

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah suatu metode yang dapat memecahkan masalah ataupun sebagai cara untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dengan cara metode ilmiah yang sistematis dan logis. Metode penelitian memberikan gambaran rancangan penelitian yang meliputi antara lain: prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data, dan dengan langkah apa data tersebut diperoleh dan selanjutnya diolah dan dianalisis.

Penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat peneliti mengambil metode penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasional variabelnya.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini berguna sebagai bahan pembuatan suatu kuesioner.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2018:66) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel tersebut berupa variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel manajemen talenta (X_1), dan manajemen pengetahuan (X_2), sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasannya mengenai variabel dari masing-masing yaitu:

1. Manajemen Talenta (X_1)

Lance A. & Dorothy R (2017:388) mengatakan bahwa: *"Talent management is a field that is focused on human resources within the company by carrying out the process of sourcing, aligning, learning and developing, retaining and giving a reward the best people in the company where this is to keep employees from performing better."*

2. Manajemen Pengetahuan (X_2)

Bolisani & Bratianu (2017:44) mengatakan bahwa: “*Knowledge management emerged as a necessary process to deal with knowledge as the critical resource of organization, knowledge workers and knowledge work. Knowledge management bridges the gap between operational management and strategic management, since knowledge represents strategic resources playing a crucial role in organization competitive advantage.*”

3. Kinerja Pegawai (Y)

Lijan & Sinambela (2019:11) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuisisioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel pokok yaitu manajemen talenta (X_1), dan manajemen pengetahuan (X_2), sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berikut ini adalah Operasionalisasi Variabel yang peneliti gunakan dalam melakukan penelitian.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<p>Manajemen Talenta (X1)</p> <p><i>A field that is focused on human resources within the company by carrying out the process of sourcing, aligning, learning and developing, retaining and giving a reward the best people in the company where this is to keep employees form performing better.</i></p> <p>Lance A. & Dorothy R (2017:388)</p>	Sumber (Sourcing)	Identifikasi potensi kemampuan untuk memenuhi posisi tertentu	Tingkat kemampuan pada pegawai baru untuk memenuhi posisi tertentu	Ordinal	1
		Menentukan penempatan kandidat pegawai sesuai kualifikasi	Tingkat dalam menentukan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan		2
	Menyelarakan (Aligning)	Memberikan bimbingan kepada pegawai baru agar efektif	Tingkat dalam memberikan bimbingan untuk pegawai baru	Ordinal	3
		Pegawai membiasakan diri pada lingkungan kerja	Tingkat untuk memberi waktu pegawai baru agar terbiasa pada lingkungan kerja		4
		Pegawai diberi pemahaman mengenai budaya perusahaan	Tingkat dalam memberi pemahaman budaya perusahaan pada pegawai		5
		Kerjasama pimpinan dengan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan	Tingkat kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan pegawai		6

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item	
	Memelihara (<i>Retain</i>)	Penyeleksian pegawai di dalam instansi	Tingkat untuk melakukan seleksi pegawai didalam instansi untuk mempertahankan pegawai yang bertalenta	Ordinal	7	
		Berpeluang untuk beralih jabatan	Tingkat peluang untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi		8	
		Pemberian penghargaan	Tingkat keinginan pegawai bertahan pada instansi setelah mendapatkan penghargaan	9		
	Belajar dan berkembang (<i>Learn and develop</i>)	Pengembangan keahlian dengan diklat yang rutin dan terencana	Tingkat dalam mengembangkan keahlian pegawai melalui diklat yang dilakukan secara rutin dan terencana	Ordinal	10	
		Penghargaan (<i>Reward</i>)	Penghargaan dari instansi	Tingkat dalam memberikan penghargaan untuk pegawai	Ordinal	11
			Pemberian tunjangan	Tingkat dalam memberikan tunjangan untuk pegawai atas partisipasinya dalam perusahaan		12
	Promosi jabatan		Tingkat untuk memberikan posisi yang lebih tinggi untuk pegawai	13		

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
Manajemen Pengetahuan (X ₂) <i>Knowledge management emerged as a necessary process to deal with knowledge as the critical resource of organization, knowledge workers and knowledge work. Knowledge management bridges the gap between operational management and strategic management, since knowledge represents strategic resources playing a crucial</i>	Knowledge Creation	Dukungan motivasi untuk berinovasi dalam menghasilkan pengetahuan baru	Tingkat dukungan motivasi perusahaan pada pegawai dalam menghasilkan pengetahuan baru	Ordinal	14
		Mekanisme dan sarana memperoleh pengetahuan	Tingkat Tersedianya mekanisme dan sarana untuk memperoleh pengetahuan		15
		Pengawasan penciptaan pengetahuan	Tingkat pengawasan perusahaan dalam penciptaan pengetahuan		16
	Knowledge Storage	Mekanisme dan alat yang fleksibel untuk menyimpan pengetahuan	Tersedianya mekanisme dan alat untuk menyimpan pengetahuan	Ordinal	17
		Pelindungan catatan dan dokumen <i>hardcopy</i>	Tingkat perlindungan perusahaan pada suatu catatan dan dokumen <i>hardcopy</i>		18
		Fasilitas teknologi modern dan sistem informasi untuk menyimpan pengetahuan	Tersedianya teknologi modern dan sistem informasi untuk menyimpan pengetahuan		19

