

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variable manajemen talenta (*talent management*), manajemen pengetahuan (*knowledge management*) dan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

3.1.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara atau prosedur yang digunakan untuk melakukan penelitian, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Sugiyono (2019:2) pengertian metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini berdasarkan kondisinya, menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu sebuah penilaian yang dilakukan berdasarkan jumlah sesuatu, yang mana dalam hal ini kualitas bukanlah sebagai faktor utama yang menjadi dasar penelitian. Di dalam kuantitatif semua aspek mutu akan dikesampingkan terlebih dahulu dan faktor jumlah atau kuantitaslah yang akan

menjadi dasar penilaian utamanya. Meski begitu, bukanlah sesuatu yang menjadi faktor utama.

Sugiyono (2019:8), menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2019:147) menyatakan bahwa metode analisis deskriptif adalah 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 metode verifikatif menurut Moh Nazir (2018:91) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung. Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji lebih dalam tentang seberapa besar pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

3.1.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif. Sugiyono (2019:41) yang dimaksud dengan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian yang akan diteliti adalah manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai. Sedangkan yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel menjelaskan tipe variabel yang dapat diklasifikasikan berdasarkan fungsi variabel dalam hubungan antar variabel serta skala pengukuran yang digunakan. Menurut Sugiyono skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur bila digunakan dalam pengukuran akan mendapatkan data kuantitatif. Sedangkan operasionalisasi variabel merupakan unsur penelitian yang terkait dengan variabel terdapat dalam judul penelitian atau dalam paradigma penelitian sesuai hasil perumusan masalah.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2019:39) definisi 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. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variable yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2019:39), Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan".

"Manajemen Talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung Manajemen Talenta inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*)" (Darmin A Pella 2019). "*Knowledge management is understand, focus on, and manage systematic, explicit, and deliberate knowledge building, renewal, and application-that is, manage effective knowledge processes*". (Disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah tentang bagaimana sebuah instansi berjalan secara efektif dengan mengaplikasikan aset pengetahuan. Semua jenis instansi harus mengelola pengetahuan jika ingin mencapai tujuannya) Callison & Parcell 2018.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Sugiyono (2019:39) menjelaskan bahwa Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Pegawai”.

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya” Mangkunegara 2021.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, dimensi, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah manajemen talenta (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) sebagai variabel independen, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Manajemen Talenta (<i>Talent Management</i>) (XI) “Manajemen Talenta adalah suatu proses untuk memastikan suatu perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (<i>future leaders</i>) dan posisi yang mendukung Manajemen Talenta	1. Merekrut dan Mensleksi	<i>Talented Employee</i> (pegawai berbakat)	Tingkat bakat pegawai	Ordinal	1
		<i>Critical Position People (orang posisi kritis)</i>	Tingkat posisi kritis	Ordinal	2
		<i>Talent Mapping</i> (pemetaan bakat)	Tingkat pemetaan bakat	Ordinal	3
	2. Proses Manajemen Kinerja	Penilaian Prestasi Kerja	Tingkat penilaian terhadap kinerja pegawai	Ordinal	4

inti perusahaan (<i>unique skill and high strategic value</i>)” (Darmin A Pella 2019)	3. Pendidikan dan Pelatihan	<i>Rotation</i> (rotasi)	Tingkat rotasi	Ordinal	5	
		<i>Executive Coaching</i> (pelatihan eksekutif)	Tingkat pelatihan eksekutif	Ordinal	6	
		<i>Internal Training</i> (pelatihan internal)	Tingkat pelatihan internal	Ordinal	7	
		<i>External Training</i> (pelatihan eksternal)	Tingkat pelatihan eksternal	Ordinal	8	
		<i>Workshop</i>	Tingkat <i>workshop</i>	Ordinal	9	
	4. Mempertahankan	Kompensasi Berbasis Komitmen	Tingkat kompensasi berbasis komitmen	Ordinal	10	
		Kompensasi Fleksibel	Tingkat kompensasi fleksibel	Ordinal	11	
	1. <i>Succession Planning</i>	Sikap	Tingkat sikap	Ordinal	12	
		Keinginan	Tingkat keinginan	Ordinal	13	
		Komitmen	Tingkat komitmen	Ordinal	14	
		Kepercayaan	Tingkat kepercayaan	Ordinal	15	
		Kepemimpinan	Tingkat kepemimpinan	Ordinal	16	
	Pengetahuan Manajemen (<i>Knowledge management</i>) (X2) “ <i>Knowledge management is understand, focus on, and manage systematic, explicit, and deliberate knowledge building, renewal, and application-that is, manage effective knowledge processes</i> ”. (Disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah tentang bagaimana sebuah instansi	1. Personal (<i>People</i>)	Pemanfaatan keahlian	Tingkat pemanfaatan pegawai	Ordinal	17
			Sharing pengetahuan	Tingkat sharing pengetahuan	Ordinal	18
			Motivasi dalam bekerja	Tingkat motivasi dalam bekerja	Ordinal	19
		2. Teknologi (<i>Technology</i>)	Mengembangkan teknologi	Tingkat mengembangkan teknologi	Ordinal	20
Fasilitas teknologi			Tingkat fasilitas teknologi	Ordinal	21	
3. Proses (<i>Process</i>)		Ketaatan terhadap SOP	Tingkat ketaatan	Ordinal	22	

