

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi objek kajian adalah *Talent management* sebagai variabel independen atau determinan variabel atau variabel bebas. Sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen atau variabel konsekuensi/terikat. Penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung dan akan dilakukan dengan mengumpulkan data menyesuaikan dengan jumlah karyawan dan kebutuhan yang termasuk ke dalam program *Talent management* dan prosesnya.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2012:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana, oeh karena itu pada setiap masalah yang diteliti harus metode pemilihan yang tepat.

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Alasannya dengan melalui penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran mengenai pengaruh *talent management* terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Area Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif merupakan penelitian yang

bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik. Maka secara verifikatif, penelitian ini menguji kebenaran dari hipotesis yang didasarkan pada data penelitian di lapangan dimana penelitian ini akan diuji. Adapun permasalahan yang akan diuji adalah apakah *talent management* mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Area Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah rencana atau rancangan yang dibuat peneliti oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2010:90). Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi, dan variabel yang dipengaruhi. Hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, yang diteliti dalam hal ini adalah pengaruh *talent management* yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya dalam produktivitas karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Dilihat dari hubungan yang paling mendasar, pengertian variabel dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Variabel dependen atau tidak bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel independen atau bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah *Talent management*.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
<i>Talent management (X₁) Chartered Institute of Personal Development (2012)</i>	<i>Attraction</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Committed employees</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat komitmen karyawan pada organisasi - Tingkat komitmen karyawan pada tugas 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Supply and demand</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penawaran kebutuhan karyawan perusahaan - Tingkat permintaan karyawan dan pekerjaan 	Ordinal
	<i>Identification</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Achievement oriented and motivated</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat orientasi karyawan dalam pekerjaan - Tingkat motivasi karyawan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Talent review</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat peninjauan kembali karyawan dalam penempatan 	Ordinal
	<i>Development</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Training and Development</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pendidikan karyawan - Tingkat pelatihan karyawan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Performance Management</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pengembangan dalam meningkatkan kinerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Succesion Planning</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat perencanaan pengembangan suksesi karyawan - Tingkat perencanaan pengembangan jangka panjang 	Ordinal
	<i>Engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Interpersonal awareness</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat hubungan antara atasan dengan bawahan 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Maintain relationship</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemeliharaan hubungan antar karyawan - Tingkat pemeliharaan hubungan antara atasan dan bawahan 	Ordinal
	Retention	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Challenging work</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat tantangan pekerjaan yang dimiliki - Tingkat penyelesaian tantangan pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Remunerate and reward</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat remunerasi yang diperoleh karyawan - Tingkat <i>reward</i> yang diperoleh karyawan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Work life balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kemampuan penyelesaian konflik di perusahaan - Tingkat penyelesaian konflik di lingkungan rumah 	Ordinal
	Deployment	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Talent Pool</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat membuat pemetaan karyawan - Tingkat penyediaan sarana pengembangan karyawan 	Ordinal
Produktivitas Kerja (Y) A. Dale Timpe dalam Sedarmayanti, (2009)	Ciri-ciri karyawan produktif	<ul style="list-style-type: none"> • Cerdas dan dapat belajar dengan cepat 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kecepatan karyawan dalam belajar 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kompetensi teknis pekerjaan - Tingkat penguasaan pekerjaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keaneka-ragaman 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kreativitas karyawan dalam menciptakan ide baru 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Memahami pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pengetahuan pekerjaan secara teoritis - Tingkat pemahaman pekerjaan secara praktik/teknis 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Belajar dengan "cerdik", menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu memperhatikan kinerja rancangan mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penggunaan logika dalam mengorganisasikan pekerjaan - Tingkat perhatian karyawan dalam kinerja - Tingkat perhatian karyawan dalam kualitas 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti dan menyempurnakan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penyempurnaan kualitas dan perbaikan - Tingkat pengetahuan karyawan dalam perbaikan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Dianggap bernilai oleh pengawasnya 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pengakuan oleh atasan - Tingkat pemberian <i>reward</i> 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki catatan prestasi yang berhasil 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat jumlah keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Selalu meningkatkan diri 	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kepedulian karyawan untuk meningkatkan diri 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Sumber data yang dilakukan untuk penelitian dapat diperoleh secara langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data primer) maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian (sumber data sekunder). Dalam penelitian yang dilakukan penulis, sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Kedua data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu melalui hasil penyebaran angket atau kuesioner pada pihak-pihak yang dijadikan sebagai objek penelitian mengenai *Talent management*, produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung dan pengaruh *Talent management* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh penulis tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian melainkan sifatnya membantu dan dapat memberi informasi untuk bahan penelitian. Data yang menjadi data sekunder pada penelitian ini yaitu dokumen-dokumen, laporan-laporan dan data dari PT. PLN (Persero) Area Bandung mengenai *Talent management*, produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung dan pengaruh *Talent management* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung..

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Wawancara atau tanya jawab

Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai perusahaan maupun kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan sehubungan dengan masalah *Talent management* dan Produktivitas Kerja Karyawan

b. Studi kepustakaan

Metode pengumpulan data dengan cara mencari bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti, dari bahan-bahan kuliah dan buku-buku yang ada kaitannya dengan *Talent management* dan Produktivitas Kerja Karyawan

c. Kuesioner

Yaitu dengan cara menyebarkan angket kepada responden mengenai masalah-masalah yang berkaitan. Kuesioner yang disebarkan berisi pernyataan mengenai *Talent management* dan Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap responden diminta memilih salah satu alternatif jawaban yang bersifat ordinal, maka setiap alternatif jawaban mempunyai bobot masing-masing. Skala pembobotan atas dasar kuesioner merupakan skala likert dimana jawaban dibuat berjenjang.

a. Observasi

Yaitu mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan. Dalam observasi ini penulis menggunakan teknis non partisipatif, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung ke bidang SDM PT. PLN (Persero) Area Bandung. Dalam observasi ini penulis mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek yang diteliti dengan tidak terlibat langsung dalam proses pekerjaannya

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:61) mengemukakan populasi adalah wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 192 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Bandung.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif.

Melihat jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Area Bandung yaitu sebesar 192 karyawan. Maka dapat ditarik sampel sebagaimana dirumuskan disebagai berikut :

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

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1)

$$n = \frac{192}{1 + (192 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{192}{2,92}$$

$$n = 65,753 = 66$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 66 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 5% atau 0,05 dari 66 orang (5 % x 66= 3,3) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 69 orang (66 + 3,3 = 69,3 atau 69).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* atau teknik pengambilan acak. Rumusan penarikan sampel adalah sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2003:66})$$

Keterangan :

n_i : Anggota sampel pada populasi ke-i

N_i : Populasi ke-i

N : Populasi total

n : Sampel yang diambil dalam penelitian

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrumen.” Validitas menunjukkan sejauhmana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauhmana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan :

- R : Koefisien validitas item yang dicari
- x : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y : Skor total
- N : Jumlah populasi
- $\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi (x)
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi (y)
- $\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Dimana

r : koefisien korelasi antara variabel x dan y, dua variabel yang dikorelasikan. Hasil perhitungan rxy dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel.

Pengujian validitas instrumen dengan rumus-rumus dalam penelitian ini dilakukan terhadap 89 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan valid tidaknya, jika valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel *Talent management*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,663	0,374	VALID
2.	0,569	0,374	VALID
3.	0,432	0,374	VALID
4.	0,411	0,374	VALID
5.	0,720	0,374	VALID
6.	0,657	0,374	VALID
7.	0,445	0,374	VALID
8.	0,581	0,374	VALID
9.	0,378	0,374	VALID
10.	0,788	0,374	VALID
11.	0,834	0,374	VALID
12.	0,644	0,374	VALID
13.	0,495	0,374	VALID
14.	0,405	0,374	VALID
15.	0,582	0,374	VALID
16.	0,379	0,374	VALID
17.	0,455	0,374	VALID
18.	0,679	0,374	VALID
19.	0,799	0,374	VALID
20.	0,740	0,374	VALID
21.	0,731	0,374	VALID

22.	0,604	0,374	VALID
23.	0,409	0,374	VALID

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel *Talent management* telah valid sesuai dengan kriteria uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai lebih besar dari nilai r tabel. Koefisien validitas pada skala *Talent management* berkisar antara 0,378 – 0,834 sehingga seluruh pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,483	0,374	VALID
2.	0,616	0,374	VALID
3.	0,734	0,374	VALID
4.	0,466	0,374	VALID
5.	0,762	0,374	VALID
6.	0,547	0,374	VALID
7.	0,636	0,374	VALID
8.	0,620	0,374	VALID
9.	0,629	0,374	VALID
10.	0,756	0,374	VALID
11.	0,658	0,374	VALID
12.	0,439	0,374	VALID
13.	0,583	0,374	VALID
14.	0,500	0,374	VALID
15.	0,484	0,374	VALID

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan variabel Produktivitas Kerja telah valid sesuai dengan kriteria uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh nilai lebih besar dari nilai r tabel. Koefisien validitas pada skala Produktivitas Kerja berkisar antara 0,439 – 0,756 sehingga seluruh pertanyaan dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun

dilaksanakan dalam waktu berbeda. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya. Tujuan reliabilitas adalah untuk suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas mempunyai dua jenis yaitu reliabilitas eksternal jika ukuran atau kriteria umumnya berada diluar instrumen dan reliabilitas internal jika perhitungan dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut.

Ada 2 cara untuk menguji reliabilitas eksternal suatu instrumen yaitu dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari hasil pengtesan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal 1-3, 1-5, atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpa Croanbach (ca)* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) 1 - \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:239})$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$: Jumlah varian total

Rumus variansnya adalah :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:227})$$

Keterangan:

σ_t^2 : Harga varians total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus tersebut menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan
<i>Talent management</i>	0,909	0,70	Reliable
Produktivitas Kerja	0,866	0,70	Reliable

Tabel menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas kedua variabel, masing-masing sebesar 0,909 dan 0,866 yang terbukti lebih besar dari angka minimum keandalan *Cronbach's Alpha* () sebesar 0,70. Maka keseluruhan item pertanyaan yang terdapat dalam instrumen penelitian telah reliabel.

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dengan demikian, maka penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya kendala kegagalan penelitian dikarenakan oleh insrumennya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu :

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelenkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
- b. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima.

Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, seangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.5
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat baik/ sangat kuat/ selalu/ sangat menguasai	5
Tidak/ baik/ kuat/ sering/ menguasai	4
Sedang/ kadang-kadang	3
Rendah/ jarang/ buruk/ lemah/ tidak menguasai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat lemah/ tidak pernah/ sangat tidak menguasai	1

- c. Tabulating, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3.6
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	3	n
1				
2				
3				
N				

- d. Analisis, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

- Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan indeks minimum, maksimum,

dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2008:187) sebagai berikut :

- a) Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana :

ST = skor tinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- b) Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus :

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Dimana :

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- c) Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum kedalam tiga tingkatan sebagai berikut :

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana :

ST = skor tinggi

SS = skor sedang

SR = skor terendah

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- d) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- e) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk *talent management* (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y). Kemudian setelah

hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.

Rendah	Sedang	Tinggi

- Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan *MSI (Method of Successive Interval)*, analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, karena menganalisis dua variabel.

3.7.2 *Method of Successive Interval (MSI)*

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1.2.3.4.5 yang disebut frekuensi
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d. Tentukan proporsi kumulatif
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- g. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

Scale value : Nilai skala

- Densityat Lower Limit : Densitas batas bawah
 Densityat Upper Limit : Densitas batas atas
 Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
 Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.7
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 Analisi Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010:313). Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni *talent management* (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
 x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 y = Skor total
 $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/ korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah atau tidak ada hubungan.

Tabel 3.8
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah/ Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah/ Lemah
0,400 – 0,599	Tinggi/ Kuat
0,600 – 0,799	Sangat tinggi/ Sangat kuat
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi/ Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2011:184)

1.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX \dots\dots\dots (Sugiyono, 2009: 270)$$

Dimana:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka terjadi penurunan.

X =Subjek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu $\sum x_i$, $\sum y_i$, $\sum x_i y_i$, $\sum x_i^2$, $\sum y_i^2$ serta mencari nilai a dan b .
2. Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

Untuk mengetahui besarnya dari X terhadap perubahan Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (r^2), koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur ketepatan garis regresi. Rumus koefisien determinasi adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *t-student*) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2013, hlm 184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan demikian, dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)=N-2. Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh dari *talent management* (X) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

$H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh dari *talent management* (X) terhadap produktivitas kerja karyawan(Y) PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung.

