

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Dalam suatu penelitian penggunaan metode penelitian sangatlah penting digunakan untuk menentukan data penilaian dan juga untuk menguji kebenaran dari masalah yang diteliti dan memberi jawaban yang selanjutnya akan berkembang menjadi gagasan. Menurut Sugiyono (2022:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan tujuan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2022:35) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menjawab rumusan masalah nomor satu (1) hingga nomor tiga (3) yaitu:

1. Bagaimana manajemen pengetahuan pada PT. SPTEX.
2. Bagaimana manajemen talenta pada PT. SPTEX.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. SPTEX.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2022:37) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji rumusan masalah nomor empat (4), yaitu seberapa

besar pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial pada PT. SPTEX.

### **3.2 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian**

Dalam definisi variabel dan operasional variabel digunakan untuk menjelaskan tentang variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan-batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan judul penelitian, yaitu pengaruh manajemen pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT. SPTEX. Dari judul tersebut terdapat beberapa variabel yaitu variabel ( $X_1$ ) manajemen pengetahuan, variabel ( $X_2$ ) manajemen talenta dan variabel ( $Y$ ) kinerja karyawan.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2022:38) variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2022:39) variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut :

1. Variabel Bebas ( $X$ )

Variabel yang sering disebut dengan variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*.

Variabel bebas merupakan sesuatu yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau variabel terikat.

Berikut ini adalah definisi dari variabel bebas ( $X$ ) yang penulis gunakan :

a. Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ )

Menurut Dalkir dalam Lewaherilla dkk. (2020:5) yang menjelaskan bahwa “manajemen pengetahuan adalah pengoordinasian yang terarah dan sistematis dari orang, teknologi, proses, dan struktur organisasi untuk memberi nilai tambah bagi organisasi.”

b. Manajemen Talenta ( $X_2$ )

Menurut Savitri & Enjang (2018:134) “Manajemen talenta adalah suatu upaya untuk mencari, merencanakan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis perusahaan dan aset bagi perusahaan yang harus dipertahankan”.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dengan kata lain variabel terikat merupakan akibat yang timbul karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dengan definisi kinerja menurut Mangkunegara (2017:66) yang mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.”

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel memberikan gambaran penelitian, suatu penelitian dengan menggunakan suatu variabel perlu diperhatikan indikator dan ukurannya, agar lebih jelas operasionalisasi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Operasionalisasi variabel ini berisi tentang kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan masalah variabel penelitian menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui diklasifikasi dan ukurannya. Dalam operasionalisasi variabel meliputi konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran variabel dan rancangan pertanyaan kuesioner yang akan diajukan kepada responden peneliti. Berikut ini adalah operasionalisasi variabel diukur dengan skala ordinal dalam tabel 3.1 yang melibatkan Manajemen Pengetahuan, Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>1. Manajemen pengetahuan (X1)</b>  “Manajemen pengetahuan adalah pengoordinasian yang terarah dan sistematis dari orang, teknologi, proses, dan struktur organisasi untuk memberi nilai tambah bagi organisasi.”  <b>Dalkir dalam Lewaherilla dkk. (2020:5)</b>	a. <i>People</i>	a. <i>Knowledge Creation</i> (Penciptaan Pengetahuan)	Tingkat inisiatif karyawan dalam mencari atau mempelajari pengetahuan baru	Ordinal	1.
		b. <i>Sharing Knowledge</i> (Pembagian Pengetahuan)	Tingkat pertukaran pengetahuan	Ordinal	2.
	b. <i>Process</i>	a. Penetapan SOP ( <i>Standard Operating Procedure</i> )	Tingkat penetapan SOP dijadikan standar acuan perusahaan	Ordinal	3.
		b. Ketaatan terhadap SOP	Tingkat ketaatan dalam mematuhi SOP	Ordinal	4.
		c. Proses pertukaran pengetahuan	Tingkat proses	Ordinal	5.

			bertukar pengetahuan		
	c. <i>Technology</i>	a. Fasilitas teknologi	Tingkat teknologi yang disediakan	Ordinal	6.
		b. Pengembangan teknologi	Tingkat pembaharuan teknologi	Ordinal	7.
		c. Kemampuan menggunakan teknologi	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi	Ordinal	8.
<b>2. Manajemen Talenta (X2)</b>  “Manajemen talenta adalah suatu upaya untuk mencari, merencanakan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis perusahaan dan aset bagi perusahaan yang	a. <i>Sourcing</i> (Sumber)	a. <i>Succession Management</i> (Manajemen suksesi)	Tingkat identifikasi potensi kemampuan pada karyawan	Ordinal	9.
		b. Recruiting (Perekrutan)	Tingkat menentukan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan	Ordinal	10.
	b. <i>Aligning</i> (Penyetaraan)	a. <i>Onboarding (Orientasi)</i>	Tingkat dalam memberikan bimbingan untuk karyawan baru	Ordinal	11.
		b. <i>Strategic Plan</i> (Perencanaan strategis)	Tingkat perencanaan strategis karyawan	Ordinal	12.

harus dipertahankan”  <b>Savitri &amp; Enjang (2018:134)</b>		<i>c. Performance Management (Manajemen kinerja)</i>	Tingkat hubungan antar karyawan maupun pimpinan	Ordinal	13.
	<i>c. Retain (Memelihara)</i>	a. Penyeleksian karyawan internal	Tingkat pemilihan karyawan sesuai talenta	Ordinal	14.
		b. Beralih jabatan	Tingkat kesempatan mendapatkan jabatan baru	Ordinal	15.
		c. Pemberian penghargaan	Tingkat pemberian penghargaan terhadap karyawan berprestasi	Ordinal	16.
	<i>e. Learn &amp; Develop (Belajar &amp; Berkembang)</i>	a. Pengembangan keahlian	Tingkat pengembangan keahlian karyawan	Ordinal	17.
	<i>f. Reward (penghargaan)</i>	a. Kebijakan tentang <i>reward</i> secara adil dan konsisten.	Tingkat keadilan perusahaan memberikan <i>reward</i>	Ordinal	18.
		b. Promosi Jabatan	Tingkat perusahaan Memberikan promosi	Ordinal	19.
	<b>3. Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas	a. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan pekerjaan	Ordinal
b. Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam bekerja		Ordinal	21.	

<p>dan kuantitas yang - dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.</p> <p><b>Mangkunegara (2017:66)</b></p>		c. Kehandalan	Tingkat kehandalan dalam bekerja	Ordinal	22.
	b. Kuantitas kerja	a. Ketepatan Waktu	Tingkat ketepatan dalam bekerja	Ordinal	23.
		b. Hasil kerja	Tingkat hasil pekerjaan	Ordinal	24.
		c. Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	25.
	c. Kerjasama	a. Jalinan Kerjasama	Tingkat jalinan kerjasama antar karyawan	Ordinal	26.
		b. Kekompakan	Tingkat kekompakan antar karyawan	Ordinal	27.
	d. Tanggung Jawab	a. Rasa tanggung jawab dalam bekerja	Tingkat tanggung jawab dalam bekerja	Ordinal	28.
		b. Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana dalam bekerja	Ordinal	29.
	e. Inisiatif	a. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	30.
		b. Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	31.

Data diolah peneliti, 2023

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi dan sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian dengan menggunakan karyawan pada PT. SPTEX

sebagai subjek penelitian. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak dan sampel akan membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya. berikut pembahasan mengenai populasi dan sampel.

### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2022:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SPTEX. Adapun jumlah populasi PT. SPTEX yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Data Karyawan Berdasarkan Unit Kerja Pada PT. SPTEX**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Pelaksana	1.479
2.	Supervisor	161
3.	Kepala Seksi	53
4.	Kepala Bagian	26
5.	Kepala Departemen	5
6.	Manajer	12
7.	<i>General Manager</i>	1
<b>Total</b>		<b>1.737</b>

Sumber : HR PT. SPTEX

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga



peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan PT. SPTEX adalah sebanyak 1.737 orang, maka yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 95 orang. Untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Kelonggaran Ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir ( $e = 0,1$ )

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.737}{1 + 1.737 (0,1)^2}$$

$n = 94,55$  orang

Sesuai dengan perhitungan tersebut maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 95 orang (dibulatkan).

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Terdapat dua teknik sampling yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2022:81) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Menurut Sugiyono (2022:84) Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*.

Teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling incidental* merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/ *incidental* bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2022:85).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:137) pengambilan data dapat dilihat melalui sumber datanya yaitu sumber primer dan sumber sekunder

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data, data dikumpulkan untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. Kemudian sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung dengan menggunakan media perantara.

#### **1..Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey

lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:

a. *Observation* (Pengamatan)

Menurut (Sugiyono, 2022:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu yang tersusun dari berbagai proses biologi dan psikologis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. SPTEX.

b. *Interview* (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2022:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan juga untuk mengetahui hal – hal yang lebih mendalam, wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2022:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner akan diberikan kepada sampel karyawan PT. SPTEX. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian.

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. Jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022:121) Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut pendapat para ahli uji validitas dapat dilakukan menggunakan rumus *pearson product moment*, yang kemudian dapat ditafsirkan. Menurut (Sugiyono, 2022:134) 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* :

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien Validitas yang dicari

$n$  = Jumlah responden

$\Sigma x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel x

$\Sigma y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel y

$\Sigma xy$  = Jumlah hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y

$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat pada masing – masing skor x

$\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat pada masing masing skor y

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas jika tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Alpha Cronbach (CA) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji realibilitas suatu instrumen penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut ini:

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

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A \Sigma B)}{\sqrt{[n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2][n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Dimana :

$r$  = Korelasi *pearson product moment*

$A$  = Variabel nomor ganjil

$B$  = Variabel nomor genap

$\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan genap

$\Sigma AB$  = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil

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

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

Dimana :

$r$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$rb$  = korelasi *pearson product moment* antara belahan pertama

(ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

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

- a. Bila  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal atau 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 Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan

variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:147).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item* instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap *item* instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2022:93). Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu karyawan PT. SPTEX. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

**Tabel 3. 3**

**Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

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

Sumber : Sugiyono (2022:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel *independen* dan *dependennya* yang selanjutnya akan



dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya 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 ke dalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\Sigma p \frac{\Sigma \text{ jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{ pertanyaan} \times \Sigma \text{ responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini:

$$\text{JI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

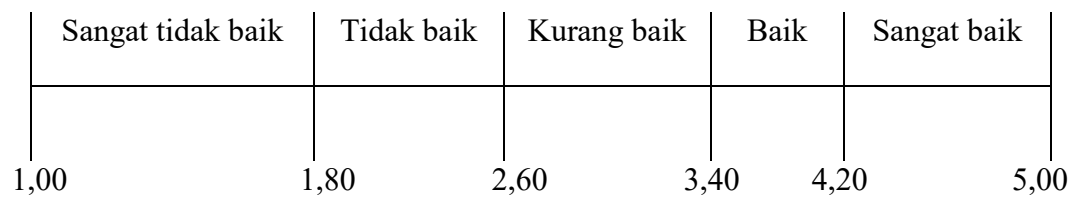
Nilai Terendah = 1

Rentang skor =  $5 - 1 = 4$

**Tabel 3.4**  
**Kategori skala**

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat tidak setuju
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak setuju
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang setuju
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Setuju
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat setuju

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif menurut Sugiyono (2022:37) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini:

#### 3.6.2.1 Method Successive Interval (MSI)

*Method of Successive Interval* digunakan untuk mengubah data ordinal ke data interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mengisyaratkan 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 skor nilai 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor - skor 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 proporsi secara secara berurutan perkolom skor.

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:

$$y = sv + (k)$$

$$k = 1 + SV \text{ min}$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan media komputerisasi, yaitu menggunakan IBM SPSS *for* Windows untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2021:213) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. (variabel independen/X) atau lebih yang terdiri dari  $X_1$  manajemen pengetahuan dan  $X_2$  manajemen talenta, dengan variabel terikat (variabel dependen/Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

$Y$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$a$  = Bilangan konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien regresi manajemen pengetahuan dan manajemen talenta

$X_1$  = Variabel bebas (manajemen pengetahuan)

$X_2$  = Variabel bebas (manajemen talenta)

$\epsilon$  = Standar Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain manajemen pengetahuan dan manajemen talenta.

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Maksud dari analisis ini yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel manajemen pengetahuan ( $x_1$ ) dan manajemen talenta ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Dimana :

$ryx_1x_2$  = korelasi antara variabel  $x_1$  dengan  $x_2$  secara bersama - sama dengan variabel  $y$

$ryx_1$  = korelasi produk momen antara  $x_1$  dan  $y$

$ryx_2$  = korelasi produk momen antara  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  = korelasi produk momen antara  $x_1$  dengan  $x_2$

$rx_1x_2$  = korelasi produk momen antara  $x_1$  dengan  $x_2$

**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
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022:248)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa varian untuk

variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai  $R^2$  memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

Analisis koefisien determinasi simultan koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dimana Manajemen Pengetahuan ( $X_1$ ), Manajemen Talenta ( $X_2$ ) kinerja karyawan variabel (Y) dan perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Analisis koefisien determinasi parsial Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent terhadap variabel *dependent*, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Standar koefisien Beta (nilai  $b_1, b_2, b_3$ )

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

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

$K_d = 1$ , 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 manajemen pengetahuan ( $X_1$ ), manajemen talenta ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (manajemen pengetahuan dan manajemen talenta) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang kemudian dapat diuji menggunakan uji hipotesis simultan (uji F). Untuk melakukan uji simultan F perlu ditentukan terlebih dahulu hipotesis. Maka hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### a. Membuat Formulasi Uji Hipotesis

- 1)  $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pengetahuan ( $X_1$ ) dan manajemen talenta ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
- 2)  $H_a : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel manajemen pengetahuan ( $X_1$ ) dan manajemen talenta ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

##### b. Menentukan Tingkat Signifikansi



Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,1$  artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 90% atau toleransi kesalahan 10%.

c. Menghitung nilai  $F_{hitung}$  dengan Rumus

Pengujian regresi secara simultan dimaksudkan apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan nyata terhadap variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji  $F_{hitung}$  yang memiliki rumus seperti yang ada di bawah ini:

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

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah anggota sampel

### 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.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

3.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.
4.  $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus:

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

Dimana :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Selanjutnya hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

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

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa *item* atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel manajemen pengetahuan, manajemen talenta dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner

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 hanya 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.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di mulai sejak April 2023 sampai dengan Juni 2023 dan lokasi dilakukannya penelitian ini yaitu di PT. SPTEX yang beralamat di Jl. Raya Laswi No.101, Padamulya, Kec. Solokanjeruk, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

