

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

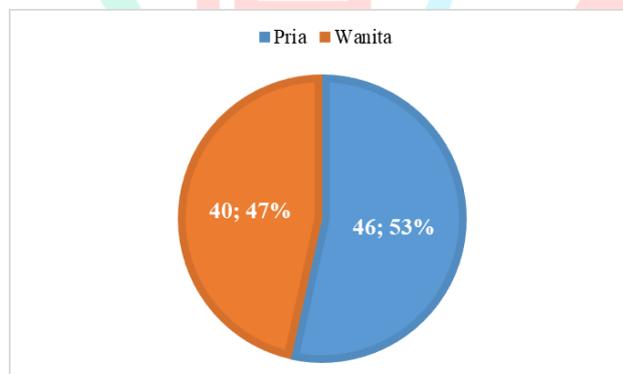
4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner secara *online* berbentuk *Microsoft Office Form* yang disebarakan kepada karyawan di *Head Office* (Kantor Pusat) PT ISS Indonesia. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *email* kepada karyawan yang menjadi target responden yang telah ditentukan.

Penelitian membutuhkan setidaknya 82 responden sebagai data untuk memenuhi sampel yang dibutuhkan dengan perhitungan rumus Slovin pada bab sebelumnya. Kuesioner sementara itu mendapatkan total responden yaitu 88 dengan *missing data* sebanyak 2 responden yang memilih pilihan tidak bersedia.

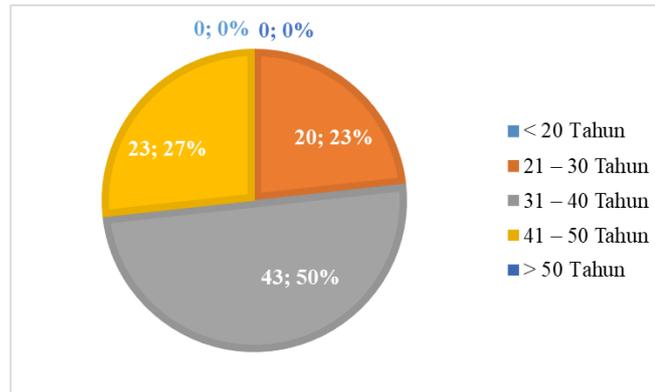
Data responden yang dapat digunakan untuk analisa sehingga berjumlah menjadi 86 karyawan. Karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan terakhir, jabatan pekerjaan, status kepegawaian, dan masa kerja di perusahaan.



Gambar 4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

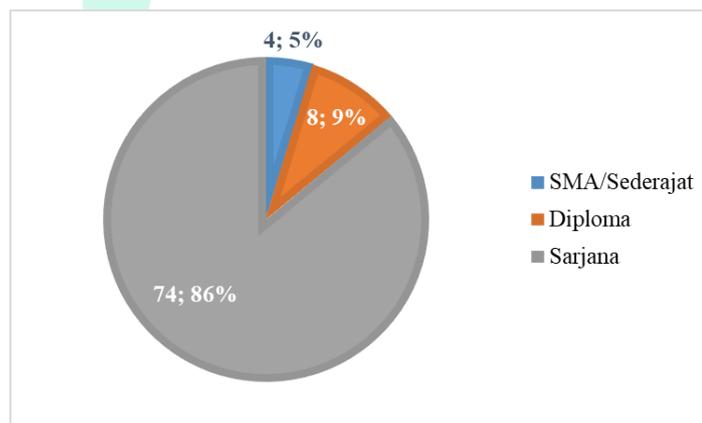
Sumber: Perolehan Data Kuesioner

Gambar 4.1 menunjukkan karakteristik pertama dari karyawan perusahaan yang dibedakan berdasarkan gender yaitu pria dan wanita dengan jenis kelamin pria merupakan mayoritas responden dengan persentase sebesar 53% yaitu 46 karyawan.



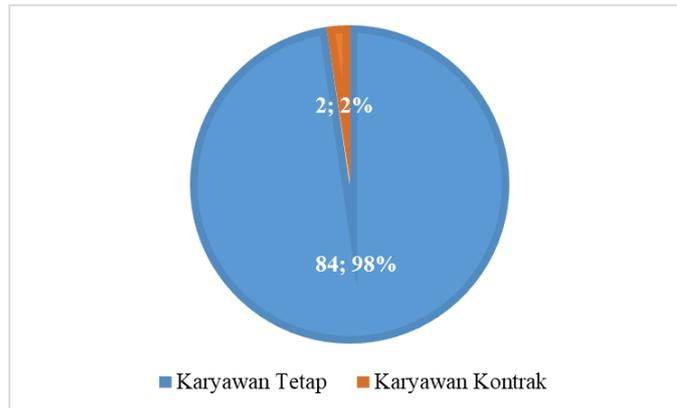
Gambar 4. 2 Karakteristik Usia Responden
Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Gambar 4.2 kemudian menggambarkan data karakteristik karyawan sebagai responden berdasarkan usia dengan rentang usia 31 hingga 40 tahun adalah jawaban paling dominan di antara karakteristik usia lain yaitu mencakup sebesar 50% dengan jumlah total terdapat 43 karyawan.



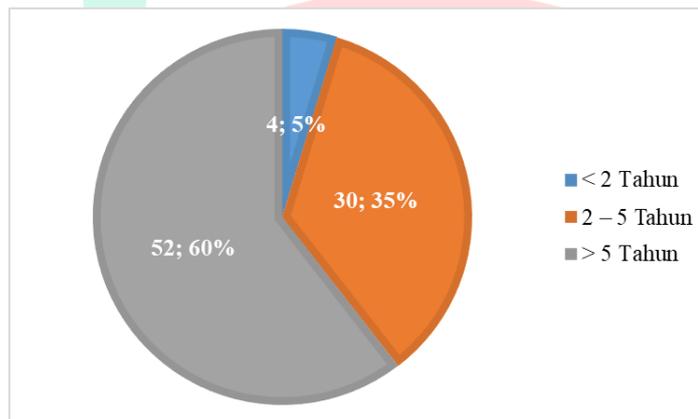
Gambar 4. 3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden
Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Gambar 4.3 di atas menyajikan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir di mana pendidikan terakhir Sarjana merupakan pilihan responden paling banyak dengan persentase sebesar 86% yaitu berjumlah 74 karyawan. Jabatan pekerjaan diisi secara bebas oleh karyawan dengan kesimpulan jabatan sebagai admin sebanyak 7 karyawan, *section head* 1 karyawan, serta staff dan lainnya sebanyak 78 karyawan.



Gambar 4. 4 Karakteristik Status Kepegawaian Responden
Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Gambar 4.4 kemudian menyajikan karakteristik status kepegawaian dari karyawan yang dibagi menjadi 2 (dua) status yakni karyawan tetap dan karyawan kontrak. Responden dengan status karyawan tetap memiliki persentase terbesar yaitu 98% dengan total responden adalah 84 karyawan.



Gambar 4. 5 Karakteristik Masa Kerja Responden
Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian

Gambar 4.5 menggambarkan karakteristik terakhir yaitu masa kerja karyawan di perusahaan. Masa kerja lebih dari 5 tahun (> 5 tahun) merupakan responden paling besar yaitu 60% dengan total 52 karyawan sebagai responden karakteristik tersebut.

4.1.2. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif berguna dalam membuat uraian mengenai hasil pengumpulan data tanpa tujuan mengeneralisir data. Deskripsi menggambarkan keadaan sampel sebenarnya tanpa membuat atau menarik kesimpulan bahwa data

dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini memiliki 86 data dengan 82 data yang akan diolah sebagai sampel akhir di mana responden dengan waktu bekerja kurang dari 2 tahun (< 2 tahun) sebanyak 4 karyawan tidak digunakan disebabkan bukan target responden peneliti.

Skala *likert* dengan 1–5 poin interval pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner. Perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum})}{\text{jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(5-1)}{5} = \frac{4}{5}$$

$$\text{Rentang Skor} = 0.8$$

Rentang skor yang didapatkan sebesar 0.8 sehingga dapat digunakan sebagai rentang jawaban setiap poin interval kriteria untuk menafsirkan jawaban responden dalam kategori skala berikut.

Tabel 4. 1 Kategori Skala

Rentang Skor Skala	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.81 – 2.60	Tidak Setuju (TS)
2.61 – 3.40	Cukup Setuju (CS)
3.41 – 4.20	Setuju (S)
4.21 – 5.00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Perhitungan Peneliti

Hasil pengujian ini akan memperlihatkan angka minimal, maksimal, *mean*, dan standar deviasi (*Standard Deviation*) data. Standar deviasi atau simpangan baku mengartikan variasi dari jawaban responden, di mana semakin jauh nilai dari 0 (nol) maka jawaban responden dianggap semakin beragam begitu pula sebaliknya, dan *mean* menyatakan nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TM1	82	2	5	4.12	.655
TM2	82	2	5	4.24	.794
TM3	82	2	5	4.01	.793
TM4	82	3	5	4.28	.573
TM5	82	3	5	4.49	.572
TM6	82	3	5	4.11	.703
TM7	82	2	5	3.99	.778
TM8	82	1	5	3.70	.977
TM9	82	3	5	4.49	.527
TM10	82	1	5	3.77	.920
TM11	82	2	5	3.71	.936
TM12	82	3	5	4.17	.734
Valid N (listwise)	82				

Gambar 4. 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Manajemen Talenta

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Responden berdasarkan Gambar 4.6 pada variabel Manajemen Talenta (*Talent Management/TM*) memiliki total *mean* terhitung sebesar 4.09, yaitu di atas rentang skor 3.41, menggambarkan karyawan cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item pernyataan. Nilai *mean* paling tertinggi terdapat pada pernyataan yang ke-5 sebesar 4.49, yaitu proses rekrutmen karyawan untuk perusahaan dilakukan secara internal dan eksternal perusahaan. Nilai *mean* paling tinggi selanjutnya terdapat pada pernyataan ke-9 dengan skor 4.49 yaitu perusahaan mengukur & melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE1	82	2	5	3.99	.793
EE2	82	3	5	4.22	.685
EE3	82	3	5	4.20	.710
EE4	82	2	5	4.34	.689
EE5	82	1	5	3.45	1.044
EE6	82	2	5	3.87	.828
EE7	82	4	5	4.46	.502
EE8	82	1	5	3.48	.997
EE9	82	1	5	3.93	.953
Valid N (listwise)	82				

Gambar 4. 7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Keterlibatan Karyawan

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Pada variabel Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement/EE*), total *mean* yang didapatkan adalah sebesar 3.99 di mana hasil ini masuk pada kategori rentang skor dengan jawaban responden cenderung Setuju (S). Nilai *mean* paling tinggi adalah 4.46 untuk pernyataan yang ke-7, yaitu saya bangga dengan pekerjaan saya. Nilai *mean* tertinggi selanjutnya adalah 4.34 untuk pernyataan ke-4, yaitu saya merasa terinspirasi dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EP1	82	3	5	4.18	.611
EP2	82	3	5	4.33	.668
EP3	82	2	5	4.15	.788
EP4	82	3	5	4.13	.681
EP5	82	2	5	4.32	.752
EP6	82	3	5	4.29	.694
EP7	82	3	5	4.09	.670
EP8	82	3	5	4.33	.498
EP9	82	3	5	4.46	.549
EP10	82	3	5	4.26	.625
Valid N (listwise)	82				

Gambar 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Kinerja Karyawan (*Employee Performance/EP*) pada Gambar 4.8 memiliki total *mean* dihitung sebesar 4.25, yaitu termasuk pada rentang skor di atas 4.21, di mana dapat dianggap bahwa karyawan cenderung menjawab item pernyataan Sangat Setuju (SS). *Mean* paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-9 dengan skor 4.46, yaitu saya merasa tidak keberatan jika harus membimbing karyawan baru meskipun itu di luar lingkup pekerjaan saya. Kemudian pada pernyataan ke-2 sebagai *mean* tertinggi selanjutnya dengan skor 4.33, yaitu saya tau saya mau dan dapat mengerjakan banyak tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan ke-8 juga mendapatkan *mean* yang sama yaitu 4.33 dengan pernyataan berbunyi saya mempertahankan koordinasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya.

