

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini mencakup *Talent Management*, *Job Insecurity*, dan Produktivitas Kerja Karyawan di Toserba Griya Yogya Ciawi.

##### **3.2.1 Toserba Griya Yogya Ciawi**

Yogya Group merupakan perusahaan ritel modern asli Indonesia yang mengelola jaringan supermarket dan *department store*, menawarkan beragam produk kebutuhan pokok seperti makanan, minuman, dan barang sehari-hari. Setiap minggunya, lebih dari 100 ribu pelanggan berbelanja di lebih dari 100 gerai yang tersebar, antara lain Toserba YOGYA, Toserba Griya, Yogya Express, Yomart, Griyamart, serta Griyatron. Dengan visi menjadi ritel pilihan masyarakat Indonesia, Yogya Group berkomitmen menyediakan produk berkualitas dengan harga yang bersaing, salah satunya melalui program Harga Murah Setiap Hari seperti Serba Hemat dan Harga Heran.

Awal berdirinya Toserba YOGYA bermula dari sebuah toko batik bernama DJOKDJA yang didirikan oleh Bapak Gondosasmito di kawasan Kosambi, Bandung pada tahun 1948. Saat itu, toko ini hanya memiliki luas 100 m<sup>2</sup> dan mempekerjakan 8 orang. Pada tahun 1972, kepemilikan toko berpindah ke Bapak Boedi Siswanto Basuki dan Ibu Tina Handayani, yang kemudian mengembangkan usaha ini dengan menambah produk kebutuhan sehari-hari dan mengganti nama toko menjadi YOGYA.

YOGYA resmi berdiri pada 28 Oktober 1982 dengan cabang pertamanya di Jl. Sunda No. 60, Bandung. YOGYA Group berkomitmen untuk memenuhi kepuasan konsumen dengan menyediakan produk berkualitas, layanan unggul, dan suasana belanja yang menyenangkan dengan harga murah dan promo rutin.

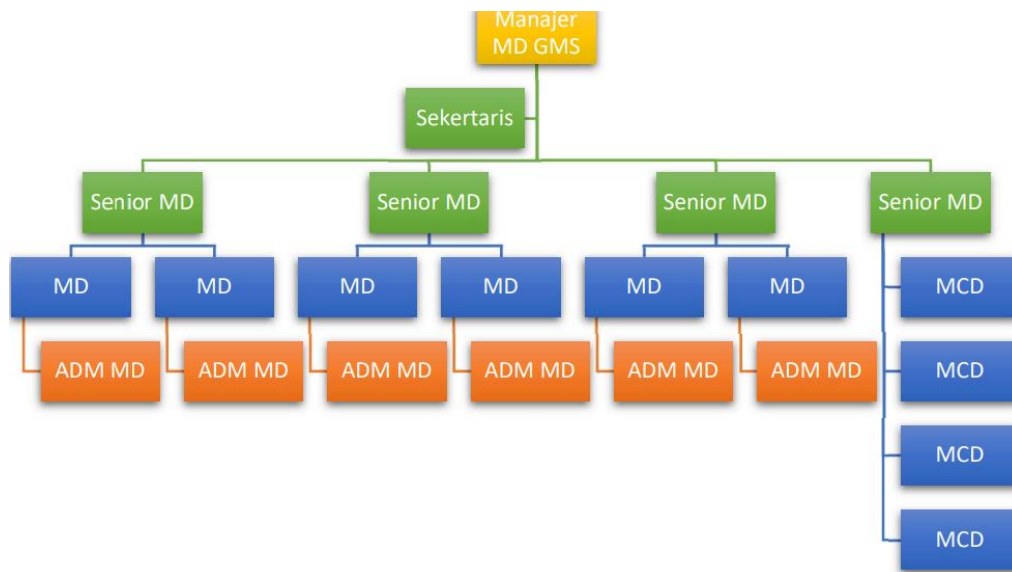
Saat ini, TOSERBA YOGYA beroperasi di Jawa Barat, Jakarta, dan Jawa Tengah, dengan lebih dari 80 outlet di bawah merek Toserba YOGYA dan Toserba GRIYA. Pada akhir 1990-an, muncul pesaing besar seperti Matahari dan Hero, yang mendorong Boedi untuk menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada manajemen profesional di bawah *Talent Management* Siswanto Wibowo. Perusahaan kemudian dikenal sebagai Yogya Group dan PT Akur Pratama.

