pegawai (M), dan Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2) dan berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Retensi Pegawai (M).

Melalui uji statistik dengan langkah – langkah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Retensi Pegawai (M)

$H_1 : \text{minimal terdapat sebuah } \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh positif Manajemen Talenta (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Retensi Pegawai (M)

$H_0 : \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2) dan Retensi Pegawai (M) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_1 : minimal terdapat sebuah $\beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$, terdapat pengaruh positif Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2) dan Retensi Pegawai (M) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$

3.10.2 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji signifikan parsial (Uji-t) digunakan untuk melihat pengaruh parsial yang signifikan dari masing-masing variabel yaitu pengaruh secara parsial dari variabel Manajemen Talenta (X_1), Motivasi (X_2), Retensi Pegawai (M) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Bentuk pengujiannya yaitu :

Hipotesis 1:

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Retensi Pegawai

Hipotesis 2:

$H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Retensi Pegawai

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Retensi Pegawai

Hipotesis 3:

$H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh Retensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh Retensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$.

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 10\%$.

3.10.3 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Retensi Karyawan. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Ghozali, 2018). Adapun uji hipotesis yang di ajukan dengan menggunakan Uji sobel adalah:

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1.\beta_4 = 0$, Retensi Pegawai tidak memediasi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_1.\beta_4 \neq 0$, Retensi Pegawai memediasi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 5

$H_0 : \beta_2.\beta_5 = 0$, Retensi Pegawai tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : \beta_2.\beta_5 \neq 0$, Retensi Pegawai memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Keterangan:

Sa = Standart error X-M

Sb = Standart error M-Y

a = Koefisien regresi X-M, dimana a adalah β_1 atau β_2

b = Koefisien regresi M-Y, dimana b adalah β_5

Apabila t-hitung pada pengujian M lebih besar dari 1,96 maka terjadi pengaruh mediasi.

3.10.4 Kekuatan Koefisien Determinasi (R^2)

Kekuatan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur suatu kemampuan model. Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat

(Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel terikat yang diteliti terhadap variabel bebas. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat.