

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek pada penelitian ini yakni karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang. Lokasi Penelitian yakni Jalan Pahlawan No.10, Pleburan, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50241.

#### 3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian saya yakni karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Regional Semarang PR4 berjumlah 168 Karyawan.

Teknik pengambilan Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Convenience Sampling* dalam (Eka Saputri & Ratna Pranata, 2014). *Convenience Sampling* sendiri dapat didefinisikan sebagai bentuk teknik sampling di mana sang peneliti dapat mengambil informasi dari anggota dalam populasi yang secara nyaman dan tanpa paksaan atau dengan kata lain sukarela berkontribusi dalam penelitian dan menyediakan data yang dibutuhkan. Berdasarkan definisi tersebut, maka siapa saja yang termasuk dalam populasi dan memiliki informasi terkait penelitian ini dapat ikut berkontribusi dalam pemberian data.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan rumus :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Batas kesalahan (*Error Tolerance*), adalah tingkat kesalahan maksimal pengembalian sampel yang masih dapat ditoleransi sebesar 10%

Berikut merupakan penggunaan rumus yang terkait populasi di penelitian ini :

$$\begin{aligned}n &= \frac{168}{1+168(0.1)^2} \\ &= \frac{168}{2.68} \\ &= 62,68 \approx 63 \text{ Karyawan}\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan berdasarkan data rumus di atas maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data melalui penelitian kuantitatif dengan media kuesioner yang didukung oleh observasi.

#### 3.3.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan yakni data primer dalam bentuk kuesioner yang didukung observasi yang bersumber dari karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang nantinya akan diolah lebih lanjut dengan rumus dan alat statistik SPSS 2.4.

### 3.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012) dalam (Agustiawan, 2017). Skala yang digunakan adalah skala *likert* 5 poin dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2012) dalam (Agustiawan, 2017) :

- 5 = SS (Sangat setuju)
- 4 = S (Setuju)
- 3 = N (Netral)
- 2 = TS (Tidak Setuju)
- 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

### 3.3.3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian (Arikunto, 2002:160) dalam (Harahap, 2018). Untuk mengetahui bahwa pernyataan pada kuesioner dinyatakan *valid* atau tidaknya, maka perlu dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi *product moment* dari Pearson yang diformulasikan sebagai berikut (Arikunto, 2002:256) dalam (Harahap, 2018):

$$R_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien regresi

X = skor yang ada di butir item

Y = total skor

N = jumlah subjek

Korelasi ini menunjukkan hubungan antara skor pada salah satu pernyataan dengan skor total keseluruhan. Hasil koefisien korelasi ini digunakan untuk menghitung harga uji statistik “t” yang nantinya bertujuan untuk mencari taraf signifikansi. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka poin pernyataan yang diuji dinyatakan *valid*. Tetapi dalam memudahkan dalam perhitungan, maka dapat menggunakan alat statistik SPSS 2.4 dengan perintah *analyze - correlate - bivariate* – memasukan pernyataan yang ingin diteliti validitasnya, lalu ok. Setelah itu, maka akan memunculkan hasil. Hasil validitas pernyataan dari penelitian ini yakni tertera pada tabel sebagai berikut :

Didapatkanlah data bahwa semua poin pernyataan valid kecuali yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1. Uji Validitas Poin yang Tidak Valid (*Talent Management*)

NO ITEM	r	r TABEL (signifikansi 0,05)	KETERANGAN
TALENT MANAGEMENT (X1)			
TALENT MANAGEMENT (X1.3)	0,041	0.248	TIDAK VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 3.1. di atas, dapat terlihat bahwa poin pernyataan ketiga pada variabel *Talent Management*

menunjukkan angka 0.041 di mana  $<$  dari r pada tabel dengan angka 0.248. Dengan adanya hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa poin pernyataan ketiga pada variabel tersebut tidak *valid* atau tidak dapat digunakan dalam olah data yang lebih lanjut sehingga penelitian ini hanya menggunakan 22 poin pertanyaan *talent management* yang semula 23 poin pernyataan.

Dengan adanya pengguguran poin pernyataan ketiga tersebut, maka didapatkanlah hasil uji validitas variabel *talent management* seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.2. Uji Validitas Poin Valid (*Talent Management*)

NO ITEM	r	r TABEL (signifikansi 0,05)	KETERANGAN
TALENT MANAGEMENT (X1)			
TALENT MANAGEMENT (X1.1)	0.740	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.2)	0.726	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.4)	0.322	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.5)	0.615	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.6)	0.526	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.7)	0.780	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.8)	0.762	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.9)	0.804	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.10)	0.807	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.11)	0.428	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.12)	0.450	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.13)	0.839	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.14)	0.672	0.248	VALID

Lanjutan Tabel 3.2

TALENT MANAGEMENT (X1.15)	0.776	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.16)	0.729	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.17)	0.668	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.18)	0.649	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.19)	0.660	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.20)	0.742	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.21)	0.586	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.22)	0.669	0.248	VALID
TALENT MANAGEMENT (X1.23)	0.731	0.248	VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Selain uji validitas variabel *talent management*, terdapat pula uji validitas pada variabel *knowledge management* sebagai berikut:

Tabel 3.3. Uji Validitas Poin Valid (*Knowledge Management*)

NO ITEM	r	r TABEL (signifikansi 0,05)	KETERANGAN
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2)			
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.1)	0.654	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.2)	0.497	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.3)	0.696	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.4)	0.720	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.5)	0.812	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.6)	0.828	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.7)	0.832	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.8)	0.819	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.9)	0.687	0.248	VALID

Lanjutan Tabel 3.3

KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.10)	0.597	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.11)	0.733	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.12)	0.665	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.13)	0.800	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.14)	0.588	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.15)	0.691	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.16)	0.773	0.248	VALID
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2.17)	0.740	0.248	VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Hasil uji validitas yang selanjutnya yakni pada variabel kinerja karyawan yang tertera sebagai berikut :

Tabel 3.4. Uji Validitas Poin Valid (Kinerja Karyawan)

NO ITEM	r	r TABEL (signifikansi 0,05)	KETERANGAN
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>			
KINERJA KARYAWAN (Y.1)	0.827	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.2)	0.842	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.3)	0.818	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.4)	0.898	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.5)	0.863	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.6)	0.835	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.7)	0.870	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.8)	0.818	0.248	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y.9)	0.620	0.248	VALID

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Berdasarkan keseluruhan tabel di atas, maka hasil uji validitas membuktikan bahwa poin pernyataan untuk variabel *Talent Management* sejumlah 22 poin, *Knowledge Management* sejumlah 17 poin dan Kinerja Karyawan sejumlah 9 poin dinyatakan valid dengan nilai  $r >$  dari  $r$  pada tabel signifikansi 0,05 dan dapat digunakan untuk olah data pada tahap yang lebih lanjut.

Setelah mengetahui tentang uji validitas, maka poin pernyataan juga perlu diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Pengukuran dilakukan dengan cara mengukur korelasi antar hasil jawaban pernyataan yaitu memakai fasilitas ukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, (Sugiyono, 2010:234) dalam (Harahap, 2018) dengan ukuran jika hasil olah data menunjukkan nilai  $\geq 0,6$  maka nilai tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan pada penelitian ini :

Tabel 3.5. Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach Alpha	Kesimpulan
TALENT MANAGEMENT(X1)	0,941	Reliabel
KNOWLEDGE MANAGEMENT (X2)	0,939	Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,938	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah Tahun 2019

Dari hasil uji reliabilitas di atas dengan hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  seperti yang diteliti dalam (Harahap, 2018),



membuktikan bahwa pernyataan untuk variabel *Talent Management*, *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan reliabel atau konsisten.

### 3.4 Alat Analisis Data

Analisis data adalah mengolah data responden yang telah terkumpul untuk mendapatkan hasil yang nantinya dapat digunakan dalam menarik kesimpulan. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik melalui program komputer *Excel Statistic Analysis* dan SPSS 2.4.

#### 3.4.1. Statistik Deskriptif

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini salah satunya adalah teknik analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif sendiri merupakan bentuk statistik yang biasa digunakan untuk mendeskripsikan suatu hal berbasis pada data dalam bentuk skala tanpa bermaksud menjelaskan hasil secara keseluruhan atau umum. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Dalam menentukan rentang skala menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}RS &= \frac{(\text{Nilai terbesar} - \text{Nilai terkecil})}{\text{Kelas interval}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{3} \\ &= 1.33\end{aligned}$$

Berikut ini merupakan tabel rentang skala,

1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.67	Sedang
3.68 - 5.00	Tinggi

Tabel 3.6. Rentang Skala pada Variabel

NO	VARIABEL	RENTANG SKALA		
		RENDAH	SEDANG	TINGGI
1	TALENT MANAGEMENT	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00
2	KNOWLEDGE MANAGEMENT	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00
3	KINERJA KARYAWAN	1.00 – 2.33	2.34 – 3.67	3.68 – 5.00

Sumber : Implementasi Rumus Analisis Deskriptif pada Variabel

Setiap variabel yang terdapat pada kuesioner akan dianalisis menggunakan rentang skala dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) dari setiap variabel. Hasil rata-rata dari setiap variabel akan dideskripsikan ke dalam kelas interval yang diperoleh dari rentang skala yakni tinggi, sedang, rendah.

### 3.4.2. Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang kedua yang digunakan dalam pengujian hipotesis yakni dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Menurut (Situmorang, 2010:141) dalam (Harahap, 2018) mengemukakan bahwa “Analisis jalur (*path analysis*) digunakan apabila secara teori kita berhadapan dengan masalah yang berhubungan sebab akibat. Tujuan adalah menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat”.

Adapun rumus regresi linier berganda pada penelitian ini yakni sebagai berikut (Situmorang, 2010:141) dalam (Harahap, 2018):

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

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

X<sub>2</sub> = Knowledge Management

e = Error

Setelah hasil diperoleh maka olah data akan berlanjut ke uji signifikansi variabel secara tunggal (uji t) dan uji signifikansi variabel secara bersama-sama (uji F).

#### 3.4.2.1 Uji t

Uji *t-test* bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. (Nugroho, 2005:54) dalam (Harahap, 2018). Uji t digunakan untuk membuktikan hipotesis :

1. Ho : Tidak Ada Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ha : Ada Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

Dan untuk variabel *knowledge management* sebagai berikut :

3. Ho : Tidak Ada Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Ha : Ada Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

### 3.4.2.2 Uji F

Uji hipotesis (F-test) bertujuan untuk mengetahui bersama-sama variabel independen terhadap variable dependen (Nugroho, 2005:53) dalam (Harahap, 2018). Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis. :

1. Ho : Tidak Ada Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ha : Ada Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.

