

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2016:161). Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini menganalisis pengaruh implementasi *talent management* terhadap kinerja. Maka yang menjadi objek penelitian adalah *talent management* (X) sebagai variabel bebas yang terdiri dari dimensi *attracting, selecting, engage, development, retaining* dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan dimensi 1) *Quantity of Work*, 2) *Quality of Work*, 3) *Interpersonal effectiveness*, 4) *Competence*, 5) *Job Knowledge*.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Kota Bandung dengan objek yaitu karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Kota Bandung. Penelitian ini mengambil satu waktu pada periode waktu tertentu dan kemudian menyimpulkannya secara umum sehingga penelitian ini merupakan *one-shot* atau termasuk jenis penelitian *cross sectional* (Uma Sekaran, 2014). Penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu yaitu pada Juni 2019 hingga Oktober 2019.

3.2 Jenis dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diteliti dan tujuan yang ingin dicapai maka jenis penelitian yaitu jenis penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2017:7).

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai implementasi *talent management*, dan kinerja karyawan. Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian verifikatif dalam penelitian ini

ditujukan untuk menguji pengaruh implementasi *talent management* terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Metode yang Digunakan

Berdasarkan jenis penelitian di atas yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian dilihat dari landasan filsafat terdiri dari tiga jenis yaitu kuantitatif, kualitatif, dan *mix method* (metode kombinasi).

3.2.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang telah diidentifikasi kemudian dijabarkan secara operasional. Setelah variabel-variabel diklasifikasikan dan diidentifikasi, selanjutnya variabel-variabel didefinisikan secara operasional. Secara operasional berarti mendefinisikan atas dasar sifat dan karakteristik yang didefinisikan dan dapat diamati dan dilaksanakan oleh peneliti lain. Penelitian ini penulis mengemukakan variabel bebas dan terikat, yaitu:

1. Variabel *independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Penelitian ini variabel bebas yaitu *Talent Management* yang dinyatakan dengan simbol X.
2. Variabel *dependent* (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dan dinyatakan dengan simbol Y.

Mengoperasionalisasi variabel dapat menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi tiga variabel penelitian disajikan dalam Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<i>Talent Management</i> (Mathis, Robert L.,	<i>Talent management</i> adalah proses mengidentifikasi pekerjaan yang paling penting	<i>Attracting</i> (proses mengidentifikasi karyawan bertalenta)	Memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	Rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	1

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item	
Jackson, John H. and Valentine, (2014)	di perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang dan menciptakan kebijakan SDM yang tepat untuk mengembangkan karyawan sehingga mereka dapat secara efektif bekerja di sebuah pekerjaan (Mathis, Robert L., Jackson, John H. and Valentine, 2014)		Terampil berbicara di depan umum	Keterampilan berbicara di depan umum	Ordinal	2	
			Mampu membuat solusi dari suatu permasalahan	Kemampuan membuat solusi dari permasalahan	Ordinal	3	
			Mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	4	
			Mampu bekerja dengan tenggat waktu yang diberikan	Kemampuan bekerja dengan tenggat waktu	Ordinal	5	
			Memiliki pengalaman pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	Pengalaman pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	6	
			<i>Selecting</i> , proses menyeleksi karyawan bertalenta untuk mencocokkan karyawan dengan pekerjaannya	Menyediakan tes psikotes untuk mencocokkan karyawan dengan pekerjaan	Ordinal	7	
				Menyediakan tes kepribadian	Ordinal	8	
				Menyediakan tes pengetahuan kerja	Ordinal	9	
				Proses seleksi sesuai dengan kriteria masa kerja	Kesesuaian kriteria masa kerja	Ordinal	10

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		<i>Engage,</i> Memastikan karyawan terlibat didalam pekerjaan	Bersedia berkerja diluar jam kerja secara sukarela	Kesediaan berkerja diluar jam kerja secara sukarela	Ordinal	11
			Kepuasan atas gaji yang didapatkan	Kepuasan atas gaji yang didapatkan saat ini	Ordinal	12
			Kenyamanan dengan suasana kerja saat ini	Kenyamanan dengan suasana kerja saat ini	Ordinal	13
		<i>Development,</i> Upaya untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan fungsinya	Memberikan fasilitas pelatihan yang memadai	Fasilitas pelatihan yang memadai	Ordinal	14
			Memberikan fasilitas <i>coaching</i> yang memadai	Fasilitas <i>coaching</i> yang memadai	Ordinal	15
			Keterlibatan atasan dalam program <i>coaching</i>	Keterlibatan atasan dalam program <i>coaching</i>	Ordinal	16
			Keterlibatan atasan dalam program <i>mentoring</i>	Keterlibatan atasan dalam program <i>mentoring</i>	Ordinal	17
			Pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan karyawan	Ordinal	18
			Menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	Menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	Ordinal	19

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		<i>Retaining</i> , Proses mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk tetap berada di perusahaan	Memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	Kesempatan mendapatkan promosi jabatan	Ordinal	20
			Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	Penghargaan yang diberikan atas prestasi karyawan	Ordinal	21
			Memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat	Kesempatan untuk menyampaikan pendapat	Ordinal	22
			Memberikan Gaji yang ideal	Gaji ideal yang diberikan	Ordinal	23
			Memberikan kesempatan cuti kepada karyawan	Kesempatan cuti bagi karyawan	Ordinal	24
			Atasan membantu menyelesaikan masalah pekerjaan	Atasan membantu mendiskusikan masalah pekerjaan	Ordinal	25
Kinerja (Mathis, Robert L., Jackson, John H. and Valentine, 2014)	seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka relatif terhadap standarnya (Mathis, Robert L., Jackson, John H. and Valentine, 2014)	<i>Quality of Work</i> , kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	Ordinal	26
			Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	27
			Kemampuan meminimalisir kesalahan dalam bekerja	Kemampuan meminimalisir kesalahan dalam	Ordinal	28

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
				bekerja		
			Menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan rapih sesuai standar	Ordinal	29
			Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Ordinal	30
	<i>Quantity of Work,</i> satuan jumlah yang dihasilkan dalam bekerja		Bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	Kesesuaian bekerja dengan jam kerja yang ditentukan	Ordinal	31
			Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan	Ordinal	32
			Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal	33
			Menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan perusahaan	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan perusahaan	Ordinal	34
			Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu	Ordinal	35

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			ditentukan	yang ditentukan		
		<i>Interpersonal effectiveness</i> , faktor yang menyangkut kepribadian karyawan	Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	36
			Hubungan yang baik dengan rekan kerja	Kemampuan membangun hubungan baik dengan rekan kerja	Ordinal	37
			Mampu mengatasi masalah secara baik dengan rekan kerja	Kemampuan mengatasi masalah secara baik dengan rekan kerja	Ordinal	38
			Dapat dipercaya baik oleh atasan maupun rekan kerja	Kemampuan dapat dipercaya oleh atasan maupun rekan kerja	Ordinal	39
			Menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja	Menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja	Ordinal	40
		<i>Competence</i> , kompetensi yang dimiliki karyawan	Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	Keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	41
			Kesesuaian keterampilan dengan bidang pekerjaan	Kesesuaian keterampilan dengan bidang pekerjaan	Ordinal	42

Variabel	Konsep variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			Tidak menunda – nunda pekerjaan	Kemampuan untuk tidak menunda – nunda pekerjaan	Ordinal	43
			Cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	44
			Berani menanggung resiko dalam melakukan pekerjaan	Keberanian menanggung resiko dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	45
	<i>Job Knowledge</i> , pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki karyawan		Pengetahuan karyawan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	Pengetahuan untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	46
			Pemahaman akan peran dan tugas karyawan di dalam pekerjaan	Pemahaman peran dan tugas karyawan di dalam pekerjaan	Ordinal	47
			Kesesuaian pengalaman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Kesesuaian pengalaman kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	48
			Mengetahui detail pekerjaan yang dilakukan	Pengetahuan detail pekerjaan	Ordinal	49
			Mampu memanfaatkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain	Kemampuan memanfaatkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain	Ordinal	50

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data merupakan informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, harus diproses terlebih dahulu untuk memperoleh informasi yang diperlukan bagi suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang dibutuhkan dengan diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder).

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya, untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Uma Sekaran, 2014). Pada penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan yang telah terindikasi sebagai *talent* yang di kelompokkan kedalam *talent pool* di PT.Pos Indonesia.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, serta informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi entah di dalam atau luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Uma Sekaran, 2014). Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data dari bagian *Human Resource Development* PT.Pos Indonesia tentang kinerja karyawan dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian.

Secara lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
TABEL SUMBER DATA

No	Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Kinerja Karyawan	Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Kota Bandung	Primer
2	Implementasi <i>Talent Management</i>	Wawancara Bapak Tegar selaku FP Assessment Center Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Kota Bandung	Primer
3	<i>Talent Management</i>	Kuesioner dari karyawan PT. Pos Indonesia Kota Bandung	Primer

No	Data	Sumber Data	Jenis Data
4	Kinerja Karyawan	Kuesioner dari karyawan PT. Pos Indonesia Kota Bandung	Primer

3.2.5 Populasi, Sample dan Teknik Sample

3.2.5.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sumber penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016:130). Populasi yang akan menjadi kesimpulan penelitian atau populasi yang benar – benar akan dijadikan sumber data dari penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia di Bandung yang telah teridentifikasi sebagai *talent* dan termasuk kedalam *talent pool* yang berjumlah 184 orang.

3.2.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono (2017:62). Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu, sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel (Sudjana, 2016:66). Masyhur dan Zainuddin (2011:208) menyatakan bahwa sampel dimunculkan oleh peneliti pada suatu penelitian disebabkan karena:

1. Peneliti ingin mereduksi (memotong) obyek yang akan diteliti. Peneliti tidak melakukan penyelidikannya pada semua obyek atau gejala atau kejadian atau peristiwa tetapi hanya sebagian saja. Sebagian inilah yang disebut dengan sampel
2. Peneliti ingin melakukan generalisasi dari hasil penelitiannya, artinya mengenakan kesimpulannya pada objek, kejadian, gejala atau peristiwa yang lebih luas.

Dengan mengambil sampel peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasikan terhadap populasi. Agar memperoleh sampel yang representatif dari populasi maka setiap subjek dalam populasi diupayakan untuk memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Namun dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017: 68), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Peneliti menggunakan semua anggota populasi

sebagai sample sebanyak 184 orang karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia di Bandung.

3.2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik penelitian sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai *talent management* dan kinerja
2. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
3. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berkomunikasi dengan karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia Bandung
4. Kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2017:137). Dalam kuisisioner ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (*talent management*) dan variabel Y (kinerja karyawan) yang ditujukan untuk karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia di Bandung. Penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

3.2.7 Transformasi Data melalui *Method of Successive Interval* (MSI)

Teknik pengolahan data dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden adalah dengan menentukan batas skala dari masing-masing alternatif jawaban,

Dya Shifa Fadhillah, 2019

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tiap alternatif jawaban akan diberi skor dengan angka 5,4,3,2,1 jika jawaban dianggap positif, dan sebaliknya 1,2,3,4,5 jika jawaban dianggap negatif. Pengukuran ini dilakukan pada pernyataan yang tertutup dan berskala ordinal.

Karena data yang diperoleh melalui kuesioner berskala ordinal, maka pengukuran tersebut harus ditransformasikan dahulu menjadi skala interval. Transformasi data berskala ordinal menjadi data berskala interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana mensyaratkan data setidaknya berskala interval (Riduwan & Kuncoro, 2012:30). Proses transformasi data dengan menggunakan *Method of Successive Interval* merupakan salah satu cara untuk mengoperasikan data berskala ordinal menjadi data berskala interval.

Langkah-langkah proses transformasi dengan *Method of Successive Interval* adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir pernyataan dari kuesioner yang telah disebarkan.
2. Pada setiap butir pernyataan tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai Z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Memasukan nilai Z tersebut ke dalam fungsi distribusi normal standar $f(Z) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} = \exp\left(-\frac{1}{2}z^2\right)$ sehingga diperoleh nilai densitasnya.
7. Tentukan skala (*scale value*) dengan menggunakan rumus:

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

sehingga diperoleh SV, SV2, SV3, SV4, dan SV5.

Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + [1 + |NS_{min}|]$$

3.2.8 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Data adalah hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data

merupakan gambaran dari variabel yang diteliti dan berfungsi dalam pembentukan hipotesis. Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu benar atau tidaknya data akan sangat menentukan hasil penelitian. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 for windows.

3.2.8.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Suharsimi Arikunto, 2014:211).

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak. Dalam penelitian ini rumus uji validitas yang digunakan adalah rumus *kolerasi product moment* dari Pearson. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung Uji Korelasi Pearson (*product coefisient of correlation*) yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2014:213) yaitu:

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

Keterangan :

r_{xy}	= koefisien validitas item yang dicari
X	= skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
Y	= skor total item instrumen
$\sum X$	= jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= jumlah skor dalam distribusi Y

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas $(n-2)$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah validitas dari instrumen *talent management* sebagai variabel X dengan jumlah item pernyataan sebanyak 32 item dan kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan jumlah item pernyataan sebanyak 25 item. Responden yang di uji untuk mengukur validitas instrumen berjumlah 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $(dk) n - 2$ yakni menjadi $20-2=18$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa item – item pernyataan dalam instrumen valid karena skor r hitung lebih besar jika dibandingkan dengan skor r tabel yang bernilai 0,468. Hasil uji validitas intrumen dapat dilihat pada Tabel 3.3 dan Tabel 3.4

TABEL 3.3
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL TALENT MANAGEMENT (X)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Dimensi <i>attracting</i>				
1	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,617	0,468	Valid
2	Saya terampil berbicara di depan umum	0,714	0,468	Valid
3	Saya mampu membuat solusi dari suatu permasalahan	0,517	0,468	Valid
4	Saya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah	0,670	0,468	Valid
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0,546	0,468	Valid
6	Saya mampu melakukan pekerjaan lain diluar tugas utama	0,012	0,468	Tidak Valid
7	Saya memiliki pengalaman pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	0,682	0,468	Valid
Dimensi <i>selecting</i>				
8	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,628	0,468	Valid
9	Saya terampil berbicara di depan umum	0,634	0,468	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
10	Saya mampu membuat solusi dari suatu permasalahan	0,554	0,468	Valid
11	Saya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah	0,585	0,468	Valid
12	Proses seleksi sesuai dengan kriteria tingkat pendidikan	0,258	0,468	Tidak Valid
Dimensi Engage				
13	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja	0,159	0,468	Tidak Valid
14	Saya bersedia bekerja diluar jam kerja secara sukarela	0,852	0,468	Valid
15	Saya puas dengan gaji yang didapatkan saat ini	0,611	0,468	Valid
16	Saya puas dengan tunjangan yang didapatkan saat ini	0,350	0,468	Tidak Valid
17	Saya nyaman dengan suasana kerja saat ini	0,646	0,468	Valid
Dimensi Development				
18	Perusahaan memberikan fasilitas pelatihan yang memadai	0,564	0,468	Valid
19	Perusahaan memberikan fasilitas coaching yang memadai	0,724	0,468	Valid
20	Atasan terlibat dalam program coaching	0,755	0,468	Valid
21	Perusahaan memberikan fasilitas mentoring yang memadai	0,458	0,468	Tidak Valid
22	Atasan terlibat dalam program mentoring	0,554	0,468	Valid
23	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,876	0,468	Valid
24	Saya menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	0,619	0,468	Valid
Dimensi Retaining				
25	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0,900	0,468	Valid
26	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0,664	0,468	Valid
27	Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat	0,859	0,468	Valid
28	Perusahaan memberikan gaji yang ideal	0,609	0,468	Valid
29	Perusahaan memberikan kesempatan cuti kerja kepada karyawan	0,825	0,468	Valid
30	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun yang ideal	0,013	0,468	Tidak Valid
31	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,499	0,468	Valid
32	Atasan memberikan saran untuk melakukan pekerjaan lebih baik	0,058	0,468	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 3.3 hasil uji validitas variabel *talent management*, dapat diketahui bahwa terdapat 7 item pernyataan yang tidak valid sehingga item tersebut harus dieliminasi atau dihilangkan. Selanjutnya dilakukan uji validitas kembali dan dapat dilihat nilai uji validitas mengalami perubahan terlihat dari tabel 3.4 sebagai berikut:

TABEL 3.4
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL TALENT MANAGEMENT (X)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Dimensi <i>attracting</i>				
1	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,682	0,468	Valid
2	Saya terampil berbicara di depan umum	0,751	0,468	Valid
3	Saya mampu membuat solusi dari suatu permasalahan	0,491	0,468	Valid
4	Saya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah	0,671	0,468	Valid
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan	0,515	0,468	Valid
6	Saya memiliki pengalaman pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	0,708	0,468	Valid
Dimensi <i>selecting</i>				
7	Saya memiliki rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0,635	0,468	Valid
8	Saya terampil berbicara di depan umum	0,609	0,468	Valid
9	Saya mampu membuat solusi dari suatu permasalahan	0,560	0,468	Valid
10	Saya mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah	0,618	0,468	Valid
Dimensi <i>Engage</i>				
11	Saya bersedia bekerja diluar jam kerja secara sukarela	0,852	0,468	Valid
12	Saya puas dengan gaji yang didapatkan saat ini	0,666	0,468	Valid
13	Saya nyaman dengan suasana kerja saat ini	0,670	0,468	Valid
Dimensi <i>Development</i>				
14	Perusahaan memberikan fasilitas pelatihan yang memadai	0,562	0,468	Valid
15	Perusahaan memberikan fasilitas coaching yang memadai	0,743	0,468	Valid
16	Atasan terlibat dalam program coaching	0,727	0,468	Valid

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
17	Atasan terlibat dalam program mentoring	0,537	0,468	Valid
18	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,886	0,468	Valid
19	Saya menerapkan hasil pelatihan dalam bekerja	0,664	0,468	Valid
Dimensi <i>Retaining</i>				
20	Saya memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	0,898	0,468	Valid
21	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0,657	0,468	Valid
22	Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat	0,863	0,468	Valid
23	Perusahaan memberikan gaji yang ideal	0,619	0,468	Valid
24	Perusahaan memberikan kesempatan cuti kerja kepada karyawan	0,823	0,468	Valid
25	Atasan membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,566	0,468	Valid

Seluruh r hitung item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel *talent management*. Nilai validitas tertinggi terdapat dalam dimensi *retaining* dengan item pernyataan mendapatkan promosi jabatan sebesar 0,898 dan nilai validitas terendah pada dimensi *attracting* dengan item pernyataan mampu membuat solusi dari suatu permasalahan sebesar 0,491. Selanjutnya adalah hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang disajikan dalam Tabel 3.5

TABEL 3.5
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Dimensi <i>Quality Of Work</i>				
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan	0,710	0,468	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian	0,643	0,468	Valid
3	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja	0,827	0,468	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih	0,815	0,468	Valid
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0,848	0,468	Valid

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Dimensi <i>Quantity Of Work</i>				
6	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang di tentukan perusahaan	0,826	0,468	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan	0,722	0,468	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	0,651	0,468	Valid
9	Saya menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan perusahaan	0,602	0,468	Valid
10	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	0,785	0,468	Valid
Dimensi <i>Interpersonal Effectiveness</i>				
11	Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,668	0,468	Valid
12	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,611	0,468	Valid
13	Saya mampu mengatasi masalah secara baik dengan rekan kerja	0,847	0,468	Valid
14	Saya dapat dipercaya oleh atasan maupun rekan kerja	0,807	0,468	Valid
15	Saya menghargai perbedaan pendapat antar rekan kerja	0,645	0,468	Valid
Dimensi <i>Competence</i>				
16	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,715	0,468	Valid
17	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan	0,583	0,468	Valid
18	Saya tidak menunda nunda pekerjaan	0,654	0,468	Valid
19	Saya cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,810	0,468	Valid
20	Saya berani menanggung resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	0,816	0,468	Valid
Dimensi <i>Job Knowledge</i>				
21	Pengetahuan saya mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	0,473	0,468	Valid
22	Saya paham akan peran dan tugas saya di dalam pekerjaan	0,697	0,468	Valid
23	Pengalaman kerja saya sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan	0,485	0,468	Valid
24	Saya mengetahui detail pekerjaan yang dilakukan	0,855	0,468	Valid
25	Saya mampu memanfaatkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan lain	0,602	0,468	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa seluruh r hitung item pernyataan lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Nilai validitas tertinggi terdapat dalam dimensi *job knowledge* dengan item pernyataan mengetahui detail pekerjaan yang dilakukan sebesar 0,855 dan nilai validitas terendah pada dimensi *job knowledge* dengan item pernyataan pengetahuan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 0,473

Kesimpulan hasil uji validitas dari variabel *talent management* (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah item setiap pernyataan dari masing – masing variabel di dalam instrumen dikatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.2.8.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Suharsimi arikunto 2014: 221). Donald dan William dalam Hermawan (2009:128) menyatakan bahwa reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur. Sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas adalah ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan mampu memberikan nilai pengukuran yang konsisten. Sedangkan menurut Reliabilitas merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur secara ajeg (konsisten) mengukur apa yang seharusnya diukur (Wagiran, 2015:295).

