

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian diambil melalui sudut pendekatan berdasarkan jenis data yakni berlandaskan pendekatan kuantitatif. Pendekatan secara kuantitatif adalah penelitian di mana mekanisme pelaksanaannya terdapat angka seluruhnya mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan, hingga hasil dan menarik kesimpulannya (Machali, 2021). Jenis penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan, data berupa angka, tabel, dan melakukan perhitungan dengan metode analisis berupa statistik dengan hasil yang dapat dijadikan dasar dalam mengambil kesimpulan ataupun keputusan (Zaluchu, 2020). Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk melakukan pengujian serta pembuktian bahwa gambaran dari fenomena yang dipaparkan pada bentuk variabel terbukti benar atau tidak berdasarkan asumsi yang dibuat.

Pendekatan kuantitatif sehingga digunakan karena sejalan dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengumpulkan informasi berupa data terkait kondisi mengenai pengelolaan talenta, keterlibatan karyawan, dan kinerja pegawai di PT ISS Indonesia untuk dilakukan uji sehingga bisa digunakan sebagai dasar untuk mengetahui serta mengambil kesimpulan apakah terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan fenomena pada perusahaan tersebut. Peneliti maka dari itu akan bersikap independen dan memberikan jarak terhadap objek penelitian agar dapat mendapatkan pandangan yang objektif dari temuan penelitian sesuai dengan ketentuan penelitian kuantitatif.

### **3.2 Objek Penelitian**

Suatu keadaan yang menjadi perhatian dari peneliti dapat dipahami sebagai objek penelitian (Abubakar, 2021). Hal ini dapat berupa sebuah fenomena yang ingin dipelajari dan menjadi sasaran dari penelitian. Saat ini kinerja karyawan masih menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam meraih kesuksesan dan keunggulan kompetitif di mana berdasarkan kajian sebelumnya terdapat indikasi kinerja karyawan yang belum optimal di PT ISS Indonesia akibat proses

manajemen talenta dan keterlibatan karyawan yang diduga memiliki andil dalam mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja karyawan oleh sebab itu dijadikan objek penelitian sebagai fenomena yang dipelajari oleh peneliti. Karyawan yang bekerja di kantor pusat PT ISS Indonesia maka dari itu dipilih sebagai subjek dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh objek penelitian secara langsung melalui pandangan karyawan.

PT ISS Indonesia dipilih sebagai tempat untuk melaksanakan penelitian dengan karyawannya sebagai subjek penelitian adalah karena sistem operasional dan jasa yang ditawarkan oleh organisasi ini hampir seluruhnya bergantung kepada sumber daya manusia sehingga permasalahan seperti kinerja karyawan menjadi penting untuk dikelola perusahaan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi ialah satu set seluruh ataupun gabungan berdasarkan kasus atau elemen dari sampel diambil (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Populasi juga dapat diketahui sebagai keseluruhan sumber yang dapat memberi informasi berguna bagi penelitian yang ditetapkan oleh peneliti (Machali, 2021). Karyawan yang bekerja pada *Head Office* (Kantor Pusat) PT ISS Indonesia di Bintaro, Tangerang Selatan diketahui berjumlah sebanyak 120 karyawan. Peneliti melakukan pembagian karakteristik dalam populasi untuk menyesuaikan jumlah populasi dengan target sasaran responden kuesioner.

Karakteristik target sasaran untuk responden kuesioner dalam hal ini merupakan pegawai perusahaan yang telah bekerja minimal selama 2 (dua) tahun untuk menyesuaikan kondisi yang dibutuhkan oleh penelitian, yaitu karyawan setidaknya telah mengenali sistem manajemen talenta, lingkungan kerja, dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Populasi karyawan yang akan menjadi responden kuesioner oleh karena itu berjumlah 103 karyawan berdasarkan informasi yang diperoleh melalui perusahaan.

### 3.3.2. Sampel

Sampel berdasarkan (Greener & Martelli, 2018) merupakan bagian dari jumlah populasi yang dipelajari dari penelitian. Sampel selain itu merupakan penggalan yang diambil dari materi yang diteliti serta diduga dapat mewakili kondisi populasi (Machali, 2021). Upaya untuk menetapkan bagian populasi yang dapat mewakili sifat serta karakter yang dibutuhkan merupakan penarikan sampel penelitian. Penarikan sampel akan memakai cara *non-probability sampling* tepatnya *quota sampling*, di mana menetapkan jumlah sampel berlandaskan populasi yang memiliki karakter tertentu sesuai dengan ketentuan penelitian dengan jumlahnya sudah ditentukan (Machali, 2021). Metode ini digunakan karena sesuai dengan penentuan jumlah populasi target responden untuk penelitian yang ditentukan dari masa kerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel dengan Rumus Slovin (Machali, 2021) dalam hal ini digunakan dalam penelitian sebagai panduan untuk menentukan besaran sampel agar dapat mewakili populasi. Rumus perhitungan untuk penarikan sampel maka dari itu:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = total populasi

d = tingkat penyimpangan yang diinginkan (5%)

Perhitungan pengambilan sampel kemudian dapat diketahui melalui perhitungan di bawah yakni:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{N.d^2+1} \\n &= \frac{103}{103.(0,05)^2+1} = \frac{103}{103(0,0025)+1} \\n &= \frac{103}{0,2575+1} = \frac{103}{1,2575} \\n &= 81.90\end{aligned}$$

Maka berdasarkan dari perhitungan rumus slovin di atas, besaran sampel pada penelitian yang didapatkan adalah 81.90 dan dibulatkan menjadi 82 karyawan *Head*

Office PT ISS Indonesia yang dipilih sebagai sampel dan menjadi responden dari penelitian.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Mekanisme pengumpulan data bagi penelitian jika dilihat berdasarkan waktu pelaksanaan menggunakan pengambilan data secara *cross-sectional*, di mana pengumpulan data untuk penelitian dilakukan dalam satu titik waktu (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Studi pustaka beserta penyebaran kuesioner merupakan metode lain yang dipakai untuk pengambilan data.

Studi pustaka merupakan kajian teoritis yang dilakukan berkaitan sesuai dengan fenomena yang diteliti. Hal ini dilakukan melalui pengumpulan informasi berbagai sumber eksternal seperti buku, jurnal dan artikel, laporan, survei, data perusahaan ataupun internet. Penyebaran kuesioner sementara dilakukan melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan menyangkut pendapat, penilaian, ataupun persepsi mengenai objek penelitian yang perlu dijawab oleh responden. Kuesioner penelitian akan dibuat dengan menggunakan *Microsoft Office Form*. Pilihan jawaban kuesioner akan didesain dengan *Skala Likert* agar jawaban responden dapat diukur. Pilihan jawaban dalam skala menggunakan poin interval 1-5 sebagaimana tertera dalam tabel di bawah.

Tabel 3. 1 Tabel Skala Pengukuran

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional ialah interpretasi berdasarkan kondisi hal yang dikaji (Syahza, 2021). Hal ini ditujukan untuk menerangkan makna variabel yang diteliti dari perspektif peneliti berdasarkan pendalaman teori yang telah dipahami dan menjadi unsur penting yang menjelaskan pengukuran variabel yang diteliti

(Machali, 2021). Definisi operasional dilakukan untuk menghindari perbedaan interpretasi dalam menggambarkan variabel penelitian. Penelitian ini akan mengukur 3 (tiga) variabel yang dapat dilihat sebagai berikut ini.

### 3.5.1. Variabel Independen

Variabel ini atau biasanya dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk kemudian menimbulkan efek terhadap variabel yang terikat yakni adalah variabel dependen (Vehkalahti & Everitt, 2019). Keberadaan variabel independen maka dari itu akan mempengaruhi variabel lain sedangkan variabel itu sendiri tidak terpengaruh. Terdapat 2 (dua) variabel independen yang digunakan ini yaitu Manajemen Talenta (X1) dan Keterlibatan Karyawan (X2).

### 3.5.2. Variabel Dependen

Variabel yang memiliki nama lain sebagai variabel terikat, merupakan variabel yang mendapatkan efek dari hasil manipulasi variabel independen (Vehkalahti & Everitt, 2019). Variabel ini ialah variabel yang terpengaruh oleh kehadiran variabel independen. Variabel terikat yang digunakan yaitu adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Definisi	Dimensi	Ukuran	Skala
<b>Manajemen Talenta (X1):</b> Serangkaian proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menempatkan, dan mempertahankan karyawan yang tepat di tempat yang tepat (Kardo, Wilujeng, & Suryaningtyas, 2020)	Posisi Penting ( <i>Pivotal Positions</i> )	Strategi identifikasi kemampuan posisi penting perusahaan	(1-5)
		Posisi penting diisi oleh orang yang tepat	(1-5)
		Perusahaan menugaskan orang yang tepat di tempat yang tepat	(1-5)
	Rekrutmen Talenta ( <i>Talent Recruitment</i> )	Perusahaan melaksanakan proses rekrutmen untuk seleksi karyawan	(1-5)
		Perusahaan melakukan proses rekrutmen internal & eksternal	(1-5)
		Karyawan dipilih melalui proses rekrutmen sesuai standar perusahaan	(1-5)
	Pengelolaan Talenta ( <i>Managing Talent</i> )	Perusahaan menyediakan karyawan pelatihan & pengembangan	(1-5)

Definisi	Dimensi	Ukuran	Skala
	Manajemen Retensi ( <i>Retention Management</i> )	Perusahaan melakukan rotasi & pemberian tanggung jawab besar kepada karyawan	(1-5)
		Perusahaan melakukan evaluasi kinerja secara berkala	(1-5)
		Gaji & <i>benefit</i> perusahaan kompetitif serta sesuai pekerjaan	(1-5)
		Pengembangan karir antar karyawan dilakukan dengan adil	(1-5)
		Perusahaan berusaha meningkatkan kondisi kerja	(1-5)
<b>Keterlibatan Karyawan (X2):</b> Ikatan emosional ataupun intelektual yang dapat diukur baik itu secara negatif ataupun positif, terhadap komitmen organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan tempat kerja mereka secara keseluruhan (Ngwenya & Pelsler, 2020)	<i>Vigor</i> (Semangat)	Perasaan semangat & penuh energi di tempat kerja	(1-5)
		Perasaan kuat dan bertenaga saat bekerja	(1-5)
		Semangat untuk pergi bekerja setiap hari	(1-5)
	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Merasa terinspirasi oleh pekerjaan	(1-5)
		Antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan	(1-5)
		Merasa bangga dengan pekerjaan	(1-5)
	<i>Absorption</i> (Kekhusyukan)	Senang bekerja secara intens	(1-5)
		Seringkali larut dalam pekerjaan	(1-5)
		Memiliki fokus tinggi saat bekerja	(1-5)
	<b>Kinerja Karyawan (Y):</b> Kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sejalan dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Prabasari, Martini, & Suardhika, 2018)	<i>Task Performance</i> (Kinerja Tugas)	Mempertahankan kinerja yang memiliki hasil kualitas tinggi
Dapat mengerjakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi dalam jumlah besar			(1-5)
Konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			(1-5)
<i>Adaptive Performance</i> (Kinerja Adaptasi)		Pengelolaan perubahan dalam pekerjaan dengan baik	(1-5)
		Nyaman dengan fleksibilitas pekerjaan	(1-5)
		Dapat beradaptasi dengan perubahan organisasi dengan baik	(1-5)
<i>Contextual Performance</i> (Kinerja Kontekstual)		Aktif berpartisipasi dalam diskusi tim dan <i>meeting</i> saat bekerja	(1-5)
		Mempertahankan koordinasi yang baik dengan rekan kerja	(1-5)

Definisi	Dimensi	Ukuran	Skala
		Tidak keberatan membimbing karyawan baru di luar tugas pekerjaan	(1-5)
		Berkomunikasi dengan efektif untuk menyelesaikan masalah & mengambil keputusan	(1-5)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Kumpulan data penelitian yang telah didapatkan melalui penyebaran kuesioner akan dikaji memakai Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi ialah bagian dalam perhitungan statistik inferensial yang berfungsi memberikan prediksi besaran variabel terikat jika variabel bebas terdapat peningkatan (Machali, 2021). Analisis data dengan teknik ini biasanya dipakai untuk meramalkan korelasi antar variabel yang berjumlah lebih dari 2 (dua), yakni misalnya 1 (satu) variabel dependen dan 2 (dua) atau lebih variabel independen.

Metode tersebut sehingga sudah sesuai dengan desain penelitian yang memiliki 2 (dua) variabel sebagai variabel bebas dan 1 (satu) variabel sebagai variabel terikat yaitu manajemen talenta (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y) sehingga dapat dikatakan bahwa uji regresi linier berganda sudah tepat untuk digunakan dalam menganalisis data penelitian.

### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian untuk memperlihatkan kebenaran ataupun kesahihan alat ukur (Machali, 2021). Uji ini membantu peneliti untuk memahami taraf ketepatan alat ukur yang dipakai di dalam penelitian dan memungkinkan peneliti untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yaitu indikator dari pertanyaan dan pernyataan di dalam kuesioner sudah benar dan tepat. Jika terdapat indikator yang tidak valid, maka peneliti perlu menghilangkan ataupun mengganti indikator tersebut dan melakukan uji validitas kembali hingga mendapatkan hasil yang valid.

Metode *korelasi pearson product moment* akan dipakai dalam uji validitas dengan ketentuan valid atau tidaknya hasil berdasarkan ketentuan (Machali, 2021) sebagai berikut:

1. Pernyataan dianggap valid jika mendapat hasil  $r$  hitung  $> r$  tabel ataupun nilai  $p$ -value  $<$  nilai  $\alpha$
2. Pernyataan dianggap tidak valid jika mendapat hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel ataupun nilai  $p$ -value  $\geq$  nilai  $\alpha$

Besaran nilai  $r$  tabel dapat diketahui melalui rumus  $r$  tabel yaitu  $df (N - 2)$  kemudian melihat pada tabel  $r$  itu sendiri. Perhitungan uji validitas ini akan dilakukan melalui aplikasi SPSS.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah metode untuk menguji keandalan alat ukur penelitian. Keandalan ini diketahui dari perhitungan yang dilakukan berulang kali maka akan tetap menghasilkan hasil yang sama dan konsisten sehingga alat ukur disimpulkan dapat diandalkan (*reliable*) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Instrumen penelitian akan dianggap memiliki Reliabilitas jika hasil uji memiliki hasil yang konsisten terhadap hal yang diukur (Machali, 2021). Pengujian reliabilitas dari alat ukur penelitian akan dilakukan melalui aplikasi SPSS menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan secara singkat dapat ditentukan melalui indikator sebagai berikut (Machali, 2021):

1. Uji dianggap tidak reliabel jika hasil perhitungan *Cronbrach's Alpha*  $< 0.7$
2. Uji dianggap reliabel jika perhitungan *Cronbrah's Alpha*  $\geq 0.7$

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah percobaan untuk memastikan kehadiran masalah asumsi klasik dari model regresi (Mardiatmoko, 2020). Pengujian tersebut merupakan persyaratan analisis yang perlu dipenuhi oleh model regresi untuk memahami apakah uji hipotesis terhadap data dapat dilanjutkan atau perlu dilakukan pengumpulan data kembali (Machali, 2021). Uji asumsi klasik bagi analisis regresi linear mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, serta uji autokorelasi.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian sehingga uji asumsi klasik yang perlu dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastitas. Pengujian autokorelasi tidak digunakan karena pengujian tersebut berfungsi untuk mengetahui kehadiran korelasi pada data yang bersifat *time series* (Machali, 2021) sementara itu penelitian menggunakan teknik pengumpulan data secara *cross-sectional*.

### 3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi dalam melihat sebaran data terdistribusi normal atau tidak (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Uji normalitas dilakukan melalui aplikasi SPSS menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogrov-smirnov* menurut (Machali, 2021) dengan ketentuan analisis dilihat di bawah ini:

1. Sebaran data dianggap terdistribusi normal bila perolehan probabilitas signifikan  $\geq 0.05$
2. Sebaran data dianggap tidak terdistribusi normal bila perolehan probabilitas signifikan  $< 0.05$

### 3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai dalam memeriksa kehadiran hubungan signifikan antar variabel bebas (Machali, 2021). Uji ini menentukan sejauh mana variabel independen saling berkorelasi (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Korelasi antar variabel independen tidak akan ditemukan ketika dilakukan pengujian pada model regresi yang baik. Uji multikolinearitas akan menggunakan aplikasi SPSS menurut (Machali, 2021) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Multikolinearitas dalam model tidak ditemukan jika hasil perhitungan VIF  $< 10$  ataupun nilai *tolerance*  $> 0.1$
2. Ditemukan kehadiran multikolinearitas pada model apabila hasil perhitungan VIF  $> 10$  ataupun nilai *tolerance*  $< 0.1$

### 3.8.3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas memiliki fungsi dalam memperlihatkan kehadiran gejala berbeda varian dari nilai residual pada model regresi (Machali, 2021). Uji ini

menunjukkan apakah terdapat perbedaan dari nilai residual yaitu selisih dari nilai prediksi dan nilai aktual. Data regresi yang normal seharusnya menunjukkan nilai yang Homoskedastitas (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Metode pengujian Glejser pada aplikasi SPSS akan digunakan dalam penelitian untuk melihat apakah terdapat indikasi heteroskedastitas pada model regresi dengan ketentuan menurut (Machali, 2021):

1. Nilai probabilitas memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $\alpha$ ), perolehan mengindikasikan tidak terdapat Heteroskedastitas dalam data
2. Nilai probabilitas memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$  ( $\alpha$ ), perolehan mengindikasikan bahwa terdapat Heteroskedastitas dalam data

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah pembesaran regresi linear sederhana dan berfungsi dalam menelaah kaitan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Machali, 2021). Analisis akan memakai aplikasi SPSS di mana dalam uji ini juga akan melihat uji kelayakan model regresi yang terdapat pada tabel ANOVA. Ketentuan dalam menguji model regresi berganda memiliki hasil signifikan atau tidak dapat dilihat sebagaimana keterangan ini:

1. Bila nilai probabilitas  $< 0.05$ , dapat diketahui model regresi memiliki perolehan signifikan
2. Bila nilai probabilitas  $> 0.05$ , dapat diketahui model regresi memiliki hasil tidak signifikan

### 3.10 Uji Hipotesis

Pada penelitian kuantitatif, uji hipotesis terbagi menjadi 2 (dua) jenis yakni hipotesis langsung (direksional) dan hipotesis tidak langsung (non-direksional) (Machali, 2021). Penelitian ini akan menggunakan uji hipotesis secara tidak langsung atau non-direksional yaitu hipotesis yang tidak menunjukkan arah tertentu sesuai dengan dugaan hipotesis yang telah dirumuskan. *Two tailed test* (uji dua sisi) dalam hal ini digunakan karena rumusan hipotesis tidak menunjukkan arah tertentu.

Hipotesis sendiri dalam pengujiannya ditetapkan menjadi 2 jenis yakni hipotesis nol ( $H_0$ ) & hipotesis alternatif ( $H_a$ ) (Machali, 2021). Hipotesis yang mengatakan

tidak ada pengaruh atau hubungan antar variabel yang diuji merupakan  $H_0$  sedangkan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh atau hubungan antar variabel yang diuji merupakan  $H_a$ . Penolakan yang terjadi pada hipotesis nol akan membuat hipotesis alternatif diterima.

### 3.10.1 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji ini merupakan tes yang dilakukan untuk melihat pengaruh atau hubungan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Penelitian menggunakan uji T untuk mengetahui model regresi variabel  $X_1$  (manajemen talenta) dan  $X_2$  (keterlibatan karyawan) secara parsial atau terpisah memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) atau tidak. Langkah pengujian uji T akan dilakukan melalui aplikasi SPSS dengan menentukan ketentuan hipotesis terlebih dahulu berikut ini:

1. Manajemen Talenta ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$ : Manajemen Talenta ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial

$H_a$ : Manajemen Talenta ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial

2. Keterlibatan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$ : Keterlibatan Karyawan ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial

$H_a$ : Keterlibatan Karyawan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial

Langkah selanjutnya kemudian menentukan tingkat signifikansi,  $t$  tabel, dan  $t$  hitung setelah menentukan hipotesis. Tingkat signifikansi dan  $t$  tabel dalam penelitian menggunakan  $\alpha = 5\%$  dan  $t$  hitung diketahui melalui Tabel Distribusi  $t$  disyaratkan  $\alpha = 5\%/2$  yaitu pengujian 2 sisi serta derajat kebebasan yaitu  $(df) = n - k - 1$ . Ketentuan interpretasi uji dalam pengambilan kesimpulan ditentukan dengan kriteria menurut (Anderson, Sweeney, Williams, Camm, & Cochran, 2017):

1.  $H_0$  ditarik kesimpulan diterima bila perolehan perhitungan  $-t$  hitung  $< t$  tabel  $> t$  hitung

2.  $H_0$  ditarik kesimpulan tidak diterima bila perolehan perhitungan  $-t$  hitung  $> t$  tabel  $< t$  hitung

Ketentuan di atas mengartikan bahwa jika  $H_0$  diterima, dapat ditarik kesimpulan tidak ditemukan pengaruh yang signifikan secara terpisah antara pengaruh variabel independen yaitu manajemen talenta (X1) atau keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya, jika  $H_0$  ditolak maka ada pengaruh signifikan secara parsial antara manajemen talenta (X1) atau keterlibatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan  $H_a$  diterima.

