

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan, karena menjelaskan pengaruh yang terjadi antara variabel-variabel penelitian dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sugiyono (2005) menjelaskan bahwa adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

##### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, yang terletak di Jalan Embong Trengguli No. 19-21, Surabaya. Pemilihan lokasi penelitian dikarenakan PT. PLN merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan manajemen talenta dan manajemen pencerahan.

##### C. Variabel, Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

###### 1. Variabel

Siregar (2014:18) mengartikan variabel sebagai konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu

variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Kedua variabel tersebut kemudian dilambangkan dengan X untuk variabel bebas dan Y untuk variabel terikat. Kedua variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel bebas
  - a. Manajemen Talenta ( $X_1$ )
  - b. Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ )
- 2) Variabel terikat
  - a. Kinerja Karyawan (Y)

## 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2014:31) definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan bentuk operasional dari variabel-variabel yang digunakan, biasanya berisi definisi konseptual, indikator yang digunakan, alat ukur yang digunakan (bagaimana cara mengukur), dan penilaian alat ukur. Sehingga definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

- a) Variabel Bebas
  - 1) Manajemen Talenta ( $X_1$ )

Manajemen Talenta (*talent management*) pada dasarnya adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses merekrut, menyeleksi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan-karyawan yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai pada waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis

perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan. Adapun item yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi :

- a. Merekrut orang-orang bertalenta
- b. Menyeleksi orang-orang bertalenta
- c. Mengembangkan orang-orang bertalenta
- d. Mempertahankan orang-orang bertalenta (*retention*)
- e. Mendistribusikan orang-orang bertalenta dengan tepat sesuai dengan talenta yang dimiliki
- f. Memastikan kinerja organisasi dapat tetap terjaga dengan melakukan investasi SDM (*succession planning*)
- g. Mengevaluasi kinerja karyawan bertalenta (*performance management*)
- h. Karyawan memiliki kebanggaan terhadap perusahaan (*employer branding*)

## 2) Manajemen Pengetahuan (X<sub>2</sub>)

Manajemen Pengetahuan (*knowledge management*) pada dasarnya adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi. Jenis penerapan manajemen pengetahuan terbagi menjadi 2 pendekatan, yaitu *tacit knowledge* yang pada dasarnya bersifat pribadi sehingga sulit untuk diekstraksi dari kepala individu (*personal knowledge*) dan *explicit*

*knowledge* yang mengasumsikan bahwa pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam organisasi dapat diartikulasikan dan dibuat *explicit*. *Explicit knowledge* dalam penelitian ini adalah *job procedure* dan *technology*.

Adapun item yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi :

- a. Menciptakan pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja
  - b. Memperoleh pengetahuan sbagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja
  - c. Menangkap pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja
  - d. Menyebarkan pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja
  - e. Mengaplikasikan pengetahuan
  - f. Mengelola *tacit knowledge*
  - g. Memperkaya pengalaman sebagai *personal knowledge*
  - h. Mengelola *eksplisit knowledge*
  - i. *Job Procedur* memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan
  - j. *Technology* memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan
- b) Variabel Terikat
- 1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari suatu hasil kerja dalam suatu proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau

kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta motivasi untuk berprestasi dan berkontribusi agar dapat meningkatkan kinerja individu dan mencapai visi perusahaan.

Adapun item yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan
- b. Proses kerja berlangsung dengan baik
- c. Memberikan kontribusi ekonomi (*cost effectiveness*)
- d. Motivasi untuk mencapai tujuan
- e. Kualitas pekerjaan (*quality*)
- f. Kuantitas pekerjaan (*quantity*)
- g. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan (*timeliness*)
- h. Memahami *Job Procedure (need for supervision)*
- i. Mampu mengambil keputusan (*interpersonal impact*)
- j. Mampu menyampaikan pendapat (*interpersonal impact*)
- k. Mampu bekerja sama (*interpersonal impact*)

Berikut ini ditampilkan variabel, item, dan referensi dari penelitian ini :

**Tabel 2. Variabel, Item dan Referensi**

Variabel	Item	Referensi
Manajemen Talenta (X <sub>1</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merekrut orang-orang bertalenta</li> <li>• Menyeleksi orang-orang bertalenta</li> <li>• Mengembangkan orang-orang bertalenta</li> <li>• Mempertahankan orang-orang bertalenta</li> <li>• Mendistribusikan orang-orang bertalenta dengan tepat sesuai dengan talenta yang dimiliki</li> <li>• Memastikan kinerja organisasi dapat tetap terjaga dengan melakukan investasi SDM (<i>succession planning</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armstrong (2008)</li> <li>• Cappelli (2008) dalam Febriani (2012)</li> <li>• Pella dan Afifah (2011) dalam Febriani (2012)</li> <li>• Stahl (2007)</li> </ul>

Lanjutan Tabel 2. Variabel, Item dan Referensi

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi kinerja karyawan bertalenta (<i>performance management</i>)</li> <li>• Karyawan memiliki kebanggaan terhadap perusahaan (<i>employer branding</i>)</li> </ul>	
<p>Manajemen Pengetahuan (X<sub>2</sub>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menciptakan pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja</li> <li>• Memperoleh pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja</li> <li>• Menangkap pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja</li> <li>• Menyebarkan pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja</li> <li>• Mengaplikasikan pengetahuan</li> <li>• Mengelola <i>tacit knowledge</i></li> <li>• Memperkaya pengalaman sebagai <i>personal knowledge</i></li> <li>• Mengelola <i>eksplisit knowledge</i></li> <li>• <i>Job Procedur</i> memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan</li> <li>• <i>Technology</i> memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scarborough <i>et al</i> (1999) dalam Armstrong (2008)</li> <li>• Tiwana (2001) dalam Tobing (2007)</li> <li>• <i>American Productivity and Quality Centre (APQC)</i> dalam Tobing (2007)</li> <li>• Award dan Ghazari (2004)</li> <li>• Sanchez (2004) dalam Endriana (2014)</li> <li>• Weidner (2006) dalam Tobing (2007)</li> </ul>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan</li> <li>• Proses kerja berlangsung dengan baik</li> <li>• Memberikan kontribusi ekonomi</li> <li>• Motivasi untuk mencapai tujuan</li> <li>• Kualitas pekerjaan</li> <li>• Kuantitas pekerjaan</li> <li>• Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan</li> <li>• Memahami <i>Job Procedure</i></li> <li>• Mampu mengambil keputusan</li> <li>• Mampu menyampaikan pendapat</li> <li>• Mampu bekerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wibowo (2007)</li> <li>• Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2007)</li> <li>• Rivai (2004)</li> <li>• Simanjuntak (2011)</li> <li>• Panggabean (2000)</li> <li>• Bernardin dan Russel (1993) dalam Kosasih dan Budiana (2007)</li> <li>• Dharma (2003)</li> </ul>

### 3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2008:93) skala Likert adalah suatu cara yang sistematis untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai nilai secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 3. Skor Skala Likert**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS) / Sangat Baik / Sangat Tinggi / Sangat Besar	5
2	Setuju (S) / Baik / Tinggi / Besar	4
3	Ragu-ragu (R) Cukup Baik / Cukup Tinggi / Cukup Besar	3
4	Tidak Setuju (TS) Buruk / Rendah / Kecil	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS) Sangat Buruk / Sangat Rendah / Sangat Kecil	1

Sumber : Sugiyono (2008:93)

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sebuah penelitian memerlukan adanya populasi dari suatu objek untuk memperoleh suatu data. Arikunto (2006:130) memberikan pengertian tentang populasi sebagai keseluruhan obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2008:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun jumlah keseluruhan karyawan dalam perusahaan adalah 200 karyawan yang tersebar dalam 7 divisi yaitu SDM & Organisasi, Distribusi, Keuangan, Niaga, Perencanaan, Komunikasi, Hukum & Administrasi, serta

Audit Internal namun berdasarkan kebijakan dari perusahaan, peneliti hanya diperbolehkan untuk meneliti 5 divisi yaitu SDM & Organisasi, Distribusi, Keuangan, Niaga, dan Perencanaan. Pembatasan ini dilakukan karena bidang Komunikasi, Hukum & Administrasi, serta Audit Internal tidak berkenan untuk dilakukan survey di bidangnya. Sehingga, ditetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya berjumlah 169 orang karyawan yang tersebar dalam 5 divisi yaitu SDM & Organisasi, Distribusi, Keuangan, Niaga, dan Perencanaan.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan yang sama dari tiap divisi, dengan cara populasi dibagi dalam beberapa sub populasi dan tiap sub populasi diambil sampel dengan proporsi yang sama (Sugiyono, 2010:118). Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah rumus Slovin (Siregar, 2014:61).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{169}{1 + (169 \times 0.1^2)} = 62.8 = 63$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketidakpastian (presisi=10%), karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau digunakan.

Seluruh karyawan yang digunakan sebagai sampel telah memahami tentang penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam perusahaan. Berikut ini adalah perincian jumlah sampel berdasarkan divisi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya :

**Tabel 4. Rincian Jumlah Sampel berdasarkan Divisi**

Divisi	Populasi	Sampel
SDM & Organisasi	31	$31/169 \times 63 = 11,5 = 12$
Distribusi	38	$38/169 \times 63 = 14,1 = 14$
Keuangan	40	$40/169 \times 63 = 14,9 = 15$
Niaga	33	$33/169 \times 63 = 12,3 = 12$
Perencanaan	27	$27/169 \times 63 = 10,1 = 10$
<b>Jumlah</b>	<b>169</b>	<b>63</b>

Sumber : Data primer diolah, 2016

#### E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti (responden) atau belum melalui proses pengumpulan dari pihak lain. Data primer berupa opini subjek penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak diperoleh dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan atau sudah dikelola oleh pihak lain, misalnya data mengenai data sejarah perusahaan, struktur perusahaan, serta gambaran kepegawaian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2006:160) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Kuesioner

Berupa daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis dengan alternatif jawaban yang telah disiapkan dan disusun secara terstruktur berdasarkan konsep-konsep yang dioperasionalkan.