Menurut Sugiyono (2017:130), instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan test-retest dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama, namun dengan waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Adapun rumus untuk menghitung reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2014:239)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Rumus Jumlah Varians tiap item:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2013:239)

σ = Nilai Varian

n = Jumlah Sample

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Adapun kaidah keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan *reliable*
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak *reliable*.

Berdasarkan responden yang di uji berjumlah 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) $n - 2$ yakni menjadi $20-2=18$, maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa item – item pernyataan dalam instrumen reliabel karena skor r hitung lebih besar jika dibandingkan dengan skor r tabel yang bernilai 0,468. Hasil uji reliabilitas intrumen dapat dilihat pada Tabel 3.6

TABEL 3.6
HASIL UJI RELIABILITAS

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Talent Management</i>	0,947	0,468	Reliable
2	Kinerja Karyawan	0,957	0,468	Reliable

3.2.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran, 2014). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Menyusun data, kegiatan ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas reponden, kelengkapan data dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang telah terkumpul.
3. Tabulasi data, penelitian ini melakukan tabulasi data dengan langkah-langkah berikut ini:

Memberi skor pada setiap item. Penelitian ini akan meneliti pengaruh X terhadap Y dengan skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:132), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Data yang diperoleh adalah data interval. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang

harus dipilih oleh responden. Responden yang memberi penilaian dengan angka 5, berarti sangat positif, sedangkan bila memberi jawaban angka 3 berarti netral bila memberi angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan itu sangat negatif. jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.7 sebagai berikut:

TABEL 3.7
KRITERIA BOBOT NILAI ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Skala
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/baik/mampu/sesuai	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak sesuai	1

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2017:133)

- a. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - b. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis data, kegiatan ini merupakan proses pengolahan data dengan menggunakan rumus statistik dan menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
 5. Pengujian, kegiatan ini dilakukan untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana.

3.2.9.1 Analisis Data Deskriptif

Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner harus diolah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang diteliti (Sekaran, 2015). Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2015:158). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif karakteristik responden
2. Analisis deskriptif pengalaman responden
3. Analisis deskriptif *Talent Management* (X)
4. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh *software* komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 *for windows* melalui distribusi frekuensi.

1. Garis Kontinum

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data salah satunya adalah kuisisioner. Kuisisioner berisikan berbagai pertanyaan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pertanyaan yang dimuat dalam kuisisioner penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penelitian. Sebagaimana dalam skoring pada kuisisioner harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skoring ideal menurut Sugiyono (2017: 135) adalah sebagai berikut:

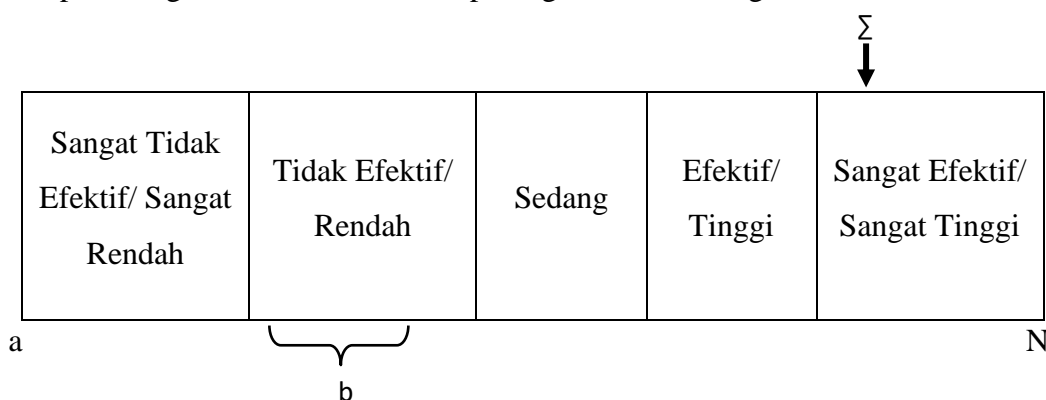
Skor Maksimum : Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Skor Minimum : Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Panjang Interval : (Skor Maksimum-Skor Minimum): Banyak Interval

Persentase Skor : (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- a : Skor minimum
 b : Jarak interval
 Σ : Jumlah perolehan skor
 N : Skor Ideal

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam Tabel 3.8 Sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	seluruhnya

Sumber: Ali (2013:184)

3.2.9.2 Analisis Data Verifikatif Menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh *talent management* (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu *talent management* (X) dan kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

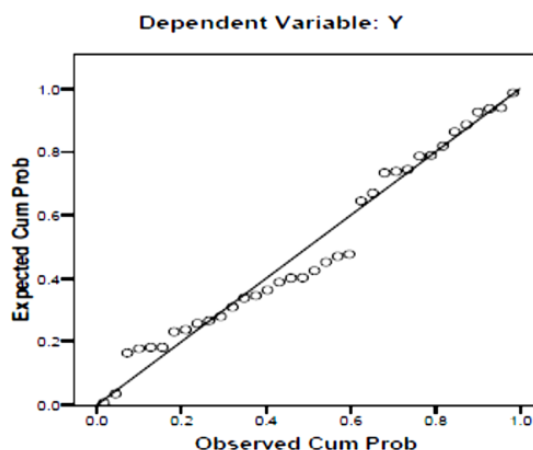
1. Asumsi Analisis Regresi Linier Sederhana

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Penggunaan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka terlebih dahulu akan dilakukan

pengujian normalitas data (Sugiyono, 2017:271). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Pada penelitian ini untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Berikut Gambar 3.1 *Normal Probability Plot*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
NORMAL PROBABILITY PLOT

Model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan software komputer program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 24.0 for windows. Selain menggunakan SPSS, adapun rumus manual uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut.

$$KD = 1,36 \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

(Sugiyono, 2013:257)

Keterangan :

KD : Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n2 : Jumlah sampel yang diharapkan

Dya Shifa Fadhilla, 2019

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PUSAT PT.POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($P < 0,05$), maka data dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, yaitu apakah model linear yang diambil sangat cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non-linear (Sudjana, 2016:331). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2009:115). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian linearitas data dapat dibuktikan melalui langkah-langkah menurut Sugiyono (2017:265) sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 JK(T) &= \sum Y^2 \\
 JK(A) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 JK(b|a) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\} \\
 JK(S) &= JK(T) - JK(A) - JK(a|b) \\
 JK(TC) &= \sum x_i \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n_i} \right\} \\
 JK(G) &= JK(S) - JK(TC)
 \end{aligned}$$

dimana:

$JK(T)$ = Jumlah Kuadrat Total

$JK(a)$ = Jumlah Kuadrat Koefisien a

$JK(b|a)$ = Jumlah Kuadrat regresi ($b|a$)

$JK(S)$ = Jumlah Kuadrat Sisa

$JK(TC)$ = Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

$JK(G)$ = Jumlah Kuadrat Galat

c. Diagram Pencar

Diagram pencar disebut juga dengan diagram titik, yaitu diagram yang menunjukkan gugusan titik-titik pada garis koordinat tanpa garis penghubung

Dya Shifa Fadhillah, 2019

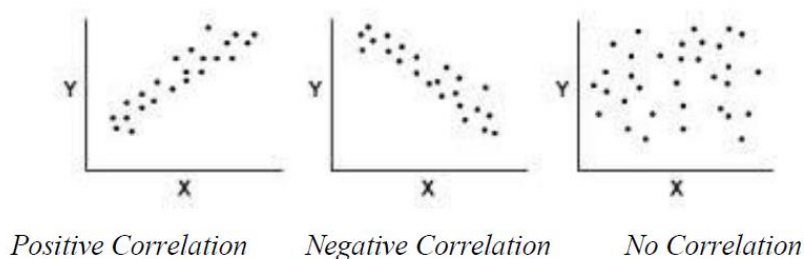
ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

antar tiap titik (Riduwan, 2012). Diagram ini biasanya digunakan untuk menggambarkan titik data korelasi atau regresi yang terdiri dari peubah respon dan peubah penjelas. Sebelum memastikan model regresi yang sesuai untuk pasangan data, sebaiknya dibuat plot data terlebih dahulu pada susunan sumbu (X,Y), di mana X sebagai absis dan Y sebagai ordinat. Titik-titik yang diperoleh dari pengeplotan tersebut disebut sebagai diagram pencar.