berjalan secara efektif dengan mengaplikasikan aset pengetahuan. Semua jenis instansi harus mengelola pengetahuan jika ingin mencapai tujuannya) <i>(Callison & Parcell 2018)</i>			terhadap SOP		
		Kebebasan berpendapat	Tingkat kebebasan berpendapat	Ordinal	23
Kinerja Pegawai (Y) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2021:66)	1. Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan	Ordinal	24
		Ketelitian	Tingkat ketelitian	Ordinal	25
		Kehandalan	Tingkat kehandala n	Ordinal	26
	2. Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	27
		Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja	Ordinal	28
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja	Ordinal	29
	3. Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat menjalin kerjasama	Ordinal	30
		Kekompakan	Tingkat kekompakan	Ordinal	31
	4. Tanggung Jawab	Rasa tanggungjawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	32
		Memfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana	Ordinal	33
	5. Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian	Ordinal	34

Sumber : Pengolahan Data Oleh Peneliti, 2023

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek referensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Sugiyono (2019:80), pengertian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung yang berjumlah 105 orang.

3.3.2 Sampel

Peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Lubis (2018:192) “Dalam metode kuantitatif, sampel harus didasarkan pada populasi yang ada”. Hal ini dipertegas oleh Sugiyono (2019:136) “Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili)”. Sampel yang diambil harus representative (mewakili), yakni mewakili populasi

yang berarti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada hendaknya tercermin dalam sampel.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah 105 sampel dari populasi yang diambil 105 pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Sugiyono (2019:150) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung

No	Jabatan / Divisi	Populasi	Sampel
1	Subbagian Perencanaan dan Keuangan	6	6
2	Subbagian Kepegawaian dan Pengelolaan Kinerja	6	6
3	Subbagian Umum	9	9
4	Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian	25	25
5	Bidang Pengangkatan dan Pensiun	19	19
6	Bidang Informasi Kepegawaian	19	19
7	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	15	15
8	Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara Serang	6	6
Jumlah		105	105

Sumber : Olah Data Peneliti 2023

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan oleh peneliti untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen tersebut dapat berupa kuesioner, pedoman wawancara dan lainnya. (Sugiyono 2019:401), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Berikut beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian diantaranya, yaitu :

1. 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,2018:145).

Penulis mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

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,2018:137). Wawancara dilakukan melalui tanya jawab dengan bagian personalia di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2018:142). Kuisisioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan kemudian disebarkan 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.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti diantaranya yaitu :

a. Jurnal Penelitian

Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal penelitian asing atau dalam negeri dengan melakukan penelaahan pada hasil penelitian terdahulu yang ilmiah dan tentu yang sesuai dengan penelitian ini.

b. Internet

Berfungsi untuk mencari data yang berhubungan dengan hal penelitian yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah, atau karya tulis yang sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini.

c. Buku

Data sekunder dapat diperoleh dari buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yang akan digunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Metode kuantitatif ini menggunakan skala *Rating Scale*. *Rating Scale* adalah data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif (Sugiyono,2018:139). Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas artinya keakurasian data, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk mengetahui apakah setiap butir instrumen valid atau tidak dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

Menurut pendapat para ahli uji validitas dapat dilakukan menggunakan rumus *pearson product moment*, yang kemudian dapat ditafsirkan. Menurut (Sugiyono, 2018:143) jika koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka dinyatakan valid, tetapi jika koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,300 ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$) maka dinyatakan tidak valid. Rumus *Pearson Product Moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} + \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien Validitas yang dicari

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah Hasil pengamatan Variabel X dan Variabel Y

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

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

3.5.2 Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji, reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat

pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *alpha cronbach*, yang hasilnya bisa dilihat dari nilai *Cronbach-alpha*, hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Rumus *Cornbach-Alpha* :

$$r_{11} = S \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas alpha
 k = Jumlah item pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_t^2 = Varians total

Jika korelasi nilai *Alpha cornbach* yang dihasilkan sama dengan $(r_{tabel}) \geq 0,700$ maka dapat dinyatakan memberikan hasil reliabel yang cukup, tetapi sebaliknya jika hasil korelasi bawah $(r_{tabel}) \leq 0,700$ maka dapat dinyatakan kurang reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah dijawab

responden, kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert di dalam kuesioner. Menurut (sugiyono, 2018:160) “skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”.

Dalam skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun *item* instrumen dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap *item* instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019:137)

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam menganalisis data harus dilakukan dengan benar sesuai metode yang digunakan. Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif pada penelitian ini, untuk dapat menganalisis dan mengolah data yang akan diteliti.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2018:167) adalah penyajian data

melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan *modus*, *median*, *mean*, perhitungan *desil*, *persentil*, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, juga perhitungan persentase. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggambarkan tentang suatu data menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *job insecurity*, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner selanjutnya akan dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Sigma_{mean} \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} \times 100\% = \text{Skor Rata - rata}$$

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

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria jawaban}}$$

Keterangan:

NJI = Nilai Jenjang Interval

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

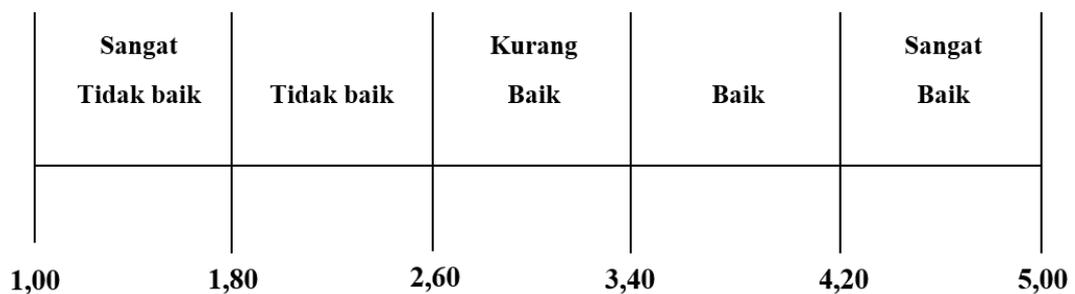
Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-Rata

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik

3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono 2019)

Kategori skala pengukuran tersebut dapat diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Berdasarkan gambar 3.1 menunjukkan bahwa *range* 1,00 – 1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat tidak baik, *range* 1,80 – 2,60 menunjukkan hasil pengukuran tidak baik, *range* 2,60 – 3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang baik, *range* 3,40 – 4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik, 4,20 – 5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:54). Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini :

3.6.2.1 Method Of Successive Interval (MSI)

Method of successive interval digunakan untuk mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul akan ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Berikut langkah-langkah untuk melakukan transformasi data:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, kemudian hitung berapa banyak responden yang menjawab *score* nilai 1-5 untuk setiap pertanyaan)
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh *score-score* yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom *score*
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

Scala Value: Nilai skala

Density of lower limit: Densitas batas bawah

Density of upper limit: Densitas batas atas

Area under upper limit: Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit: Daerah dibawah batas bawah

8. Menghitung *score* hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + K$$

Dimana K adalah $1 + s_{ymin}$

Untuk memudahkan pengolahan data, penulis menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows*.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel *independen* berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel *dependen*, serta untuk memprediksi nilai variabel *independen* yang mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel *independen* sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial,

terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat/*Dependen* (Kinerja Pegawai)
- a = Konstanta
- X₁ = Variabel bebas (Manajemen Talenta)
- X₂ = Variabel bebas (Manajemen Pengetahuan)
- $\beta_1 \beta_2$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- ε = *Standart error* / epsilon (Variabel lain yang tidak diteliti)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Manajemen Talenta (X₁) dan variabel Manajemen Pengetahuan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Terdapat hubungan positif dan negatif antar hubungan variabel tersebut. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama sedangkan tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Menurut (Sugiyono 2019:277) korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Analisis korelasi berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

R = Koefesien korelasi berganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

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

Untuk mencari JK_{regresi} dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n}$$

Untuk mencari rumus ΣY^2 menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma Y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

- a. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y
- b. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
- c. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif, jika kedua variabel saling berhubungan maka hasilnya positif, sedangkan jika hasilnya negatif menunjukkan kedua variabel saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* Y (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen* X₁, X₂ (manajemen talenta, manajemen pengetahuan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai KD menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependen* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independen* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai KD memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh X₁ dan X₂ (variabel *independen*) terhadap Y (variabel *dependen*), biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

R² : kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial atau secara masing-masing variabel yang diteliti. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Nilai koefisien determinasi

β : standar koefisien b (nilai *standardized coefficient*)

Zero order: metrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah-masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan peneliti. Uji hipotesis antara variabel X_1 (manajemen talenta), X_2 (manajemen pengetahuan), dan Y (kinerja pegawai).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (manajemen talenta dan manajemen pengetahuan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) yang kemudian dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji F). Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA, hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

a) $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara manajemen talenta (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b) $H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel manajemen talenta (X_1) dan manajemen pengetahuan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji F atau taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu: $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan tabel, pada ketentuan berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:199). Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel manajemen talenta, manajemen pengetahuan dan Kinerja Pegawai. Rancangan kuesioner yang dibuat adalah kuesioner tertutup dimana pernyataan dan jawaban sudah ditentukan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih jawaban pada kolom pernyataan yang sudah disediakan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 responden.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana suatu penelitian dilakukan, penetapan suatu lokasi penelitian merupakan tahapan penting dalam penelitian, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian maka akan

mempermudah peneliti melakukan penelitian. Adapun waktu penelitian adalah waktu yang digunakan untuk pelaksanaan penelitian ini.

3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung yang beralamat di Jl. Surapati No.10, Cihaur Geulis, Kec. Cibeunying Kaler, Kota Bandung, Jawa Barat 40122.



Gambar 3.1
Lokasi Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung
Provinsi Jawa Barat

3.8.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Desember 2022 hingga Juli 2023.