

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian yang dikemukakan oleh Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2014:56), menyatakan bahwa objek penelitian adalah karakteristik tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang diberi lebih dari satu nilai.

Sedangkan Sugiyono (2014:38) menyatakan bahwa objek penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah mengenai “Pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung”

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut:

Metode penelitian menurut Sugiyono (2014:2) adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian dari Metode Analisis Deskriptif adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2014:147) metode deskriptif statistik yang 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.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2014:154) adalah ”Memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”

Sugiyono (2014:9), menerangkan bahwa metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositive, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Tujuan dari metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif adalah membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antara variabel yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kualitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2010:30) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai penggumpulan dan analisis data saja.

Menurut Sugiyono (2014:18), menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

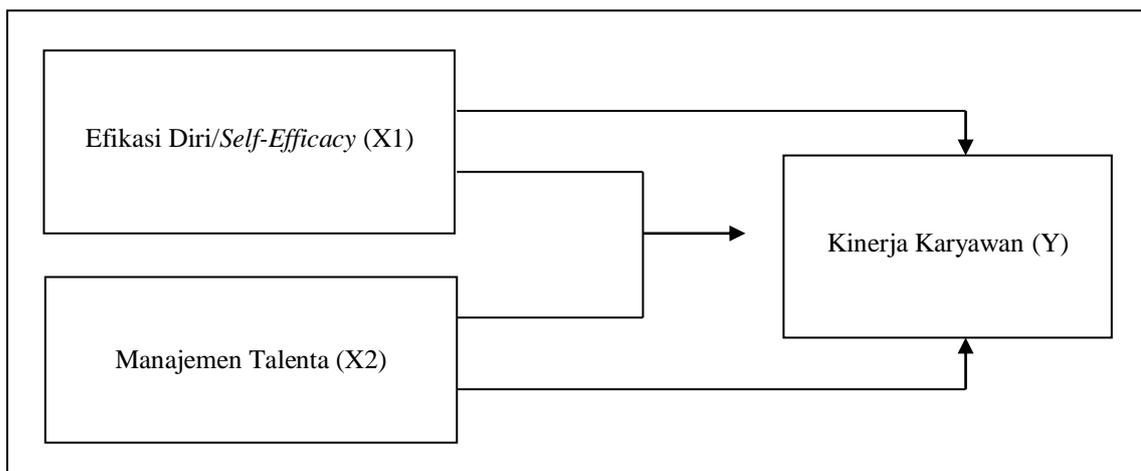
1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Metode penelitian

5. Menyusun instrumen penelitian
6. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang lebih luas, yang mencakup proses-proses berikut ini:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi.
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian.
3. Menetapkan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.
4. Menganalisis dan mengambil sampel untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
5. Melakukan pembahasan terhadap masalah melalui data dan informasi yang diperoleh dari PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung kemudian data tersebut diolah dan dianalisis.
6. Melaporkan hasil dari penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interpretasi data.
7. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penyelesaian dan jawaban atas identifikasi masalah dan penelitian.

Dari keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, peneliti menetapkan paradigma dan desain penelitian yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Konsep Diolah Peneliti, 2018

Gambar 3.1 Desain Penelitian “Pengaruh Efikasi Diri dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Pada gambar diatas, secara singkat dapat dijelaskan susunan proses dari penelitian, diantaranya:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai efikasi diri, manajemen talenta dan kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh efikasi diri, dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

Dari kedua poin tersebut, untuk lebih jelas dan secara terperinci, dapat dilihat penjelasannya pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Tabel Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode Yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>
T-2	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>
T-3	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>
T-4	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory Survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>
T-5	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory Survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>
T-6	<i>Descriptive & Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory Survey</i>	Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	<i>Cross sectional</i>

3.2.2. Operasional Variabel

Operasional dalam penelitian ini adalah variabel bebas/*independent* dan variabel tergantung/*dependent*. Penjelasan variabel penelitian menurut Sugiyono (2014:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel adalah langkah yang harus dilakukan sebelum mengadakan penilaian dan penelitian, hal ini dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Operasional variable ini diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variable-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan sesuai dengan judul penelitian

mengenai pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Maka variable-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas / *Independent* (Variabel X) yaitu:

X1 = Efikasi diri

X2 = Manajemen talenta

Sugiyono (2014:39) mendefinisikan tentang variabel bebas, Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

b. Variabel Terikat / *Dependent* (Variabel Y) yaitu Kinerja karyawan.

Sugiyono (2014:40) mendefinisikan variabel terikat, Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini akan menjelaskan tentang efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Selengkapnya mengenai operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber	No. Kuisisioner
Efikasi diri (X-1)	Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang pada kemampuannya menuju sukses. Lunenburg dalam Sebayang, (2017:338)	• Pengalaman kesuksesan,	• Tingkat pelatihan dan tugas menantang	Ordinal	Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	1
			• Tingkat kepemimpinan yang mendukung			2
		• Pengalaman individu lain,	• Tingkat kesuksesan rekan kerja			3
			• Tingkat kesuksesan perusahaan			4
		• Persuasi verbal	• Tingkat hubungan atasan dengan pegawai			5
			• Tingkat peran pemimpin			6
		• Keadaan fisiologis	• Tingkat keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan			7
			• Tingkat kemampuan sukses mencapai tujuan			8
Manajemen Talenta (X2)	Manajemen talenta merupakan pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang	• Merekrut dan Menseleksi (<i>To Recruit and To Select</i>)	• <i>Talented Employee Risk</i>	Ordinal	Karyawan PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung	9
			• <i>Employee Critical Position People</i>			10

	bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. orang yang talent. (Davis, 2014:2)	• Mempertahankan (<i>To Retain</i>)	• Kompensasi Berbasis Komitmen			11
			• Kompensasi Fleksibel			12
		• Mengembangkan (<i>To Develop</i>)	• <i>Rotation</i>			13
			• <i>Executive Coaching</i>			14
			• <i>Internal dan External Training</i>			15
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Mas'ud dalam Puspa Maharani, dkk (2013:2)	• kuantitas kerja	• tingkat kuantitas kerja,	Ordinal	Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung	16
		• kualitas kerja	• tingkat kualitas kerja,			17
		• ketepatan waktu,	• tingkat ketepatan waktu kerja,			18
		• efektivitas	• tingkat efektivitas,			19
		• kemandirian	• tingkat kemandirian			20

Sumber: Kajian Pustaka, Olah Peneliti 2017

3.2.3. Sumber Dan Teknik Penentuan Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data dan teknik penentuan data, berikut ini adalah penjelasannya.

3.2.3.1. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data yang diambil langsung dari objek penelitian dan sudah teruji kebenarannya. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari sumber-sumber lain atau literature yang berkaitan dengan permasalahan yang di ajukan penelitian .

A. Sumber Data Primer

Sugiyono (2014:137) mengungkapkan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer yang penulis kumpulkan secara langsung yaitu dengan wawancara kepada karyawan dan kepala bagian kepegawaian dan umum serta menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

B. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (3014:137) mengungkapkan bahwa sumber sekunder adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur, IT, Jurnal dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner, tidak jarang juga dapat dijadikan solusi dalam penanganan permasalahan yang diteliti, serta data sekunder merupakan data pendukung dari suatu persoalan yang diteliti, sebagai alat untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, untuk mengetahui kondisi-kondisi yang terjadi selama kurun waktu tertentu.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

Adapun teknik penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Sugiyono (2014:115) menjelaskan, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah 250 karyawan dari PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan di Kantor Pusat PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung

NO.	KEBUN/UNIT	Karyawan Tetap (PKWTT)				Karyawan Tidak Tetap		Jumlah Semua
		III A - IVD	IB - IID	IA	Jumlah	PKWT	Borong	
I.	KANTOR PUSAT							
1	Sekretaris Perusahaan	16	22	9	47	1		48
2	SPI	14	4	-	18	-		18
3	Tanaman	15	3	1	19	-		19
4	Teknik & Pengolahan	13	7	-	20	-		20
5	Pemasaran	10	5	1	16	-		16
6	SDM	13	2	-	15	1		16
7	Hukum dan Umum	13	16	4	33	1		34
8	Pengadaan	9	1	-	10	-		10
9	Keuangan	11	2	-	13	-		13
10	Akuntansi	16	5	1	22	-		22
11	Optimalisasi Aset	12	1	-	13	-		13
11	Teknologi Informasi	14	3	-	17	2		19
12	Wood Pellet	2	-	-	2	-		2
	Sub Jumlah	158	71	16	245	5	-	250

Sumber: PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung

2. Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2014:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan responden yang ditemui dan namun tidak ditentukan siapa yang ditujunya, tetapi orang yang kebetulan ditemui itu dipandang cocok sebagai sumber data.

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam meraih anggota sampel yang diteliti
(tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini sebesar 10%)

$$n = \frac{250}{1+250(0,01)}$$

$$n = \frac{250}{1+250(0,01)}$$

$$n = \frac{250}{1+(250 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{250}{1+2,5}$$

$$n = \frac{250}{3,5}$$

$$n = 71,4 = 75$$

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian kepada 71 orang karyawan yang mengetahui dengan spesifik bagaimana perkembangan PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung. Namun penulis menambahkan menjadi kepada 75 karyawan, dengan alasan agar kuisioner yang kembali setelah diisi oleh para responden, jumlahnya tidak berkurang, dikarenakan hilangnya angket, angket tidak kembali, dan sebagainya, seperti menurut pendapat Pendapat Gay dan Diehl dalam Astuti (2013:57) bahwa dengan ditambahkannya jumlah sampel yang diambil maka hasilnya akan semakin representatif, hasilnya dapat lebih digeneralisir serta meminimalisir kesalahan data.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (*Observation*)

Merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Observasi dalam penelitian ini akan dilaksanakan di PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung kepada para karyawan yang bekerja.

2. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis berbentuk formulir kepada seseorang atau sekumpulan orang (responden) untuk mendapatkan jawaban, tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuisisioner yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan efikasi diri dan manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yang telah di beri skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

3. Wawancara (*Interview*)

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak yang dianggap dapat

memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan khususnya yang menyangkut pengaruh Efikasi diri dan Manajemen talenta Terhadap Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa apa saja yang berkaitan dengan manajemen talenta produk dan inovasi produk terhadap kinerja karyawan. Adapun sumber informasi dalam penelitian ini adalah pihak manajer perusahaan.

4. Dokumentasi

Merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari, menganalisa, dan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan berkaitan dengan pengaruh Efikasi diri dan Manajemen talenta Terhadap Kinerja karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana alat ukur, dalam ini kuesioner mengukur apa yang hendak di ukur atau sejauh mana alat ukur yang di gunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Sugiyono (2014:268) validitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus dari korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Dimana:

n = ukuran sampel

r = Koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian validitas item instrumen, menggunakan taraf signifikansi adalah sebagai berikut:

1. Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan dk = n-2 dan taraf signifikansi $\alpha=0,05$

2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Correlations					
Item Pernyataan	Efikasi_Diri	Manajemen_Talenta	KinerjaKaryawan	R-Kritis	Keterangan
P1	.710**	.710**	.648**	0,217	Valid
P2	.711**	.847**	.664**	0,217	Valid
P3	.780**	.723**	.637**	0,217	Valid
P4	.602**	.847**	.683**	0,217	Valid
P5	.679**	.600**	.618**	0,217	Valid
P6	.728**	.549**		0,217	Valid
P7	.749**	.610**		0,217	Valid
P8	.779**			0,217	Valid

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v23 Tahun 2018

Dari hasil penghitungan validitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa indikator dari variabel efikasi diri, manajemen talenta dan kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r -tabel yaitu sebesar 0,217. Artinya seluruh indikator, pada variabel dapat dengan tepat mengukur masing-masing variabelnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji

validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman–Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- b. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Gamma_1 = \frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

Keterangan:

Γ_1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5 % satu sisi adalah:

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,60.

Tabel 3.5 Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002:7

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari seluruh item pernyataan pada indikator di variabel penelitian:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Reliability Statistics Efikasi Diri		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.866	8	0,60	Reliabel
Reliability Statistics Manajemen Talenta		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.762	7	0,60	Reliabel
Reliability Statistics Kineja Kayawan		R-Kritis	Keterangan
Cronbach's Alpha	N of Items		
.658	5	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v23 Tahun 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh pernyataan dari indikator penelitian, masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Karena semua butir pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60, artinya semua butir pernyataan sudah reliabel, yang artinya instrumen butir pernyataan pada penelitian ini bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data dengan mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan. Rancangan analisis ini menggunakan analisis data deskriptif dan verifikatif.

Pada penelitian ini digunakan melalui metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang Pengaruh Efikasi diri dan Manajemen talenta Terhadap Kinerja karyawan. Rancangan analisis penelitian ini terdiri:

3.2.5.2 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi

bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

- Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 - 36.00	Tidak Baik
2	36.01 - 52.00	Kurang Baik
3	52.01 - 68.00	Cukup
4	68.01 - 84.00	Baik
5	84.01 - 100	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati dan Linna dalam Oktavia (2016:46)

3.2.5.3 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk

memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*”. Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. MSI (*Method of Successive Interval*)

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

- a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
- b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data $n > 30$ dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
- e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

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

Dimana:

<i>Means of Interval</i>	= Rata-Rata Interval
<i>Density at Lower Limit</i>	= Kepadatan batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Kepadatan atas bawah
<i>Area Under Upper Limit</i>	= Daerah di bawah batas atas
<i>Area Under Lower Limit</i>	= Daerah di bawah batas bawah

- f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:
$$\text{Nilai Transformasi} = \frac{\text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimal}}{\text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimal}} + 1$$

Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan yang hal ini adalah pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung, maka digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

2. Analisis Regresi Berganda

Didalam penggunaan analisis linier berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik regresi linier berganda (*Multiple Linear Regression*) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2014:163) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan.