Pasaraya Yogya, Toserba Yogya, dan Toserba Griya telah membuka sebanyak 52 gerai di tahun 2011. Melihat potensi besar di pasar minimarket serta adanya persaingan dari Alfamart dan Indomaret, Yogya meluncurkan Yomart pada 22 Agustus 2003 di Jalan Ciwastra, Bandung. Meski sempat mengalami kendala dalam penyediaan barang, Yomart berhasil membukukan rata-rata omzet harian sebesar 11 juta Rupiah per gerai setelah hambatan tersebut dapat diatasi.

Sejak 2006, Yomart menawarkan dua tipe waralaba, yaitu Yomart Minimarket dengan syarat tertentu dan Yomart Express yang beroperasi 24 jam. Hingga akhir tahun 2011, Yomart memiliki 287 gerai dan masih berada di atas pesaing asingnya.

### **3.2.2 Struktur Organisasi**

Di bawah ini merupakan struktural organisasi di Toserba Griya Yogya Ciawi.



**Sumber : Arsip Toserba Griya Yogya Ciawi**

**Gambar 3.1**

### **Struktur Perusahaan**

1. Manajer MD GMS Adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola seluruh aktifitas bisnis pada Divisi GMS, tugas dari seorang Manajer MD GMS antara lain pembuatan planning kerja pada Divisi GMS, pembuatan Tujuan dan Sasaran kerja pada Divisi GMS, melakukan evaluasi terkait aktivitas kerja pada Divisi GMS, dan membuat prosedur perbaikan terhadap hambatan pada Divisi GMS
2. Sekertaris Manajer Adalah perwakilan dari seorang pemimpin/manajer yang membantu seluruh team yang ada di dalam perusahaan sebagai perpanjangan tangan pemimpin, tugas dari seorang Sekertaris adalah mengelola surat menyurat untuk pimpinan (kokaryawansi), menerima dan

melayani tamu, menyusun acara pertemuan bisnis untuk pimpinan, menyiapkan rapat yang diselenggarakan pemimpin, dan tugas lainnya.

3. Senoir MD dan MD (Merchandiser) Adalah seorang yang bertanggung jawab untuk mengelola barang dagangan (merchandise) yang akan di pasarkan, tugas dari seorang MD adalah mengetahui permintaan / produk apa yang di minati pasar, menentukan berapa banyak barang yang dapat di serap pasar, menentukan titik keseimbangan margin agar maksimalisasi profit dapat tercapai, mencari Supplier yang dapat memenuhi permintaan, membuat kontrak dengan Supplier. Selanjutnya, membuat estimasi atau pendistribusian produk ke cabang, membuat program/promosi dalam upaya peningkatan trafic konsumen, melakukan evaluasi pada penjualan dan mencari hambatan yang terjadi, melakukan solusi untuk mengatasi masalah dan hambatan yang terjadi.
4. MCD (*Merchandising Control and Development*) merupakan sebuah team yang bertugas membantu, mengontrol dan mengembangkan seluruh proses bisnis pada divisi GMS, tugas seorang MCD adalah membuat laporan data penjualan, membuat *catalogue* beserta data penjualanya, membuat planogram dan plano aset, melakukan perbantuan relayout toko, menjadi jembatan/penghubung antara MD pusat dengan Cabang, dan tugas lainnya yang membantu mengontrol dan meningkatkan penjualan.