Standar deviasi atau simpangan baku data responden penelitian berdasarkan tabel dapat dikatakan merupakan jawaban yang beragam karena seluruh hasil jauh di atas nol (0) dengan nilai *standard deviation* paling rendah adalah .498 yaitu item pernyataan variabel kinerja karyawan yang ke-8, yaitu saya mempertahankan

koordinasi yang baik dengan sesama rekan kerja saya. Nilai standar deviasi paling tinggi sementara itu terdapat pada pernyataan variabel keterlibatan karyawan yang ke-5 dengan nilai 1.044, yaitu saya selalu bersemangat untuk pergi bekerja setiap bangun tidur di pagi hari.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Penelitian menerapkan pengujian validitas melalui metode korelasi *pearson product moment* yang dihitung oleh *software* SPSS. Data penelitian yang diolah memiliki total sebanyak 82 responden (N= 82) sehingga nilai r tabel penelitian dengan df = 80 adalah 0.217. Hasil data akan dianggap valid atau sesuai jika hasil perhitungan r hitung > r tabel (0,217) atau nilai *p-value* < nilai α (0.05) (Machali, 2021).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Manajemen Talenta (TM)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	α	Ket.
TM1	0.605	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM2	0.457	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM3	0.588	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM4	0.427	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM5	0.307	0.217	0.005	0.05	Valid (Sesuai)
TM6	0.531	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM7	0.607	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM 8	0.638	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM9	0.319	0.217	0.004	0.05	Valid (Sesuai)
TM10	0.596	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM11	0.626	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
TM12	0.400	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)

Sumber: Perhitungan Peneliti

Perolehan pengujian validitas yang berjumlah 12 item untuk variabel Manajemen Talenta (TM) pada Tabel 4.2 seluruhnya mendapatkan nilai r hitung di atas 0.217 (r hitung > r tabel) dan nilai signifikan seluruhnya berada di bawah α (*p-value* < nilai α) maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya item pernyataan untuk manajemen talenta seluruhnya adalah valid.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (EE)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	α	Ket.
EE1	0.704	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE2	0.627	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE3	0.624	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE4	0.326	0.217	0.003	0.05	Valid (Sesuai)
EE5	0.773	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	α	Ket.
EE6	0.696	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE7	0.429	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE8	0.608	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EE9	0.629	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Perolehan pengujian validitas yang berjumlah sebanyak 9 item pernyataan untuk variabel Keterlibatan Karyawan (EE) pada Tabel 4.3 seluruhnya mendapatkan hasil perhitungan r hitung lebih dari r tabel yakni 0.217 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) dan serta hasil signifikan seluruhnya berada di bawah 0.05 (nilai $p\text{-value} < \text{nilai } \alpha$) maka dari itu dapat dianggap bahwasannya item pernyataan untuk keterlibatan karyawan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (EP)

Item	r hitung	r tabel	Sig.	α	Ket.
EP1	0.637	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP2	0.485	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP3	0.570	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP4	0.547	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP5	0.557	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP6	0.536	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP7	0.513	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP8	0.513	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP9	0.440	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)
EP10	0.462	0.217	0.000	0.05	Valid (Sesuai)

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Hasil uji validitas yang berjumlah 10 item untuk kinerja karyawan (EP) pada Tabel 4.4 seluruhnya memiliki perolehan perhitungan r hitung di atas hasil r tabel (0.217) dan nilai signifikan seluruhnya di bawah 0.05 sehingga telah sesuai dengan ketentuan validitas data yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ataupun $p\text{-value} < \alpha$ dan disimpulkan bahwa item kinerja karyawan seluruhnya valid.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan oleh aplikasi SPSS dengan metode *Conbrach's Alpha*. Data akan dianggap reliabel jika nilai *Conbrach's Alpha* dari data yang diolah memiliki hasil sama dengan lebih besar dari 0.7 (Nilai *Conbrach's Alpha* ≥ 0.7), sebaliknya data akan dianggap kurang reliabel jika mendapatkan nilai *Conbrach's Alpha* lebih rendah dari 0.7 (Nilai *Conbrach's Alpha* < 0.7) (Machali, 2021).

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran	N (Jumlah)	Skor <i>Conbrach's Alpha</i>	Keterangan
Manajemen Talenta (X1)	12	0.750	<i>Reliable</i>
Keterlibatan Karyawan (X2)	9	0.785	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.707	<i>Reliable</i>

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Hasil uji berdasarkan tabel menyatakan hasil perhitungan *Conbrach's Alpha* dari seluruh variabel yaitu Manajemen Talenta, Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan seluruhnya memiliki perhitungan lebih dari sama dengan 0.7 (Nilai *Conbrach's Alpha* ≥ 0.7). Sehingga penelitian menganggap instrumen seluruh variabel penelitian dapat diandalkan yaitu reliabel.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilihat dengan mengacu pada nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov* menggunakan aplikasi SPSS. Normal atau tidaknya data dilihat melalui hasil skor perhitungan probabilitas signifikan di mana data akan dianggap terdistribusi normal jika nilai probabilitas signifikan memiliki hasil sama dengan atau lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas Signifikansi ≥ 0.05) (Machali, 2021).

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
Jumlah		82
Parameter Normal	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Deviasi Standar</i>	2.58403275
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolut</i>	.056
	<i>Positif</i>	.056
	<i>Negatif</i>	-.043
Statistik Tes		.056
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Pengujian pada tabel menunjukkan hasil bahwa nilai probabilitas signifikansi data menggunakan *kolmogorov-smirnov test* adalah 0,200. Hasil

tersebut mengartikan angka signifikansi data lebih besar dari 0.05 yaitu Nilai signifikan $(0.200) \geq 0.05$ sehingga data variabel dianggap terdistribusi dengan normal.

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas data menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat tabel *Coefficients* pada kolom nilai VIF (*Variance Inflation Vector*) serta *tolerance*. Jika data mendapatkan hasil VIF kurang dari 10 (Nilai VIF < 10) atau *tolerance* lebih dari 0.1 (Nilai *Tolerance* > 0.1) maka dapat dianggap data tidak memiliki multikolinearitas (Machali, 2021), sedangkan data dianggap memiliki multikolinearitas jika mendapat nilai sebaliknya.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Coefficients</i>	
	Statistik <i>Collinearity</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Manajemen Talenta	0.562	1.779
Keterlibatan Karyawan	0.562	1.779

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Hasil uji di atas memperlihatkan bahwa variabel Y penelitian yakni Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan tidak memiliki multikolinearitas yaitu tidak adanya korelasi dengan kedua variabel dengan skor hasil *tolerance* lebih dari 0.1 yaitu sebesar 0.562 dan VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 1.779.

4.1.5.3. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas dilakukan dengan metode Glejser pada aplikasi SPSS. Data regresi yang baik tidak akan menunjukkan heteroskedastitas yaitu memiliki nilai yang homokedastitas (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019). Heteroskedastitas diketahui berdasarkan nilai signifikan. Apabila angka signifikan yang didapat lebih dari 0.05 (α) (Nilai Signifikansi > 0.05), dapat diasumsikan heteroskedastitas tidak ditemukan pada data, sedangkan data dianggap memiliki heteroskedastitas jika nilai signifikansi berkebalikan dari ketentuan (Machali, 2021).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastitas

<i>Model</i>	<i>Coefficients</i>	
	Signifikan	Keterangan
<i>(konstan)</i>	1.000	

<i>Coefficients</i>		
Manajemen Talenta	1.000	Tidak terdapat Heteroskedastitas
Keterlibatan Karyawan	1.000	Tidak terdapat Heteroskedastitas

Sumber: Data Peneliti

Perolehan pengujian Tabel 4.8 untuk variabel bebas, yakni Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan, memiliki angka signifikan lebih dari 0.05 yaitu 1.000 (Nilai Signifikan (1.000) > 0.05). Maka dari itu data regresi diketahui tidak memiliki heteroskedastitas dan memiliki nilai data yang homokedastitas.