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<i>role in organization competitive advantage.</i> Bolisani & Bratianu (2017:44)	<i>Knowledge Sharing</i>	Sarana teknologi modern dalam mentransmisikan pengetahuan	Tersedianya sarana teknologi modern dalam mengirim suatu pengetahuan	Ordinal	20
		Publikasi dan dokumen untuk menyebarkan pengetahuan	Tingkat publikasi dan dokumen untuk menyebarkan pengetahuan yang dimiliki		21
		Budaya berbagi pengetahuan	Tingkat penerapan budaya berbagi pengetahuan antar pegawai		22
	<i>Knowledge Application</i>	Pengetahuan relevan yang selalu tersedia	Tingkat ketersediaan pengetahuan yang relevan		23
		Fasilitas dan alat yang diperlukan untuk menerapkan pengetahuan	Tersedianya fasilitas dan alat bagi pegawai untuk mengimplementasikan pengetahuan	Ordinal	24
		Lingkungan untuk bertukar pengetahuan	Tersedianya tempat untuk bertukar pengetahuan antar pegawai atau dengan atasan		25

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.</p> <p>Lijan & Sinambela (2019:11)</p>	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam bekerja	Ordinal	26
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja		27
		Hasil kerja	Hasil yang didapatkan dari pekerjaan pegawai		28
	Kuantitas kerja	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal	29
		Kemampuan	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan		30
	Tanggung jawab	Kesesuaian Hasil kerja	Kesesuaian hasil kerja yang dikerjakan pegawai	Ordinal	31
Pengambilan keputusan		Tingkat mengambil keputusan dalam tim	32		

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
	Kerjasama	Kekompakan	Tingkat kekompakan antar pegawai	Ordinal	33
		Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	Mampu menjalin kerjasama dengan pegawai satu sama lain		34
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kesadaran pegawai dalam mengatasi pekerjaan atau masalah yang terjadi	Ordinal	35

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2022)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah penelitian maka bagian populasi saja yang digunakan dalam penelitian dan proses tersebut dinamakan sampel.

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Handayani (2020:69), Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Jumlah populasi dalam

penelitian ini yaitu sebanyak 138 Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 3.2
Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Unit Kerja Pada BKD Provinsi Jawa Barat

No	Bidang Kerja	Jumlah Pegawai
1	Bidang Mutasi dan Promosi	22
2	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	27
3	Bidang Pengembangan Aparatur	36
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	16
5	Sekretariat	37
Total		138

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Tabel 3.2 diketahui bahwa BKD Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah pegawai sebanyak 138 pegawai. Pada bidang Mutasi dan Promosi memiliki jumlah pegawai sebanyak 22 pegawai, pada bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian memiliki jumlah pegawai sebanyak 27 pegawai, pada bidang Pengembangan Aparatur memiliki jumlah pegawai sebanyak 36 pegawai, pada bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan memiliki jumlah pegawai sebanyak 16 pegawai, dan pada bidang Sekretariat memiliki jumlah pegawai sebanyak 37 pegawai.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:137), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Untuk itu sampel yang

diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Handayani (2020:79), teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Pada penelitian ini, peneliti menghadapi kasus dimana jumlah telah dapat diketahui secara pasti. Besarnya sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut.

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

Keterangan :

n = Besarnya Sampel

N = Besarnya Populasi

e^2 = Persentasi kesalahan yang dapat ditolelir tingkat error dalam penelitian ini adalah 5%

Berdasarkan rumus di atas maka akan dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1 + 138(0.05)^2} = 103$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin banyaknya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 103 orang responden dengan tingkat kesalahan 5%. Peneliti menggunakan teknik non probability sampling dalam pengambilan sampel. Teknik non probability

sampling yang dipilih yaitu sampling insidental yang dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dipandang cocok untuk dijadikan sebagai sumber data.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Berikut beberapa teknik sampling diantaranya yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2018:229). Pengamatan langsung, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pencarian dan pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan

secara langsung. Peneliti mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau masalah yang harus diteliti dan bila ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapat dari responden dengan jumlah responden yang sedikit (Sugiyono, 2018:220).

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:225). Kuisisioner ini bersifat tertutup karena kuisisioner ini disebarikan dalam bentuk kertas (*paper*), lalu kuisisioner ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian akan disebarikan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan lebih akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum responden, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah

variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang akan ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut Sugiyono (2018:198) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018:204).