Lokasi kegiatan kerja yang biasa dilakukan meliputi:

- a. Kantor Pusat : pembuatan planogram, pembuatan plano aset, pembuatan *catalogue* , membuat evaluasi sales rutin per bulan

- b. *Yogya Distribution Center* : membantu proses estimasi barang agar lebih cepat sampai di took
  - c. *Outlet / store / cabang Yogya dan Griya* : perbantuan proses relay out, implementasi planogram, persiapan dan pemajangan barang di toko baru, perbaikan *grouping display*.
5. ADM MD (*Administrasi Merchandiser*) Adalah seseorang yang membantu karyawan *Merchandiser* (MD) dalam melakukan kegiatan sehari-hari, tugas dari seorang ADM MD adalah pembuatan PO berdasarkan instruksi MD, melakukan Order barang kepada Supplier, dan melakukan *Repeat Order* berdasarkan permintaan Cabang

### 3.2.3 Visi dan Misi

**Visi** Toserba Yogya, yaitu yaitu "Tetap menjadi pilihan utama," mencerminkan komitmen mereka untuk terus menjadi yang terdepan dan selalu diingat oleh pelanggan ketika memenuhi kebutuhan belanja. Pernyataan visi ini memuat beberapa makna dan nilai penting:

#### 1. Kontinuitas dan Konsistensi

Visi kontinuitas dan konsistensi menegaskan bahwa Toserba Yogya bertekad tidak hanya menjadi pilihan utama saat ini, tetapi juga mempertahankan posisi tersebut di masa mendatang. Hal ini tercermin dari komitmen mereka dalam menjaga kualitas dan pelayanan secara konsisten.

#### 2. Kepercayaan Pelanggan

Makna "pilihan utama" dalam visi ini menunjukkan upaya Toserba Yogya dalam membangun dan mempertahankan kepercayaan pelanggan. Mereka

ingin selalu menjadi tempat andalan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan belanja.

### 3. Kompetitif

Toserba Yogya juga berambisi untuk terus bersaing dan menjadi pemimpin di sektor ritel, sehingga selalu menjadi toko pertama yang dipilih pelanggan ketika berbelanja.

**Misi** Toserba Yogya sangat komprehensif dan merangkul berbagai aspek, yang menjadikannya sebagai pemandu operasional perusahaan. Berikut adalah penjelasan lebih detail tentang misi mereka:

#### 1. Setia memenuhi kebutuhan masyarakat

Toserba Yogya berkomitmen menjadi tempat utama bagi masyarakat untuk memenuhi berbagai kebutuhan, dengan menyediakan pilihan produk yang lengkap bagi kebutuhan sehari-hari pelanggan.

#### 2. Produk berkualitas

Perusahaan berupaya memastikan seluruh produk yang dijual memiliki mutu tinggi, sehingga pelanggan dapat mempercayai kualitas setiap barang yang mereka beli di Toserba Yogya.

#### 3. Unggul layanan

Keunggulan dalam memberikan layanan merupakan prioritas utama. Dengan staf yang ramah, profesional, dan memiliki pengetahuan tentang produk, Toserba Yogya bertekad menciptakan pengalaman berbelanja yang memuaskan dan membangun kedekatan dengan pelanggan.

#### 4. Akrab bersahabat

Nilai keramahan dan sikap bersahabat menjadi fokus utama, sehingga suasana di seluruh toko selalu hangat dan membuat pelanggan merasa diterima dengan baik.

#### 5. Suasana belanja yang menyenangkan

Selain sekadar memenuhi kebutuhan, Toserba Yogya berusaha menciptakan pengalaman belanja yang menyenangkan, agar setiap pelanggan merasa betah dan nyaman saat berbelanja.

### 3.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan untuk mengkaji pengaruh *Talent Management*, *Job Insecurity*, dan Produktivitas Kerja pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi adalah metode verifikatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif (*verificative research*), yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis (Amruddin, 2022). Pendekatan ini dipilih untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian merupakan karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas yang menunjukkan perbedaan tertentu dan sengaja dipilih oleh peneliti untuk dianalisis serta disimpulkan dalam penelitian (Amruddin, 2022).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut.

a. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat) (Amruddin, 2022). Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan meliputi *Talent Management* (X1) dan *Job Insecurity* (X2), sedangkan variabel dependen adalah Variabel Y.

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen adalah variabel yang mengalami pengaruh atau perubahan akibat adanya variabel independent (Amruddin, 2022). Pada penelitian ini, variabel dependen yang diteliti adalah Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan judul penelitian Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja, maka penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *Talent Management* (X1), *Job Insecurity* (X2), dan Produktivitas Kerja (Y), yang hubungan serta pengaruhnya akan diukur dan dianalisis. Operasionalisasi dari masing-masing variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Talent Management</i> X <sub>1</sub>	<i>Talent Management</i> merujuk pada karyawan dalam perusahaan yang	- <i>Talent acquisition</i>	Ordinal



Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	dapat memberikan dampak di atas rata-rata, baik melalui pencapaian kinerja yang baik maupun potensi yang dimiliki, yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Talenta ini mencakup semua level, fungsi, dan golongan yang ada di dalam perusahaan.	- <i>Talent developmen</i> - <i>Talent retention</i>	
<i>Job Insecurity</i>  X <sub>2</sub>	<i>Job Insecurity</i> adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.	- Arti pekerjaan itu bagi individu - Pentingnya keseluruhan pekerjaan	Ordinal
Produktivitas Kerja  Y	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta	- Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat kerja	Ordinal

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	efektif dan efisien.	- Pengembangan diri	
		- Mutu	
		- Efisiensi	

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini.

#### 3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Salah satu instrumen yang umum digunakan dalam pengumpulan data primer adalah kuesioner.

Dalam konteks penelitian ini, data yang dikumpulkan harus mencerminkan kondisi yang valid dan akurat terkait variabel *Talent Management*, *Job Insecurity*, dan Produktivitas Kerja. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi sebagai responden utama.

#### 3.5.2 Prosedur Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah suatu instrumen penelitian yang berbentuk daftar pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk dikirimkan kepada karyawan guna mengumpulkan data. Kuisisioner sering digunakan dalam penelitian ilmiah, Studi, studi pasar, dan berbagai konteks penelitian lainnya. Fungsi utama kuisisioner adalah untuk mengumpulkan informasi atau tanggapan dari orang-orang yang menjadi subjek penelitian tentang *Talent Management*, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja.

## 2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh Toserba Griya Yogya Ciawi Tentang *Talent Management*, *Job Insecurity* dan Produktivitas Kerja. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen resmi dengan kategori dokumen eksternal, dapat berupa bahan-bahan atau informasi yang dihasilkan suatu perusahaan.

### 3.5.3 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, sehingga nantinya dapat diambil kesimpulan (Amruddin, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di Griya Yogya Ciawi sebanyak 120 orang dari beberapa divisi sebanyak 98 orang dan non staf dan staf ada 22 orang.

### 3.5.4 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu (Amruddin, 2022). Dalam penelitian ini, penulis

menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Amruddin, 2022). Metode penarikan sampel yang diterapkan adalah *purposive sampling*, yakni teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan khusus yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

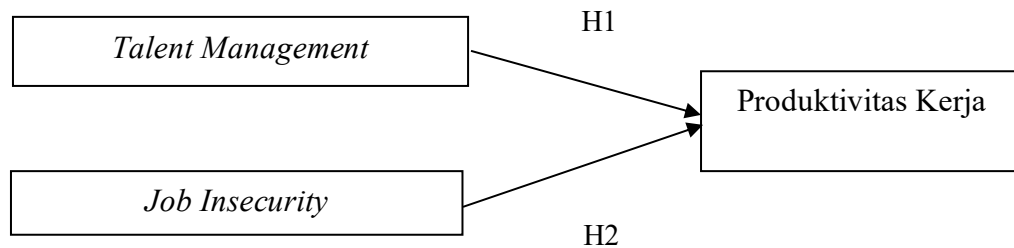
- Merupakan karyawan yang bekerja melayani pengunjung
- Karyawan yang non staf manajerial.
- Bersedia dijadikan subjek penelitian

Sampel yang diambil adalah sebesar 98 orang dari non staf Griya Yogya Ciawi.

### **3.6 Model Penelitian**

Model penelitian merupakan landasan berpikir yang diyakini peneliti sebagai panduan dalam menggali dan menemukan berbagai fakta melalui proses penelitian. Sementara itu, paradigma penelitian berfungsi sebagai kerangka pola pikir yang menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti. Paradigma ini juga merefleksikan bentuk dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, serta jenis dan jumlah hipotesis yang diajukan. Selain itu, paradigma penelitian turut menentukan teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam mengolah dan menginterpretasikan data (Amruddin, 2022).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan judul Pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Toserba Griya Yogya Ciawi. Maka model penelitian adalah sebagai berikut.



**Gambar 3.1**

### **Model Penelitian**

#### **3.6.1 Teknik Analisis Data**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja. Setelah semua data yang diperlukan tersedia, tahap selanjutnya adalah menganalisis serta menginterpretasikan data tersebut, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

##### **1. Nilai Jenjang Interval (NJI)**

Setiap pernyataan diberikan kepada karyawan dengan pilihan jawaban berupa kode huruf SS, S, KS, TS, dan STS. Penilaian menggunakan skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan yang bersifat positif, serta 1-2-3-4-5 untuk pernyataan yang

negatif. Penentuan skor ini menggunakan skala *Likert* dengan pernyataan yang terstruktur, sehingga semakin sesuai jawaban responden dengan harapan, maka nilai skor yang diperoleh akan semakin tinggi (Masri, 2018:111).

Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.2**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Positif**

Nilai	Notasi	Predikat
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

**Tabel 3.3**  
**Nilai, Notasi dan Predikat Pernyataan Negatif**

Nilai	Notasi	Predikat
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Amruddin, 2022)

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan persentase dan skoring dengan rumus sebagai berikut (Amruddin, 2022).

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah karyawan

Untuk kelengkapan analisis dalam penelitian ini maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut.

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

NJI : Nilai jenjang interval adalah interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, suatu variabel.

## 2. *Method Of Successive Interval (MSI)*

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval* (MSI), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut (Amruddin, 2022).

- i. Tinjau setiap respons karyawan terhadap item pada angket yang telah dibagikan.

- ii. Untuk setiap item, identifikasi jumlah karyawan yang memperoleh skor 1, 2, 3, 4, dan 5, lalu nyatakan dalam bentuk frekuensi.
- iii. Setiap nilai frekuensi kemudian dibagi dengan total jumlah karyawan, sehingga diperoleh nilai proporsi.
- iv. Hitung proporsi kumulatif dengan cara menambahkan nilai proporsi secara berturut-turut pada setiap kolom skor.
- v. Manfaatkan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai Z dari setiap proporsi kumulatif yang didapatkan.
- vi. Gunakan tabel densitas untuk mengetahui nilai densitas tertinggi berdasarkan nilai Z yang telah diperoleh.
- vii. Hitung nilai skala dengan rumus:  $SV = (\text{Kepadatan pada batas bawah} - \text{Kepadatan pada batas atas}) / (\text{Luas di bawah batas atas} - \text{Luas di bawah batas bawah})$ .

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari dua bagian, yaitu sebagai berikut.

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Arikunto, 2023). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu merepresentasikan konstruk atau variabel yang dimaksud. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan total skor keseluruhan menggunakan teknik Pearson Product Moment. Prosedur pengujian



dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$ .

Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut.

- Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur suatu gejala yang sama (Arikunto, 2023). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Adapun kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut.

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ , maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan dasar dalam analisis regresi linear berganda, sehingga model analisis yang diperoleh dapat dikatakan tepat dan layak untuk digunakan. Uji ini meliputi beberapa aspek penting seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat melalui histogram, grafik normal P-P plot, atau menggunakan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2023).

Kriteria pengujian:

- Jika  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
- Jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2023).

Kriteria pengujian:

- Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan metode Glejser Test, yaitu dengan melihat nilai probabilitas

dari koefisien regresi (Ghozali, 2023).

Kriteria pengujian:

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara residual suatu model regresi dengan residual lainnya dalam urutan waktu yang berdekatan. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (D-W) (Ghozali, 2023).

Kriteria pengujian:

- Nilai D-W  $< -2$ : terdapat autokorelasi positif
- Nilai D-W antara  $-2$  sampai  $+2$ : tidak terdapat autokorelasi
- Nilai D-W  $> +2$ : terdapat autokorelasi negatif

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan ketika peneliti ingin memprediksi atau menjelaskan kondisi variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen yang berperan sebagai prediktor. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2023).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = *Talent Management*

$X_2$  = *Job Insecurity*

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Untuk mengukur derajat pengaruh *Talent Management* dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja, penulis menggunakan analisis regresi berganda, yaitu analisis yang memengaruhi hubungan antara dua variabel atau lebih, untuk mengetahui derajat pengaruh dari variabel yang satu terhadap variabel yang lain.

#### 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara keseluruhan. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1 (Ghozali, 2023). Perhitungannya adalah sebagai berikut.

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

Dengan interpretasi sebagai berikut.

- $R^2 = 1 \rightarrow$  menunjukkan bahwa seluruh variasi variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen (kecocokan sempurna).
- $R^2 = 0 \rightarrow$  menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (tidak ada hubungan).

#### 7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup penetapan hipotesis operasional, tingkat signifikansi, kriteria keputusan, dan penarikan kesimpulan.

a. Penetapan Hipotesis Operasional

Pengujian kelayakan model regresi dilakukan dengan uji *goodness of fit* untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun layak digunakan (Ghozali, 2023).

i. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Hipotesis:**

- $H_0$ : *Talent Management* dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*
- $H_a$ : *Talent Management* dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*

**Kriteria Pengambilan Keputusan:**

- Terima  $H_0$  jika nilai signifikansi  $F > 0,05$
- Tolak  $H_0$  jika nilai signifikansi  $F < 0,05$

ii. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

**Hipotesis:**

- $H_{01}$ : *Talent Management* tidak berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*
- $H_{a1}$ : *Talent Management* berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*
- $H_{02}$ : *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*

$H_{a2}$ : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Produktivitas Kerja*

**Kriteria Pengambilan Keputusan:**

- Terima  $H_0$  jika nilai signifikansi  $t > 0,05$
- Tolak  $H_0$  jika nilai signifikansi  $t < 0,05$

4. Penetapan Tingkat Signifikansi

b. Penetapan Tingkat Signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), yang merupakan standar umum dalam penelitian sosial. Artinya, keputusan yang diambil berdasarkan pengujian statistik memiliki tingkat kepercayaan sebesar 95% (Ghozali, 2023).

c. Kriteria Keputusan

Untuk menentukan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau ditolak, digunakan kriteria sebagai berikut.

i. Uji F (Simultan)

**$H_0$  diterima**, apabila nilai signifikansi (Sig. F)  $> 0,05$

**$H_0$  ditolak**, apabila nilai signifikansi (Sig. F)  $< 0,05$

Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

ii. Uji t (Parsial)

**$H_0$  diterima**, apabila nilai signifikansi (Sig. t)  $> 0,05$

**$H_0$  ditolak**, apabila nilai signifikansi (Sig. t)  $< 0,05$

Dengan demikian, jika nilai Sig. t kurang dari 0,05, maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

d. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dari data tersebut ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang telah ditetapkan diterima atau ditolak. Dalam analisisnya, penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 26.