### b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen perusahaan tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah menentukan instrumen penelitian, peneliti melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Arikunto (2006:168) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total berubah dibandingkan dengan nilai kritisnya.

Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka dapat disebut *valid*. Suatu instrumen dikatakan valid bila memiliki korelasi *product moment* lebih besar dari 0,3 (Azwar,1992 dalam Siregar, 2014:77).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) lebih besar dari 0,6 (Siregar, 2014:90).

## 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan melalui program SPSS ver. 21.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pernyataan secara keseluruhan.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Talenta (X<sub>1</sub>)**

Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.616	Valid
2	0.650	Valid
3	0.632	Valid
4	0.648	Valid
5	0.542	Valid
6	0.514	Valid
7	0.441	Valid
8	0.553	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ )**

Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.645	Valid
2	0.767	Valid
3	0.617	Valid
4	0.618	Valid
5	0.553	Valid
6	0.672	Valid
7	0.599	Valid
8	0.679	Valid
9	0.598	Valid
10	0.748	Valid
11	0.690	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0.646	Valid
2	0.706	Valid
3	0.672	Valid
4	0.616	Valid
5	0.635	Valid
6	0.611	Valid
7	0.689	Valid
8	0.737	Valid
9	0.730	Valid
10	0.596	Valid
11	0.730	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Sesuai dengan yang diungkapkan Azwar (1992) dalam Siregar (2014:77) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki korelasi *product moment* lebih besar dari 0.3, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan item diatas memiliki nilai r tabel yang lebih besar dari 0.3, sehingga item-item tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0.6 maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Manajemen Talenta ( $X_1$ )	0.708	Reliabel
2	Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ )	0.865	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.877	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Sesuai dengan yang diungkapkan Siregar (2014:90) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) lebih besar dari 0.6, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel diatas memiliki nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable.

### H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan menjadi data dari responden terkumpul yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

#### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sekaran (2006:285), analisis statistik deskriptif meliputi transformasi data mentah ke dalam bentuk yang akan member informasi untuk menjelaskan sekumpulan faktor dalam suatu situasi. Hal tersebut dilakukan dengan cara mengurutkan atau memanipulasi data mentah yang diperoleh.

Statistik deskriptif ditunjukkan dengan frekuensi, ukuran tendensi sentral, dan dispersi.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153), tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data berdistribusi tidak normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis nonparametrik. Untuk menguji apakah distribusi variabel pengganggu atau residual normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data menurut Ghozali (2006) adalah :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Salah satu pengujian untuk regresi adalah uji multikolinearitas. Menurut Gujarati dan Porter (2010:408) multikolinearitas berarti adanya hubungan linear sempurna atau pasti di antara variabel atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independent. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antarvariabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and value inflation factor (VIF)*. Apabila nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

## 3) Uji Homokedastisitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. (Ghozali, 2001:70). Apabila varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka hal tersebut homoskedastisitas. Dan apabila varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pola tertentu pada uji heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan yang telah diisyaratkan, menurut Gozali (2001:70) adalah :

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada dan tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara ZPRED dan ZRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas tertentu. Selain itu analisis ini juga untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel yang lain terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut (Supranto, 2000:186) :

$$Y' = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y'	= Kinerja Karyawan
b <sub>0</sub>	= Bilangan konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>	= Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan

#### **1) Uji Simultan (Uji F)**

Uji F ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (manajemen talenta dan manajemen pengetahuan) secara bersama-

sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) (Supranto, 2009:263).

Rumus yang digunakan adalah :

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_0$  = Fhitung

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah sampel

Kaidah pengujian signifikansi : jika  $Sig F < level\ of\ significant\ (\sigma)$ , maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > level\ of\ significant\ (\sigma)$ , maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak :

1) Variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ) dan Variabel Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$  :  $b_1, b_2 = 0$ , artinya dari Manajemen Talenta ( $X_1$ ) dan Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_a$  :  $b_1, b_2 \neq 0$ , artinya Manajemen Talenta ( $X_1$ ) dan Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

2) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut

testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam uji t sebagai uji hipotesis secara parsial yaitu (Hasan, 2002:124) :

$$t = \frac{b_i - B_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

$t$  =  $t_{hitung}$

$b_i$  = Nilai koefisien regresi

$B_i$  = Nilai koefisien regresi untuk populasi

$Sb_i$  = Simpangan Baku koefisien regresi (0,05)

Kaidah pengujian signifikansi : jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < level\ of\ significant\ (\sigma)$ , maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ F > level\ of\ significant\ (\sigma)$ , maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Alat uji ini digunakan untuk menguji hipotesis :

1. Variabel Manajemen Talenta ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (  $Y$  )

$H_0$  :  $b_1 = 0$ , artinya Manajemen Talenta ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$ , artinya Manajemen Talenta ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan dari secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

2. Variabel Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (  $Y$  )

$H_0$  :  $b_2 = 0$ , artinya Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_a$  :  $b_2 \neq 0$ , artinya Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )