

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian di dalam penelitian ini adalah manajemen talenta, retensi dan kinerja karyawan divisi supermarket Asia Plaza Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan divisi supermarket Asia Plaza Tasikmalaya melalui retensi karyawan.

3.1.1 Sejarah Perusahaan

Asia Toserba berdiri pertama kali dalam bentuk CV di Tasikmalaya, Jawa Barat, berdiri pada tanggal 21 April 1987, CV ini didirikan oleh kakak beradik yang bernama Tjong Tjien Mien dan Tjong Sun Ming. Asia toserba membuka cabang yang ke-2 di Garut Jawa Barat tepatnya di jalan Ahmad Yani Garut, Jawa Barat pada tanggal 21 Maret 1991. Setelah itu Asia Toserba membuka bisnis di bidang minimarket dengan mendirikan Asia Minimarket yang berada di Komplek Tasik Indah Plaza pada tanggal 24 Oktober 2003.

Asia Toserba mulai berubah ke arah profesional dengan mendirikan sebuah pusat perbelanjaan tersebar se-Priangan Timur dengan nama Plaza Asia. Dibawah bendera PT. Asia San Prima Jaya dengan SIUP No.503/0687/PM/VII/2006 dan Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor.102915200191, Plaza Asia didirikan diatas area seluas 4,6 Ha yang terdiri atas bangunan Mall, Ruko, Convention Hall, Hotel dan Restaurant. Sejak pembukaannya di tahun 2007, Asia Plaza berhasil menjaga

reputasi sebagai pusat perbelanjaan dengan kelas tersendiri di Tasikmalaya. Selama hampir 1 tahun beroperasi, Asia Plaza tetap berfokus pada pangsa pasar kelas menengah atas dan membangun reputasi yang kuat dan terpercaya melalui fashion, gaya hidup dan kualitas. Keunggulan Asia Plaza dengan pesaingnya terletak dalam kualitas tentang kualitas gedung dan lokasinya yang strategis dan luas di pusat kota Tasikmalaya.

Asia Plaza berdiri diatas lahan seluas 4,6 Ha. Pusat perbelanjaan ini memiliki area seluas lebih kurang 20.000 meter persegi dengan 3 lantai area ritel, 1 lantai perkantoran, 4 lantai area parkir dan 1 lantai hotel, restaurant dan *convention hall* dan selebihnya adalah komplek ruko.

Pada tanggal 20 Mei 2008 memperluas usahanya dengan membuka hotel dan restaurant dengan nama hotel Asri dan Asia International Restaurant. Asia Plaza terhubung dengan hotel Asri Tasikmalaya. Sinergi bisnis yang kuat yang sangat kompetitif, merupakan suatu kebanggaan bagi Asia Plaza dengan mempunyai sejumlah tenant-tenant berskala nasional seperti toko buku, toko pakaian, Gramedia, Pusat permainan, Restaurant, Cinema 21, dan masih banyak tenant-tenant lainnya, Plaza Asia juga memperluas dan memperbesar usahanya dengan membuka arena bermain water park pada 15 februari 2010.

Selama Mall Plaza Asia berdiri, Asia Plaza yakin akan dapat mempertahankan track record nya dengan terus memberikan pengalaman belanja terbaik serta pelayanan dan fasilitas terbaik. Dengan posisi sebagai yang terdepan "*trade mix*" yang eksklusif, pelayanan dan fasilitas terbaik serta pengunjung yang loyal, Plaza Asia berharap akan mencapai pertumbuhan yang lebih besar lagi

dimasa depan melalui usaha yang terus menerus untuk berbenah diri, melakukan inovasi dan menjadi unggulan.

3.1.2 Logo Perusahaan

Berikut ini adalah logo Asia Plaza Tasikmalaya yang bersumber dari Asia Plaza Tasikmalaya:



Sumber: Asia Plaza Tasikmalaya (2024)s

Gambar 3.1

Logo Asia Plaza Tasikmalaya

3.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

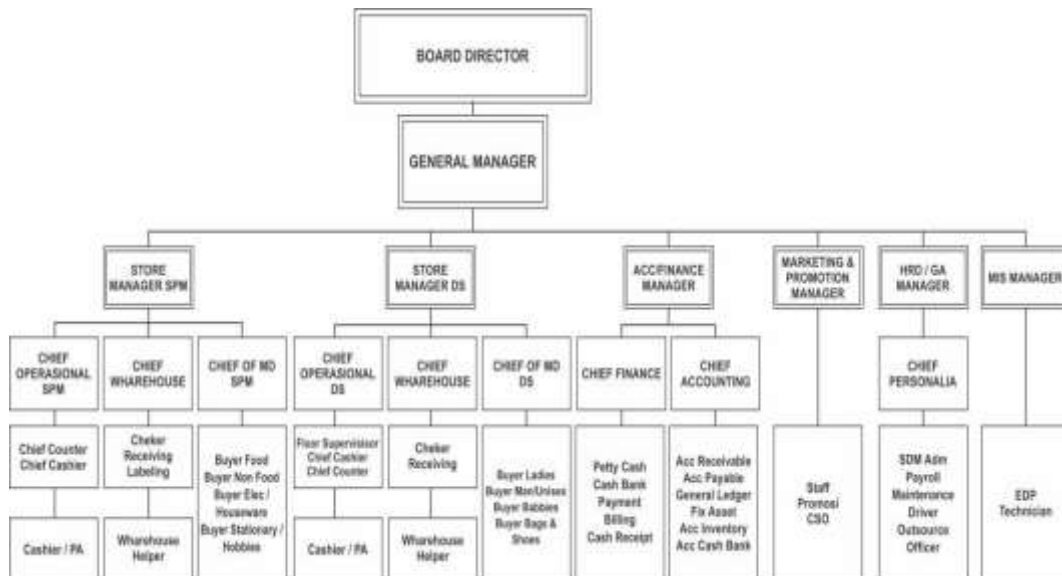
1. Visi Asia Plaza Tasikmalaya

- a. Menjadikan jaringan Asia Toserba terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan PELAYANAN.
- b. *Work With Passion*

2. Misi Asia Plaza Tasikmalaya

Menjadikan jaringan Asia Toserba bermanfaat bagi seluruh Direksi, Staff dan karyawannya, Mitra Kerja, Lingkungannya, serta masyarakat pada umumnya.

3.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: Asia Plaza Tasikmalaya (2024)

Gambar 3.2

Struktur Organisasi Perusahaan

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan melalui retensi karyawan pada divisi supermarket Asia Plaza Tasikmalaya adalah menggunakan metode penelitian survey.

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian- kejadian relative, distribusi, dan

hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:71). Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan memberikan kuesioner.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020: 81).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu:

- a. Variabel manajemen talenta diberikan simbol (X) sebagai variabel *independent*.
- b. Variabel retensi karyawan diberikan simbol (Z) sebagai variabel intervening.
- c. Variabel kinerja karyawan, diberikan simbol (Y) sebagai variabel *dependent*.

Untuk menjelaskan operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Manajemen Talenta (X)	Sebuah konsep yang dimulai dari bagaimana bisa merencanakan, mendapatkan,	1. <i>Talent acquisition</i>	- <i>Finding</i> - <i>Selection</i> - <i>Identifying</i>	Ordinal

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	mengembangkan, dan mempertahankan sebuah bakat pada perusahaan PT Asia Plaza Tasikmalaya	2. <i>Talent development</i>	- <i>Developing</i> - <i>Improving</i> - <i>Leader</i>	Ordinal
		3. <i>Talent retention</i>	- <i>Training</i> - <i>Directing</i> - <i>Loyalty</i>	Ordinal
Retensi Karyawan (Z)	Proses dimana karyawan terdorong untuk tetap bersama, loyal dan bekerja dalam jangka waktu yang lama pada Perusahaan PT Asia Plaza Tasikmalaya	1. Komponen Organisasi	- Budaya perusahaan bersifat positif - Perencanaan masa depan perusahaan yang baik	Ordinal
		2. Peluang karir	- Upaya pengembangan karir	Ordinal
		3. Penghargaan	- Pengakuan atas kinerja karyawan	Ordinal
		4. Rancangan tugas dan pekerjaan	- Penjadwalan kerja yang fleksibel - Kesimbangan dalam bekerja	Ordinal
		5. Hubungan karyawan	- Dukungan dari atasan - Hubungan baik antar karyawan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab di PT Asia Plaza Tasikmalaya	1. Bagus Sekali Melayani	- Kecepatan - Ketepatan	Ordinal
		2. Semangat Kerja	- Ketelibatn aktif - Konsistensi	Ordinal
		3. Berkomunikasi	- Kemampuan berkomunikasi - Keterampilan	Ordinal
		4. Tanggung Jawab & Dedikasi	- Kepatuhan - Ketekunan	Ordinal
		5. Berpenampilan	- Kerapihan - Kondisten dalam penampilan	Ordinal
		6. Respek Terhadap Instruksi	- Ketaatan - Adaptasi	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari narasumber dalam penelitian. Sumber data ini adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung kepada responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan divisi supermarket pada Asia Plaza Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber data tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi seperti data BPS dan jurnal hasil penelitian.

3.2.2.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 215). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi supermarket Asia Plaza Tasikmalaya yang mana dari data terakhir pada bulan September 2024 terdapat jumlah karyawan divisi supermarket sebanyak 170 orang terdiri dari beberapa bagian yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2

Populasi Sasaran Karyawan Divisi Supermarket Asia Plaza Tasikmalaya

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kasir	40
2	Pramuniaga	80
3	SPG	50
Jumlah Populasi		170

Sumber: Asia Plaza Tasikmalaya Tasikmalaya (2024)

2. Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota *sample* dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2020: 82).

Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah pendekatan *Slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut.

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Taraf Kesalahan atau Nilai Kritis

Pengambilan sampel dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{170}{1 + 170 (0,05)^2} = 120$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka sampel yang diambil dibulatkan menjadi sebanyak 120 orang karyawan. Kemudian, perhitungan sampel untuk setiap bagian karyawan yang ada adalah sebagai berikut.

$$\frac{\text{Jumlah Karyawan}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Dimana:

Jumlah karyawan : Jumlah dari masing-masing bagian karyawan yang ada

Total populasi : Total populasi yaitu sebanyak 170

Jumlah sampel : Hasil dari perhitungan populasi yaitu sebanyak 120

Sehingga diperoleh penentuan sampel sebagai berikut.

Tabel 3.3

Sampel Karyawan Divisi Supermarket Asia Plaza Tasikmalaya

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kasir	28
2	Pramuniaga	57
3	SPG	35
Jumlah Populasi		120

Sumber: Asia Plaza Tasikmalaya Tasikmalaya (diolah peneliti, 2024)

Penentuan ukuran sampel pada tiap-tiap bidang pekerjaan di divisi supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya tersebut, diperoleh dari hasil perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Bagian Kasir} : \frac{40}{170} \times 120 = 28 \text{ Karyawan}$$

$$\text{Bagian Paramuniaga} : \frac{80}{170} \times 120 = 57 \text{ Karyawan}$$

$$\text{Bagian SPG} : \frac{50}{170} \times 120 = 35 \text{ Karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan, maka ukuran sampel yang mejadi responden berjumlah 120 orang karyawan divisi supermarket. Adapun proses penyebaran kuesioner akan dilaksanakan dengan cara mengundi selanjutnya diberikan kuesioner dalam bentuk *google form*.

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan untuk pemecahan dan menganalisis permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Data-data tersebut dapat diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan sebagai berikut.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner melalui sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui terkait objek penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik.

c. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak manajemen perusahaan yang berkompeten untuk memperoleh penjelasan-penjeasan yang diperlukan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2.4 Pengujian Instrumen

Data yang diperoleh perlu di uji ketepatan atau kecermatannya dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (instrumen) yang digunakan:

1. Uji Validitas

Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalahan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Ghozali, 2018:50).

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran

Uji validitas yang dibahas adalah validitas *item* kuisisioner. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2018:52). Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Untuk penentuan apakah suatu *item*

layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*.

Penilaian langsung terhadap koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30 dan semua *item* yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Ghozali, 2018:54).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:51). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk melihat valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dimana kriterianya adalah:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak valid)

Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel r dengan $df = n-2$ pada tingkat signifikansi 5% dimana (n) adalah jumlah responden yang dijadikan sampel. Untuk menguji ketetapan kuisisioner, akan dilakukan *pretest* terhadap 30 responden dari karyawan divisi supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Uji validitas dilakukan dengan metode ini cukup dilakukan satu kali (*one shot method*).

2. Uji Reliabilitas

Secara umum, reliabilitas dapat diartikan sebagai keandalan. Keandalan sebuah alat ukur dapat dilihat dari dua petunjuk yaitu kesalahan baku pengukuran dan koefisien reliabilitas. Kedua statistik tersebut masing-masing memiliki kelebihan dan keterbatasan. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Ghozali, 2018:44). Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:45). Metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*.

Kriteria keputusannya adalah:

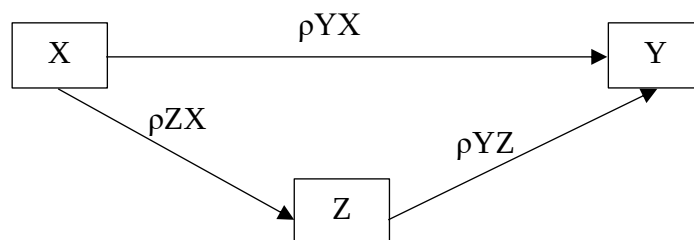
Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, maka pernyataan *reliable*

Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka pernyataan tidak *reliable*

Pada penelitian ini perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

3.3 Model Penelitian

Model penelitian atau model diagram dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara variabel manajemen talenta (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel retensi karyawan (Z) sebagai variabel intervening. sehingga penggambaran model penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

X : Manajemen Talenta

Y : Kinerja Karyawan

Z : Retensi Karyawan

$\rho(\text{rho})$: Nilai koefisien antarvariabel

Gambar 3.3

Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah penelitian yang memperlihatkan hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian, bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi dan saran-saran yang berguna untuk kebijakan penelitian selanjutnya (Hasan, 2018: 30). Adapun teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Terhadap Kuesioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* untuk jenis pertanyaan tertutup dan berskala normal. Skala *Likert* adalah skala yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidak-setujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu (Sugiyono, 2020: 96). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat

negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi / Sangat Baik
4	Setuju	S	Tinggi / Baik
3	Kurang Setuju	KS	Sedang / Cukup Baik
2	Tidak Setuju	TS	Rendah / Tidak Baik
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

Tabel 3.5
Formasi nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi / Sangat Baik
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi / Baik
3	Kurang Setuju	KS	Sedang / Cukup Baik
2	Setuju	S	Rendah / Tidak Baik
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

3.4.2 Metode *Successive Interval*

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Untuk setiap jawaban kuesioner diberi skor, dan skor yang diperoleh mempunyai skala pengukuran ordinal. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu software Microsoft Excel/2016. Maka sebelum dilakukan pengujian data, data berskala ordinal tersebut harus ditransformasikan menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *successive interval* adalah:

1. Menghitung frekuensi (f) pada setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan sebagai berikut:

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

6. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan:

$$Skala = Scale\ Value + Scale\ Value\ minimum + 1$$

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Terdapat beberapa alat uji yang sering digunakan dalam uji asumsi klasik diantaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel residual pada model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghazali, 2018: 161). Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik *non-parametrik*

Kolmogorov-Smirnov. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau nilai $Sig. > \alpha$.

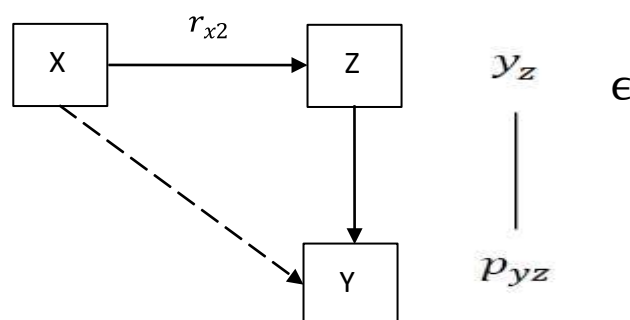
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghazali, 2018: 137). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu melihat *grafik plot*, *uji park*, *uji glejser*, dan *uji white*. Dasar analisis untuk menguji heteroskedastisitas dengan grafik plot, antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik yang digunakan adalah analisa jalur (*path analysis*). Penggunaan teknik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variable*) dan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur ini adalah untuk menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat (Sarwono, 2018). Berdasarkan keterangan tersebut, akan diterjemahkan sebuah diagram jalur dalam gambar:



Gambar 3.4
Struktur Lengkap *Path Analysis*

Dimana :

X = Manajemen Talenta

Z = Retensi Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

€ = Faktor lain yang tidak diteliti

r_{xz} = Koefisien Korelasi antara variabel X terhadap variabel Z

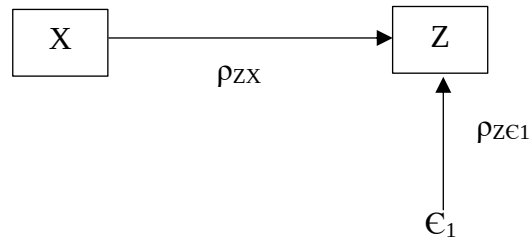
y_z = Koefisien Regresi antara variabel X terhadap variabel Y

p_{yz} = Koefisien Regresi antara variabel Z terhadap variabel Y

Menurut Sarwono (2018:103) *path analysis* adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel terikat tidak hanya secara langsung tapi juga secara tidak langsung. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) karena terdapat variabel mediasi atau variabel intervening.

Struktur model dalam penelitian ini terbagi menjadi dua untuk menganalisis hubungan langsung variabel X terhadap Y dan hubungan tidak langsung variabel X terhadap Y dengan Z sebagai variabel intervening.

1. Substruktur I (Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan)

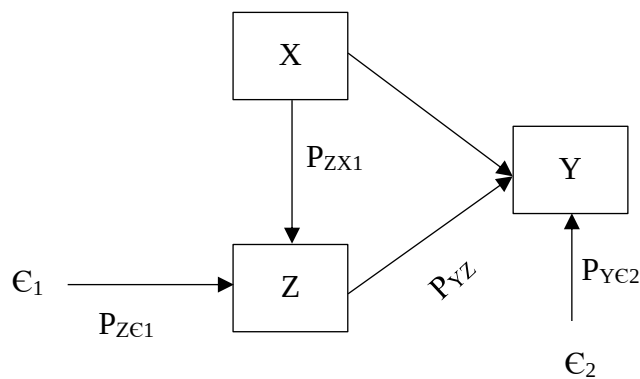


Gambar 3.5

Sub Struktur I

Sub struktur ini memperlihatkan hanya sebuah variabel penyebab dan variabel akibat. Dipandang dari sudut regresi, struktur ini tidak lain dari struktur linier sederhana. Dalam keadaan seperti ini, maka koefisien jalur tidak lain dari koefisien korelasi.

2. Substruktur II (Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Sebagai Variabel Intervening)



Gambar 3.6

Sub Struktur II

Sub struktur ini menjelaskan pengaruh tidak langsung antara X (Manajemen Talenta) dan Y (Kinerja Karyawan) melalui Z (Retensi).

Berikut ini adalah langkah-langkah analisis data yang dapat digunakan berdasarkan struktur *Path Analysis* di atas:

1. Pengujian Koefisien Korelasi

Rumus yang digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi adalah:

$$r_{X_i X_j} = \frac{n \sum_{h=1}^n X_{ih} \cdot X_{jh} - \left(\sum_{h=1}^n X_{ih} \right) \left(\sum_{h=1}^n X_{jh} \right)}{\sqrt{\left\{ n \sum_{h=1}^n Z_{ih}^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{ih} \right)^2 \right\} \left\{ n \sum_{h=1}^n Z_{jh}^2 - \left(\sum_{h=1}^n X_{jh} \right)^2 \right\}}}$$

Dengan $i \neq j = 1, 2, \dots, k$ (Sitepu dalam Sarwono, 2018).

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang didapat dari hasil perhitungan tersebut, maka dapat dilihat pada ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.6

Pedoman Koefisien Korelasi

Tingkat Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2020)

2. Pengujian pengaruh variabel intervening menggunakan rumus sebagai berikut:

$$p_{YXi} = b_{YXi} \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X_{ih}^2}{\sum_{h=1}^n Y_{ih}^2}}, i = 1, 2, 3, \dots, k$$

(Sitepu dalam Sarwono, 2018).

Keterangan :

p_{YXi} = Koefisien jalur dari X_i terhadap Y

b_{YXi} = Koefisien regresi dari variabel X_i terhadap variabel Y Analisis Korelasi
Product Moment

3. Pengujian faktor residu atau sisa dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\rho_{Yi\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y_1X_1Z \dots X_k}}$$

Dimana:

$$R^2_{Y_iX_i \dots X_k} = \sum_{i=1}^k \rho_{YX_1} r_{YX_i}$$

(Sitepu dalam Sarwono, 2018).

4. Untuk mencari pengaruh langsung variabel X dan Z terhadap Y dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 3.7
Formula untuk Mencari Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Antar Variabel Penelitian

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	$Y \leftarrow X \rightarrow Y (\rho_{YX})^2 = A$	-	A
		$(\rho_{YX} \cdot r_{XZ} \cdot \rho_{YZ}) = B$	B
	Total Pengaruh $X \rightarrow Y$		A + B
2.	$Y \leftarrow Z \rightarrow Y (\rho_{YZ})^2 = C$		C
		$(\rho_{YX} \cdot r_{XZ} \cdot \rho_{YZ}) = B$	B
3.	Total Pengaruh X dan Z terhadap Y		A+B+C

3.4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis disajikan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penetapan Hipotesis Operasional

- | | |
|---------------------------|--|
| $H_{01} : \beta_1 = 0$ | Manajemen Talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya. |
| $H_{a1} : \beta_1 \neq 0$ | Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya. |
| $H_{02} : \beta_2 = 0$ | Retensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya. |

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$	Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya.
$H_{o3} : \beta_3 = 0$	Manajemen Talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya.
$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$	Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya.
$H_{o4} : \beta_1 = \beta_2 = 0$	Manajemen Talenta melalui Retensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya.
$H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$	Manajemen Talenta melalui Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supermarket di Asia Plaza Tasikmalaya.

2. Penetapan Tingkat Signifikansi

Taraf signifikansi (α) ditetapkan sebesar 5% ini berarti kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau korelasi kekeliruan adalah 5%. Taraf signifikansi ini adalah tingkat yang umum digunakan dalam penelitian sosial karena dianggap cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, dengan derajat kebebasan ($n-2$).

3. Uji Signifikasi menggunakan Uji t

4. Kaidah Keputusan

Kriteria:

Tolak H_0 jika signifikan $t < (\alpha = 0,05)$

Terima H_0 jika signifikan $t > (\alpha = 0,05)$

5. Penarikan Kesimpulan

Bila pengaruh X terhadap Y secara tidak langsung melalui Z (variabel intervening) lebih besar dari pengaruh langsung X terhadap Y maka variabel Z bertindak sebagai variabel yang memediasi pengaruh X terhadap Y. Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25.0.