Menurut Ghozali (2014:163), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Selain itu uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data yang diambil berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji Kolmogrov-Smirnov. Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nol bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis tandingan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah:

1. Jika antar variabel bebas pada korelasi di atas 0,90, maka hal ini merupakan adanya multikolinieritas.
2. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari VIF, Jika $VIF < 10$ maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas, dengan rumus:

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R^2}$$

Sumber: Husein Umar (2014:179)

3. Nilai Eigen Value berjumlah satu atau lebih, jika variabel bebas mendekati 0 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Menurut Umar (2014:178) untuk mengatasi terjadinya multikolinieritas, dapat diupayakan melalui hal-hal sebagai berikut:

1. Evaluasi apakah pengisian data telah berlangsung secara efektif atau terdapat kecurangan dan kelemahan lain;
2. Jumlah data ditambah lagi;
3. Salah satu variabel independen dibuang karena data dari dua variabel independen ternyata mirip atau digabungkan jika secara konsep relatif sama; dan
4. Gunakan metode lanjut seperti regresi Bayesian atau regresi tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2014:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji *Park Glejser* adalah:

Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka adanya indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam pengujian *Park Gleyser* menggunakan koefisien signifikansi probabilitas pada tingkat ketelitian 5%, jika lebih besar dari sama dengan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Jika telah memenuhi keempat hal tersebut maka model regresi akan memberikan hasil yang *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*, (Ghozali, 2014:173).

Menurut Sugiyono (2014:88) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta untuk mencapai kinerja karyawan. persamaan liner berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

- \hat{Y} = nilai taksiran untuk variabel Kinerja karyawan
- a = konstanta
- b_i = koefisien regresi
- X_1 = Efikasi diri
- X_2 = Manajemen talenta
- ε = kesalahan residual (*error*)

3. Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2014:183), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

- r = koefisien korelasi
- x = Efikasi Diri, Manajemen Talenta
- z = Kinerja karyawan
- n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8 Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Sugiyono (2014:184)

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk

mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

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

Dimana:

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh efikasi diri dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat hipotesis sebagai berikut:

a. Rumus uji t yang digunakan adalah:

$$t1 = r_{x1y} \sqrt{\frac{n - k - 1}{(1 - r_{x1y}^2)}}$$

$$t2 = r_{x2y} \sqrt{\frac{n - k - 1}{(1 - r_{x2y}^2)}}$$

Dimana:

r = korelasi parsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung}

b. Hipotesis

- $H_0. \rho_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung
- $H_1. \rho_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung
- $H_0. \rho_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung
- $H_1. \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

c. Kriteria Pengujian

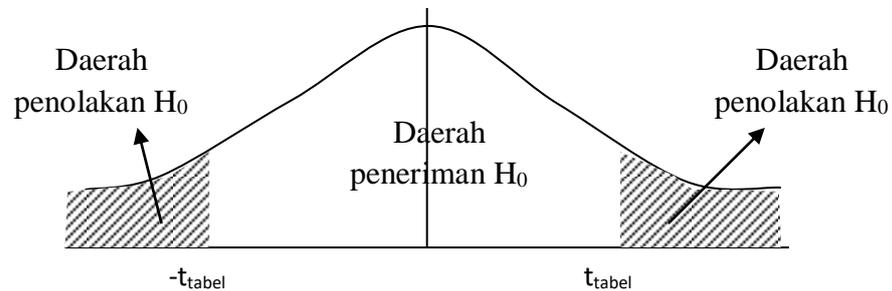
Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha=0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya secara signifikan.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan

H_1 :



Sumber: Suharismi Arikunto (2014:161)

Gambar 3.2 Daerah Penerimaan Dan Penolakan H₀

2. Pengujian Secara Simultan.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

- JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel *analysis of variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan SPSS. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H₀ yang menyatakan

bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (efikasi diri, harga diri, dan kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

b. Hipotesis

$H_0 ; \rho_1 = \rho_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh harga diri, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

$H_1 ; \rho_1 \neq \rho_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh harga diri, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bandung.

c. Kriteria pengujian

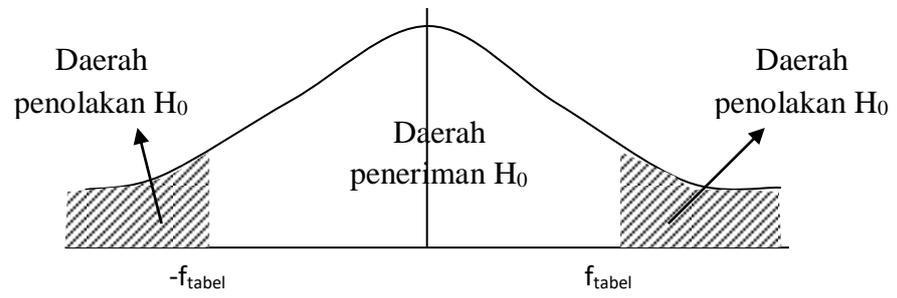
Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha=0,1$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- a. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya secara signifikan.
- b. Jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan

H_1 :



Sumber : Arikunto (2014:161)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0