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna dalam menganalisis keterikatan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Machali, 2021). Uji ini akan dilakukan melalui aplikasi SPSS dan selain itu juga akan menunjukkan uji kelayakan model regresi penelitian.

Signifikan atau tidaknya model regresi dilihat berdasarkan nilai probabilitasnya. Apabila perolehan probabilitas memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0,05) sehingga model dianggap memiliki hasil yang signifikan, sebaliknya jika tidak signifikan maka nilai probabilitas akan memiliki hasil lebih dari 0.05 (Nilai Probabilitas > 0,05) (Machali, 2021).

Tabel 4. 9 Uji ANOVA

ANOVA					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Signifikan</i>
Regresi	425.535	2	212.768	31.078	.000
<i>Residual</i>	540.855	79	6.846		
Total	966.390	81			

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Tabel ANOVA tersebut memaparkan uji kelayakan daripada model regresi yang digunakan, yaitu menunjukkan besaran angka probabilitas atau signifikansi. Pada kolom Sig. dalam tabel tersebut, diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi model ialah 0,000 mengartikan hasil ini kurang dari nilai ketentuan yaitu 0,05 (Nilai Signifikan = 0,000 < 0.05) maka dianggap variabel X1 (Manajemen Talenta) dan X2 (Keterlibatan Karyawan) sudah layak untuk memprediksi tingkat variabel Y (Kinerja Karyawan).

Uji ANOVA selain itu juga digunakan untuk melihat hasil uji simultan di mana pada tabel tersebut terlihat hasil skor F hitung adalah 31.078 dan F tabel yang telah

dihitung adalah 3.11 nilainya. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa perolehan F hitung memiliki hasil lebih daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga H_0 ditolak dan menjadikan H_a diterima yakni Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan memengaruhi dengan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT ISS Indonesia secara bersamaan (simultan).

Perolehan uji kelayakan dan uji simultan ini juga menandakan bahwa model sudah layak untuk dilakukan uji hipotesis. Tabel *Coefficients* selanjutnya digunakan untuk melihat hasil analisis regresi linear berganda serta mengetahui angka koefisien signifikan regresi (Machali, 2021).

Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients		Beta	t	Signifikan
	Unstandardized Coefficients				
	β	Std Error			
(konstan)	20.058	3.075		6.522	.000
Manajemen Talenta	.209	.082	.284	2.533	.013
Keterlibatan Karyawan	.341	.087	.440	3.921	.000

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Persamaan regresi berdasarkan Tabel 4.10 adapun menghasilkan persamaan regresi menjadi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 20.058 + 0.209 X_1 + 0.341 X_2$$

Nilai α adalah nilai konstanta di mana berdasarkan tabel, nilai koefisien konstanta variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah 20.058 ketika nilai X_1 (Manajemen Talenta) dan X_2 (Keterlibatan Karyawan) bernilai 0 (nol) atau tidak ada perubahan dari variabel X_1 & X_2 tersebut. Nilai β merupakan angka koefisien dari regresi di mana setiap terdapat kenaikan sebesar 1 angka dari variabel bebas, maka akan mempengaruhi kenaikan dari variabel terikat.

Pada uji ini nilai β Manajemen Talenta bernilai positif yaitu 0.209 yang mengartikan ketika Manajemen Talenta naik sebanyak 1 besaran, sehingga besaran Kinerja Karyawan juga mendapat penambahan sebanyak 0.209 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian. Begitu juga dengan Keterlibatan Karyawan yang memiliki hasil positif 0.341 yaitu jika naik sebanyak 1 besaran, sehingga variabel Kinerja Karyawan ikut mendapat penambahan sebanyak 0.341

dengan anggapan variabel lain tidak diteliti penelitian. Nilai ini memperlihatkan bahwa variabel X1 (Manajemen Talenta) dan X2 (Keterlibatan Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) memiliki hubungan yang satu arah, di mana ketika terdapat penambahan pada variabel X maka variabel Y juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika terjadi pengurangan.

Model regresi X1 (Manajemen Talenta) selain itu juga memiliki hasil Signifikan yaitu 0.013 mengartikan nilai ini kurang dari 0.05 (Signifikansi < 0.05) sehingga Manajemen Talenta diketahui berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sama juga dengan variabel X2 (Keterlibatan Karyawan) yang memiliki hasil Signifikan sebesar 0.000 yaitu kurang dari 0.05 (Signifikan < 0.05) sehingga keterlibatan karyawan juga dinyatakan memengaruhi secara signifikan kinerja karyawan.

4.1.7. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian berguna dalam melihat pengaruh antar variabel secara terpisah. Langkah pengujian sebelumnya telah dilakukan melalui aplikasi SPSS saat menguji Analisis Linear Berganda dan menggunakan tabel *Coefficients* yang sama dengan melihat pada kolom t tabel dan nilai signifikansi.

Kriteria interpretasi hipotesis dalam pengambilan kesimpulan dilihat dari perbandingan perhitungan t tabel di mana bila t tabel lebih dari t hitung maka H_0 dianggap diterima ($t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$), jika mendapat hasil sebaliknya H_0 akan dianggap tidak diterima (Anderson, Sweeney, Williams, Camm, & Cochran, 2017).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial Manajemen Talenta terhadap Kinerja

	Karyawan			Keterangan
	<i>Coefficients</i>			
	t hitung	t tabel	Sig.	
Manajemen Talenta	2.533	1.990	.013	H_0 ditolak

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Nilai t tabel perlu ditentukan sebelumnya dengan menghitung df kemudian dilihat pada t tabel berdasarkan nilai α dan derajat kebebasan yaitu sebesar 1.990 untuk penelitian ini. Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dipahami hasil perhitungan t

hitung untuk variabel X1 Manajemen Talenta yaitu 2.533 lebih daripada t tabel yaitu 1.990 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yang mengakibatkan H_0 ditolak & H_a diterima. Nilai signifikan manajemen talenta selain itu juga memiliki hasil yang lebih rendah dari α sehingga pengaruh variabel dianggap signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlandaskan analisis yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Talenta memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis secara Parsial Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

	<i>Coefficients</i>			
	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Keterlibatan Karyawan	3.921	1.990	.000	H_0 ditolak

Sumber: Perhitungan Data Peneliti

Hasil pengujian keterlibatan karyawan mendapatkan nilai t hitung yaitu 3.921, lebih dari nilai t tabel yaitu 1.990 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) oleh karena itu H_0 ditolak & H_a diterima. Begitu juga pada nilai signifikansi keterlibatan karyawan yang lebih rendah dari α yaitu sebesar 0.000, maka variabel ini dianggap memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan maka dari itu bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji hipotesis pertama ditemukan hasil bahwa Manajemen Talenta (X1) secara parsial memengaruhi dengan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT ISS Indonesia. Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan meningkatkan mutu praktis manajemen talenta dalam perusahaan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat mengalami kenaikan secara signifikan. Perolehan analisis penelitian ini selaras dengan penelitian (Bibi, 2019).

Pada manajemen talenta, indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada rekrutmen talenta. Karyawan kantor pusat PT ISS Indonesia dalam hal ini cenderung memilih jawaban sangat setuju pada indikator bahwa perusahaan melaksanakan proses rekrutmen untuk seleksi karyawan, proses rekrutmen

perusahaan telah dilaksanakan baik itu secara internal maupun eksternal, dan karyawan dipilih melalui proses rekrutmen sesuai standar perusahaan. Perusahaan perlu untuk melakukan proses seleksi rekrutmen dan membuat standar tersendiri dalam memilih karyawan agar tidak gegabah dalam menerima seseorang untuk bekerja.

Proses rekrutmen secara internal dan eksternal juga akan mengoptimalkan salah satu tujuan utama dari proses manajemen talenta yakni mempekerjakan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat karena perusahaan dapat melakukan perencanaan talenta dengan matang melalui sumber tersebut. Ketika perusahaan melakukan sistem rekrutmen dengan benar, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja melalui kesempatan mempekerjakan karyawan di tempat dan posisi yang tepat karena ketika karyawan sudah sesuai dan tepat dengan pekerjaannya, maka mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien hingga memberi peran positif bagi kinerja.

Indikator dengan nilai tertinggi selanjutnya merupakan indikator pengelolaan talenta di mana karyawan kantor pusat PT ISS Indonesia memilih jawaban setuju bahwa perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan, melakukan rotasi dan memberikan kewajiban yang lebih besar, serta melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan terutama jika program tersebut sesuai dengan bidang pekerjaannya tentunya akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karena karyawan akan memiliki kemampuan serta pengetahuan yang lebih baik mengenai pekerjaan yang dikerjakan.

Memberikan kesempatan rotasi serta tanggung jawab yang lebih besar juga merupakan hal yang baik bagi kinerja karena karyawan akan merasa bahwa atasan dan perusahaan memberi kepercayaan bahwa karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan lebih sehingga hal ini mendorong mereka untuk terus menghasilkan kinerja yang baik. Evaluasi kinerja yang dilaksanakan secara berkala menjadi praktis yang penting dijalankan di mana ini dapat menjadi alat strategis yang dapat membantu perusahaan untuk mengimplementasikan strategi melalui evaluasi kinerja yang terus dilakukan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka melalui pemberian evaluasi tersebut.

4.2.2. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis selanjutnya mendapatkan hasil Keterlibatan Karyawan (X2) secara terpisah memengaruhi dengan positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan berlandaskan dari hasil pengolahan data yang didapat, jika keterlibatan yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan bertambah maka akan meningkatkan hasil kinerja karyawan. Pengambilan kesimpulan ini juga sarah dengan penelitian (Sendawula, Nakyejwe, Juma, & Muganga, 2018).

Indikator keterlibatan karyawan dengan nilai paling tertinggi adalah dedikasi karyawan. Karyawan di kantor pusat PT ISS Indonesia cenderung memilih jawaban sangat setuju bahwa mereka merasa terinspirasi oleh pekerjaan, merasakan antusiasme saat bekerja, dan bangga dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya akan mengalami emosi atau perasaan yang positif seperti antusiasme, inspirasi, dan perasaan bangga sehingga akan dapat memperluas cara berpikir serta memacu karyawan menjadi lebih memusatkan perhatian dan fokus dalam pekerjaan hingga akhirnya juga berdampak positif terhadap kinerja.

Karyawan yang merasa terinspirasi dengan pekerjaan akan terus menemukan cara serta solusi baru untuk meningkatkan pekerjaan mereka baik itu dari proses bekerja ataupun hasil akhirnya yang tentunya kembali memberikan pengaruh baik bagi hasil kinerja yang dapat meningkat. Perasaan antusias dan bangga terhadap pekerjaan juga akan memberi pengaruh baik karena karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja akan mengerjakan pekerjaan mereka dengan bersungguhsungguh agar juga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh karyawan ataupun perusahaan.

Indikator tertinggi selanjutnya yaitu *vigor* atau semangat yang dimiliki oleh karyawan saat bekerja. Karyawan kantor pusat PT ISS Indonesia memilih jawaban setuju bahwa mereka memiliki perasaan semangat dan penuh energi di tempat kerja, merasa kuat dan bertenaga saat bekerja, serta semangat untuk pergi bekerja setiap hari. Sama seperti indikator dedikasi, perasaan semangat dalam bekerja harus dimiliki oleh karyawan karena hal ini juga merupakan emosi positif yang penting untuk dimiliki agar karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.