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (kinerja) atas variabel X (*talent management*) adalah pola hubungan linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$



GAMBAR 3.2

MODEL DIAGRAM PENCAR

Pada Gambar 3.1 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

d. Uji Titik Terpencil

Model diagram pencar yang telah diketahui dan telah menunjukkan pola garis lurus atau linear, prosedur selanjutnya adalah memperlihatkan titik-titik yang letaknya terpencil pada diagram pencar. Titik yang sudah ditemukan pada diagram pencar perlu diuji apakah titik tersebut merupakan titik terpencil atau tidak, jika titik tersebut merupakan titik terpencil maka titik itu harus dikeluarkan dari analisis. Mengeluarkan titik terpencil pada analisis menggunakan *test for outlier in regression analysis* dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Titik tersebut bukan merupakan titik terpencil

H_1 : Titik tersebut merupakan titik terpencil

Uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Y - \hat{Y}}{S_{Y-\hat{Y}}}$$

(Siagian & Sugiarto, 2006:240)

Keterangan:

\hat{Y} : variabel dependen atau nilai variabel yang diprediksikan.

Y : skor nilai variabel dependen

S_Y : Standar error untuk Y

Dimana kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$t > t_{n-2}$: Tolak H_0 , artinya titik yang mencurigakan dianggap sebagai titik terpencil dan harus dikeluarkan dari analisis.

$t \leq t_{n-2}$: Terima H_0 , artinya titik yang mencurigakan tidak dianggap sebagai titik terpencil dan tidak perlu dikeluarkan dari analisis

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2017:261). Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksikan berapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Sugiyono (2017:247)

Keterangan :

Y : subyek dalam variabel terikat yang diprediksi

a : bilangan konstanta regresi untuk $X = 0$ (nilai y pada saat x nol)

x : subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

b : koefisien arah regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel Y bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun.

Dya Shifa Fadhilla, 2019

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus koefisien korelasi sederhana atau rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sugiyono, 2017:262)

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X : *Talent Management*

a : Bilangan konstan

b : Koefisien arah garis regresi

n : Jumlah Data Sampel

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b, kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan nilai variabel X yang diketahui. Persamaan regresi tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X.

Kemudian untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2017:253)

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

100% : Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan seberapa besar pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan digunakan pedoman interpretasi koefisien

Dya Shifa Fadhillah, 2019

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017: 184) sebagai berikut:

TABEL 3.9
TINGGI RENDAHNYA KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien Regresi	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

3.2.10 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Keberartian Regresi)

Uji Keberartian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini berarti, maka dilakukan uji hipotesis. Dimana hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = regresi tidak berarti

H_a = regresi berarti

Dengan syarat:

- a. Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $df_1 = k$ dan $df_2 = n-k$.
- b. Menentukan kriteria pengujian.
 Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis penelitian dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2014:292)

Keterangan:

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
 R = koefisien korelasi multipel
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel

2. Uji t

Sebagai langkah akhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil korelasi dan determinasi analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan uji t. Uji keberartian koefisien regresi melalui uji t dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dari koefisien regresi tiap variabel independen. Sebagaimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Rumus *Separated Varian*

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)}}$$

- Rumus *Pooled Varian*

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

- Rumus *Sampel Varian*

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} \frac{S_2^2}{n_2} - 2r \left(\frac{S_1}{\sqrt{n_1}}\right) \left(\frac{S_2}{\sqrt{n_2}}\right)}}$$

Keterangan:

- \bar{x}_1 = nilai rata – rata kelas kontrol
 \bar{x}_2 = nilai rata – rata kelas eksperimen
 s_1^2 = varians sampel kelas kontrol

Dya Shifa Fadhilla, 2019

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT.POS INDONESIA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- s_2^2 = varians sampel kelas eksperimen
 n_1 = jumlah responden kelas kontrol
 n_2 = jumlah responden kelas eksperimen

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat dk $(n-2)$ serta uji dua pihak, maka:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

Hipotesis:

$H_0: \rho \leq 0$, artinya *talent management* tidak mempengaruhi kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, artinya *talent management* mempengaruhi kinerja karyawan