

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti akan menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Peneliti membuat kuesioner tersebut yang disebarikan kepada 30 orang karyawan PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung). Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari responden maka didapatkan hasil profil responden, sebagai berikut:

4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Persentase |
|---------------|------------|
| Pria | 63,3% |
| Wanita | 36,7% |

Tabel diatas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar responden merupakan pria sebanyak 63,3% atau 19 responden dan sisanya merupakan responden wanita sebanyak 36,7% atau 11 responden.

4.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

| Umur | Persentasi |
|----------------|-------------------|
| 17 – 22 | 10% |
| 23 – 28 | 40% |
| 28 – 33 | 33,3% |
| >34 | 16,7% |

Tabel di atas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan usia. Dari data yang disajikan pada tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden berusia 23 – 28 tahun sebanyak 40% atau 12 responden. Persentase terbanyak kedua berusia 28 - 33 tahun dengan persentase sebanyak 33,3% atau 10 responden, lalu pada usia di atas 34 tahun hanya sebesar 16,7% atau 5 responden dan pada usia 17 - 22 tahun sebesar 10% atau 3 responden.

4.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada data gambar berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir

| Pekerjaan | Persentase |
|------------------|-------------------|
| SMA | 20,1% |
| Diploma | 26,6% |
| Sarjana | 53,3% |

Tabel di atas menggambarkan distribusi karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Dari data yang disajikan pada tabel

diatas terlihat bahwa sebagian besar responden lulusan Sarjana sebesar 53,3% atau 16 responden dan responden yang lulusan Diploma sebesar 26,6 % atau 8, lalu sisanya dengan lulusan Diploma sebesar 20,1% atau setara dengan 6 responden.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah uji instrumen dilakukan, hal selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan tabulasi terhadap hasil jawaban responden yaitu dengan cara menyusun kode jawaban dan mengkode data sesuai klasifikasi jawaban dalam bentuk tabel. Tabulasi jawaban responden dilakukan dengan bantuan program Microsoft Excel. Pada uji validitas peneliti melakukan perhitungan otomatis menggunakan *software SPSS 20.0*.

4.2.1 Uji Validitas

Butir pernyataan yang dinyatakan valid apabila nilai r hitung \geq r tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Dari hasil uji validitas dapat dilihat korelasi antara tiap butir soal dengan skor total dari $n=30$ diperoleh r tabel sebesar 0,361. Ini berarti bahwa jika nilai korelasi lebih dari 0,361 maka butir soal dianggap valid, sedangkan jika kurang dari 0,361 maka soal dianggap tidak valid. Butir pernyataan yang akan digunakan pada saat uji hipotesis adalah butir pernyataan yang valid saja, sedangkan item yang tidak valid tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| <i>Talent Management</i> | Q1X1 | 0.658 | 0.361 | Valid |
| | Q2X1 | 0.547 | 0.361 | Valid |
| | Q3X1 | 0.614 | 0.361 | Valid |
| | Q4X1 | 0.560 | 0.361 | Valid |
| | Q5X1 | 0.633 | 0.361 | Valid |
| | Q6X1 | 0.572 | 0.361 | Valid |
| | Q7X1 | 0.635 | 0.361 | Valid |
| <i>Knowledge Management</i> | Q1X2 | 0.556 | 0.361 | Valid |
| | Q2X2 | 0.778 | 0.361 | Valid |
| | Q3X2 | 0.856 | 0.361 | Valid |
| | Q4X2 | 0.663 | 0.361 | Valid |
| | Q5X2 | 0.794 | 0.361 | Valid |
| | Q6X2 | 0.823 | 0.361 | Valid |
| | Q7X2 | 0.797 | 0.361 | Valid |
| | Q8X2 | 0.736 | 0.361 | Valid |
| <i>Kinerja Karyawan</i> | Q1Y | 0.365 | 0.361 | Valid |
| | Q2Y | 0.483 | 0.361 | Valid |
| | Q3Y | 0.375 | 0.361 | Valid |
| | Q4Y | 0.596 | 0.361 | Valid |
| | Q5Y | 0.498 | 0.361 | Valid |
| | Q6Y | 0.393 | 0.361 | Valid |
| | Q7Y | 0.677 | 0.361 | Valid |
| | Q8Y | 0.711 | 0.361 | Valid |
| | Q9Y | 0.794 | 0.361 | Valid |
| | Q10Y | 0.635 | 0.361 | Valid |
| | Q11Y | 0.642 | 0.361 | Valid |

| | | | | |
|--|------|-------|-------|-------|
| | Q12Y | 0.632 | 0.361 | Valid |
| | Q13Y | 0.534 | 0.361 | Valid |
| | Q14Y | 0.789 | 0.361 | Valid |
| | Q15Y | 0.683 | 0.361 | Valid |
| | Q16Y | 0.728 | 0.361 | Valid |

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa dari 3 variabel yang diteliti yaitu *talent management*, *knowledge management* dan kinerja karyawan dengan jumlah item sebanyak 31 item pernyataan yang diajukan, bahwa semua item pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai R hitung diatas 0.361. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Setelah instrumen penelitian telah diuji validitasnya, maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui tingkat kepercayaan instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dalam uji reliabilitas digunakan patokan apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,70$, maka instrumen dinyatakan

reliabel (dapat dipercaya) dan apabila nilai *Alpha Cronbach* < 0,70, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak dapat dipercaya).

Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0* dengan jumlah responden sebanyak 30 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji realibilitas X1

| Variabel Penelitian | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i> | <i>N Of Item</i> |
|------------------------------------|--------------------------------|--|-------------------------|
| <i>Talent Management</i> | 0.844 | 0.700 | 7 |
| <i>Knowledge Management</i> | 0.926 | 0.700 | 8 |
| Kinerja Karyawan | 0.904 | 0.700 | 16 |

Berdasarkan hasil pengujian, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat dilihat bahwa penelitian ini mempunyai *alpha* yang lebih dari 0,700.

4.3 Uji Deskriptif

Hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti akan dideskripsikan secara rinci untuk masing-masing variabel. Pembahasan variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif, maksudnya adalah data yang diolah berbentuk angka atau skor yang kemudian ditafsirkan secara kualitatif. Berikut akan dijelaskan secara rinci mengenai deskripsi data hasil penelitian untuk masing-masing variabel.

4.3.1 Uji Deskriptif Variabel *Talent Management*

Secara keseluruhan *talent management* di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada Variabel *Talent Management* (X1)

| No | Butir Kuesioner | Skor Jawaban Responden | | | | | Total Skor | Rata - Rata | Ket |
|--------------|--|------------------------|---|----|----|-----|------------|-------------|-------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | | | |
| 1 | Perusahaan ini memiliki dan menerapkan strategi yang baik dalam merekrut dan menseleksi <i>talented employee</i> | 0 | 0 | 12 | 13 | 5 | 113 | 3.77 | Baik |
| 2 | Strategi rekrutment dan seleksi untuk <i>talented employee</i> didasarkan pada tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan | 0 | 3 | 10 | 15 | 2 | 106 | 3.53 | Baik |
| 3 | Pemegang posisi kunci ditentukan oleh data kinerja pegawai terkini | 1 | 0 | 6 | 19 | 4 | 115 | 3.83 | Baik |
| 4 | Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada <i>the best talent</i> didasarkan pada komitmen untuk memberikan kinerja terbaiknya | 0 | 1 | 8 | 14 | 7 | 117 | 3.90 | Baik |
| 5 | <i>The best talent</i> di PT. Blue Gas Indonesia (cabang Bandung) cenderung lebih menginginkan kompensasi dalam bentuk tunai | 0 | 2 | 9 | 17 | 2 | 109 | 3.63 | Baik |
| 6 | PT. Blue Gas Indonesia (cabang Bandung) melakukan rotasi jabatan kepada <i>the best talent</i> yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar. | 0 | 4 | 9 | 16 | 1 | 104 | 3.47 | Baik |
| 7 | Perusahaan sering melaksanakan program <i>training</i> kepada karyawannya | 1 | 2 | 7 | 14 | 6 | 112 | 3.73 | Baik |
| Total | | | | | | | 776 | 3,70 | Baik |

Indikator tertinggi yang ditunjukkan dengan pernyataan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada *the best talent* didasarkan pada komitmen

untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan tanggapan karyawan mengenai pernyataan diatas dinyatakan baik, dapat dilihat dari rata-rata skor yang didapat yaitu 3,90. Hal tersebut terjadi karena kompensasi adalah salah satu *reward* yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga untuk karyawan dengan kinerja yang buruk tidak akan mendapatkan kompensasi.

Indikator pernyataan terendah yang ditunjukkan dengan pernyataan PT. Blue Gas Indonesia (cabang Bandung) melakukan rotasi jabatan kepada *the best talent* yang dipercaya mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Dengan tanggapan karyawan mengenai pernyataan diatas masih dinyatakan baik, dapat dilihat dari rata rata skor yang didapat yaitu 3,47. Tidak semua karyawan berfikir memiliki talenta yang baik harus dirotasi jabatan, ada beberapa karyawan berfikiran lebih baik di tingkatkan gaji atau bonus kepada *the best talent* dibandingkan melakukan rotasi jabatan yang harus menanggung tanggung jawab lebih besar.

4.3.2 Uji Deskriptif Variabel *Knowledge Management*

Secara keseluruhan *knowledge management* di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada
Variabel *Knowledge Management* (X2)

| No | Butir Kuesioner | Skor Jawaban Responden | | | | | Total Skor | Rata - Rata | Ket |
|----|-----------------|------------------------|---|----|----|-----|------------|-------------|-----|
| | | SS | S | CS | TS | STS | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|----|----|---|------------|-------------|-------------------|
| 1 | Saya memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun pada bidang yang saya geluti | 0 | 1 | 12 | 15 | 2 | 108 | 3.60 | Baik |
| 2 | Dalam pekerjaan saya selalu mendapatkan pengalaman yang baru | 0 | 3 | 10 | 16 | 1 | 105 | 3.50 | Baik |
| 3 | Pengalaman yang saya miliki akan dibagikan kepada anggota lain untuk kemajuan perusahaan. | 0 | 4 | 14 | 12 | 0 | 98 | 3.27 | Cukup Baik |
| 4 | SOP dapat menjamin terciptanya layanan yang standar meskipun dikerjakan oleh orang yang berbeda | 0 | 4 | 12 | 14 | 0 | 100 | 3.33 | Cukup Baik |
| 5 | SOP dapat menunjukkan tanggungjawab kerja dengan sangat jelas | 1 | 4 | 9 | 16 | 0 | 100 | 3.33 | Cukup Baik |
| 6 | Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik | 1 | 3 | 12 | 14 | 0 | 99 | 3.30 | Cukup Baik |
| 7 | Fasilitas internet yang ada saat ini sangat membantu proses kerja karyawan | 1 | 2 | 10 | 16 | 1 | 104 | 3.47 | Baik |
| 8 | Fasilitas internet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya | 1 | 4 | 14 | 10 | 1 | 96 | 3.20 | Cukup Baik |
| Total | | | | | | | 810 | 3,38 | Cukup Baik |

Indikator tertinggi yang ditunjukkan dengan pernyataan Saya memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun pada bidang yang saya geluti. Dengan tanggapan responden mengenai pernyataan diatas dinyatakan baik, dapat dilihat dari rata-rata skor yang didapat yaitu 3,60. Hal tersebut terjadi karena hampir semua karyawan dari PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) memiliki pengalaman minimal 1 tahun pada bidangnya.

Indikator pernyataan terendah yang ditunjukkan dengan pernyataan Fasilitas internet dapat meningkatkan efisiensi kerja baik dari segi waktu dan biaya. Dengan tanggapan responden mengenai pernyataan diatas dinyatakan cukup baik, dapat dilihat dari rata rata skor yang didapat yaitu 3,20. Hal tersebut dapat teradi karena karyawan tidak sering menggunakan fasilitas

internet dalam melakukan pekerjaannya, karena sebagian besar karyawannya yaitu berprofesi *sales* yang tidak membutuhkan banyak informasi yang didapat dari internet.

4.3.3 Uji Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan kinerja karyawan di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Butir Kuesioner | Skor Jawaban Responden | | | | | Total Skor | Rata - Rata | Ket |
|----|--|------------------------|---|----|----|-----|------------|-------------|-------------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | | | |
| 1 | Anda menerapkan target kinerja berdasarkan aspek – aspek yang ada di dalam balanced score card | 0 | 1 | 17 | 12 | 0 | 101 | 3.37 | Cukup Baik |
| 2 | Output yang anda hasilkan memiliki tingkat keakurasian yang tinggi | 2 | 5 | 10 | 10 | 3 | 97 | 3.23 | Cukup Baik |
| 3 | Anda selalu menghasilkan ide – ide yang inovatif | 1 | 1 | 12 | 14 | 2 | 105 | 3.50 | Baik |
| 4 | Ide inovatif yang anda hasilkan tersebut kemudian anda terapkan didalam melakukan pekerjaan | 0 | 3 | 10 | 15 | 2 | 106 | 3.53 | Baik |
| 5 | Output yang anda hasilkan sudah sesuai dengan siklus pekerjaan yang lengkap | 0 | 2 | 9 | 17 | 2 | 109 | 3.63 | Baik |
| 6 | Output yang anda hasilkan dapat diukur dalam satuan ukur misalnya jumlah | 0 | 6 | 10 | 14 | 0 | 98 | 3.27 | Cukup Baik |
| 7 | Anda pernah membuat kesalahan didalam menghasilkan output | 0 | 2 | 6 | 20 | 2 | 112 | 3.73 | Baik |
| 8 | Anda selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya | 0 | 3 | 10 | 16 | 1 | 105 | 3.50 | Baik |
| 9 | Anda tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan | 0 | 1 | 10 | 15 | 4 | 112 | 3.73 | Baik |
| 10 | Anda selalu menyelesaikan pekerjaan lain jika memiliki waktu yang banyak | 1 | 2 | 8 | 15 | 4 | 109 | 3.63 | Baik |

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|---|---|----|----|---|-------------|-------------|-------------|
| 11 | Anda telah melakukan penganggaran biaya untuk melakukan pekerjaan selama satu tahun kedepan. | 1 | 5 | 8 | 12 | 4 | 103 | 3.43 | Baik |
| 12 | Anda telah melakukan pemborosan biaya didalam merealisasikan ide invatif anda | 1 | 3 | 8 | 15 | 3 | 106 | 3.53 | Baik |
| 13 | Anda mengefektifkan teknologi yang telah disediakan perusahaan | 0 | 3 | 8 | 16 | 3 | 109 | 3.63 | Baik |
| 14 | Perusahaan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan diri | 0 | 4 | 6 | 18 | 2 | 108 | 3.60 | Baik |
| 15 | Kerjasama tim dapat meningkatkan pekerjaan anda | 0 | 1 | 12 | 16 | 1 | 107 | 3.57 | Baik |
| 16 | Anda merasa telah timbul rasa keterikatan terhadap perusahaan | 0 | 3 | 11 | 15 | 1 | 104 | 3.47 | Baik |
| Total | | | | | | | 1691 | 3,52 | Baik |

Indikator pernyataan tertinggi yang ditunjukkan dengan 2 pernyataan anda pernah melakukan kesalahan didalam menghasilkan output dan anda tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Dengan tanggapan karyawan mengenai pernyataan diatas dinyatakan baik, dapat dilihat dari rata rata skor yang didapat sama – sama yaitu 3,73. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) selalu membereskan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, selain itu karyawan pun mengaku pernah membuat kesalahan didalam menghasilkan output namun karyawan tersebut menggantinya dengan melakukan kinerja yang membuat atasan puas.

Indikator terendah yang ditunjukkan dengan pernyataan Output yang anda hasilkan memiliki tingkat keakurasian yang tinggi. Dengan tanggapan karyawan mengenai pernyataan diatas dinyatakan cukup baik, dapat dilihat

dari rata-rata skor yang didapat yaitu 3,23. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT.Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) selalu menetapkan keakurasiaan output yang tidak terlalu tinggi.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah mengetahui statistik deskriptif, selanjutnya peneliti dapat melakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk menggunakan analisa regresi linear. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah penjelasan mengenai uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah model yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan analisis grafik, analisis statistik dan uji *Kolmogorof – Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel *Kolmogorov-smirnov* seperti yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
K-S Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 30 |

| | | |
|----------------------------------|----------------|------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 4.57441810 |
| | Absolute | .092 |
| Most Extreme Differences | Positive | .092 |
| | Negative | -.088 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .504 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .961 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dari tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa nilai signifikansi residual dari variabel *talent management*, *knowledge management* dan kinerja karyawan bersama-sama memiliki hasil sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual $> 0,05$ maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Masalah - masalah yang mungkin akan timbul pada penggunaan persamaan regresi berganda adalah multikolinearitas, yaitu suatu keadaan yang variabel bebasnya (*independen*) berkorelasi dengan variabel bebas lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari

multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance Inflation Factor*) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 4.10
Uji Multikolonieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | <i>Talent Management</i> | .997 | 1.003 |
| | <i>Knowledge Management</i> | .997 | 1.003 |

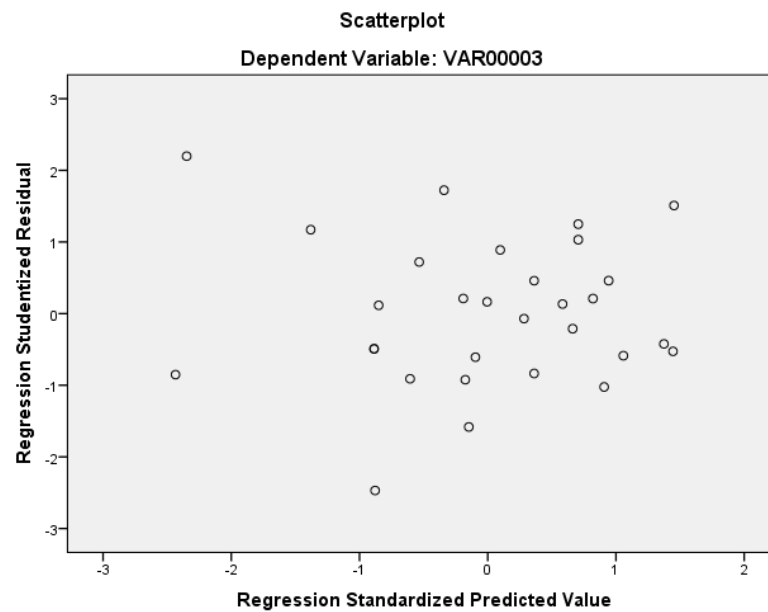
Dari hasil table diatas, diperoleh dua variabel bebas yaitu *talent management* dan *knowledge management* dengan nilai tolerance sebesar 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,003. Hasil ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas tersebut dan memenuhi persyaratan asumsi klasik multikolinearitas karena pada toleransi lebih besar dari 0.10, sedangkan pada VIF lebih kecil dari 10,00.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual *error* yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada

sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134).

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* (gambar4.1) tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan telah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh talent management dan knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung).

Tabel 4.11
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part |
| (Constant) | .379 | .478 | | .793 | .435 | | | |
| 1 VAR00001 | .239 | .096 | .265 | 2.495 | .019 | .224 | .433 | .265 |
| VAR00002 | .670 | .088 | .805 | 7.571 | .000 | .791 | .824 | .804 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,379 + 0.239X_1 + 0.670X_2 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software SPSS 23.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,379 menyatakan bahwa jika *talent management* dan *knowledge management* bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,379.
2. Nilai variabel X1 yaitu *talent management* memiliki koefisien regresi sebesar 0.239, artinya jika *talent management* meningkat satu satuan,

sementara *knowledge management* konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.239 satuan.

3. Nilai variabel X2 yaitu *knowledge management* memiliki koefisien regresi sebesar 0.670, artinya jika *knowledge management* meningkat satu satuan, sementara *talent management* konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.670 satuan.

4.6 Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Dalam hal ini untuk melihat hubungan antara *talent management* dan *knowledge management* dengan kinerja karyawan. Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil analisis korelasi, peneliti mengacu pada kriteria sebagai berikut:

Dengan menggunakan *software SPSS 20.0*, diperoleh hasil analisis korelasi antara *talent management* dan *knowledge management* dengan kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Analisis Korelasi

| | | Correlations | | |
|----------|---------------------|--------------|----------|----------|
| | | VAR00001 | VAR00002 | VAR00003 |
| VAR00001 | Pearson Correlation | 1 | -.052 | .224 |
| | Sig. (2-tailed) | | .787 | .235 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| VAR00002 | Pearson Correlation | -.052 | 1 | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | .787 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| VAR00003 | Pearson Correlation | .224 | .791** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .235 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

- Hubungan antara *talent management* dengan kinerja karyawan
Dari tabel 4.12 diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara *talent management* dengan kinerja karyawan sebesar 0,224. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,224 termasuk kedalam kategori hubungan yang rendah, berada dalam kelas interval antara 0,200 – 0,399.
- Hubungan antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan
Dari tabel 4.12 diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan sebesar 0,791. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,791 termasuk kedalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .834 ^a | .696 | .673 | .29630 |

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable: VAR00003

Dari tabel diatas dapat diketahui besarnya hubungan partial antara variabel *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah analisis deskriptif berdasarkan tabel:

- 1) Hubungan parsial antara *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,834 yang berarti korelasi sangat kuat.
- 2) Hubungan parsial antara *talent management* dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,673 yang berarti sebesar 67,3%

Talent management dan *knowledge management* mempengaruhi kinerja karyawan dan sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain

4.8 Pengujian Hipotesis

4.8.1 Uji F - Statistik

Uji f merupakan suatu pengujian hubungan regresi secara simultan. Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2012:98**).

Hipotesis Penelitian

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak ada pengaruh *talent management*, *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh *talent management*, *knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, terima dalam hal lainnya

Tabel 4.14
Uji F - Anova

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5.422 | 2 | 2.711 | 30.881 | .000 ^b |
| | Residual | 2.370 | 27 | .088 | | |
| | Total | 7.793 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Sumber: Data diolah, 2019

Dari tabel *output* di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 30,881. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=30-2-1=27$, diperoleh nilai F_{tabel} untuk pengujian dua pihak sebesar (2,96). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh $30,881 > t_{tabel}$ (2,96), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan *talent management* dan *knowledge management* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