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* menurut Sugiyono (2018:276) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Korelasi validasi item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

Y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah kali hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel Y

Dasar mengambil keputusan :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan ganjil dan total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n\sum A^2 - (\sum A)^2)(n\sum B^2 - (\sum B)^2))}}$$

Keterangan :

- r = korelasi pearson product moment
- A = variabel nomor ganjil
- B = variabel nomor genap
- $\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil
- $\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap
- $\sum AB$ = Jumlah kali total skor belahan ganjil dan genap
- $\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil
- $\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

4. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi.

r_b = korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila r hitung $>$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila r hitung $<$ dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Linier Berganda dan metode korelasi yang bertujuan untuk menguji seberapa besar hubungan antara variable X terhadap Y kemudian uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variabel secara simultan atau bersama sama menggunakan uji F, dan untuk mengetahui hubungan variabel secara terpisah atau parsial menggunakan uji T.

Metode analisis data yaitu kegiatan setelah data dari responden sudah terkumpul secara keseluruhan. Sugiyono (2018:232) mengatakan analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden

terkumpul. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert didalam kuesioner.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban. Seperti pada tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Bobot nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2018:160)

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut dapat dilihat alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dengan bobot nilai item-item pada kuesioner. Bobot nilai pada skala likert tersebut sebagai alat untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner.

Adapun teknik analisis data yang peneliti pakai dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Berikut ini adalah penjelasan mengenai metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif.

3.6.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\sum p = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pernyataan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

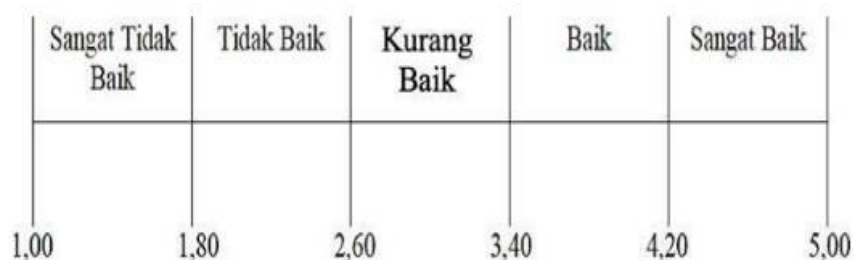
- Nilai tertinggi = 5
- Nilai terendah = 1
- NJI (Nilai Jenjang Interval) = $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	STB (Sangat Tidak Baik)
1,81 – 2,60	TB (Tidak Baik)
2,61 – 3,40	KB (Kurang Baik)
3,41 – 4,20	B (Baik)
4,21 – 5,00	SB (Sangat Baik)

Sumber: Sugiyono (2018:159)

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2018:161)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang Baik

4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat Baik

Proses analisis pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan kuisioner kepada responden
- b. Mengambil hasil jawaban kuisioner responden
- c. Mengelompokkan data responden
- d. Data dari kuisioner yang telah diisi responden, selanjutnya akan ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif
- e. Jawaban setiap responden disajikan dalam tabel distribusi.

3.6.2 Metode Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori dan menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:233). Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.6.2.1 *Method of Succesive Interval (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu di transformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linear berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa daya yang berskala

ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan Teknik *Method of Successive Interval*. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*).

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus:

$$Y = SV + [K]$$

$$K = 1 [Svmin]$$

3.6.2.2 Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y). penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda agar mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif

terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas sebagai prediktor lebih dari satu, selain metode ini merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

α = Bilangan konstanta

X₁ = Variabel bebas (manajemen talenta)

X₂ = Variabel bebas (manajemen pengetahuan)

b₁, b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

ε = *Standart error* atau epsilon (faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain manajemen talenta dan manajemen pengetahuan)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan agar dapat mengetahui kekuatan hubungan diantara variabel X₁, X₂, dan Y. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R² = Koefisien korelasi berganda

JK_{regresi} = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Untuk mencari JKregresi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK_{\text{regresi}} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2$$

Dimana:

$$a_{x1Y} = a_{x1Y} + \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$a_{x2Y} = a_{x2Y} + \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\hat{\sigma}^2 Y$ menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan positif antara variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y
2. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan negatif antara variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y
3. Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang

Tabel 3.5 (Lanjutan)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:278)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

3.6.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel manajemen talenta (X_1), manajemen pengetahuan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel manajemen talenta (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dan variabel manajemen pengetahuan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut ini merupakan rumus dalam melakukan Analisis Koefisien Determinasi Parsial.

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana:

B = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

b. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel manajemen talenta (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Dimana:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi *product moment*

3.6.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji

hipotesis sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu variabel X_1 (Manajemen Talenta), variabel X_2 (Manajemen Pengetahuan), dan variabel Y (Kinerja Pegawai).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
2. $H_1 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$) = derajat kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_1 diterima (signifikan)
- b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai.
 $H_1 : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai.
2. $H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
 $H_1 : b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

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

3.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian dari penelitian yang akan dilakukan berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan di Tengah, Jl. Ternate No.2, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115 yang berlangsung pada bulan November – Maret 2023.

3.8 Rancangan Kuisisioner

Kuisisioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk *item* atau pertanyaan. Penyusunan kuisisioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuisisioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih

pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.