

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2020:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena terdapat variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2020:16) Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek dalam penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, merupakan hasil dari perhitungan

dan pengukuran nilai dari setiap variabel. Pendekatan penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2020:64) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. mengatakan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta. Sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor yang lain. Dengan demikian penelitian deskriptif ini mencakup metode penelitian yang lebih luas dan umum.

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2020:65) adalah metode penelitian untuk menguji hipotesis pembuktian yang menunjukkan hipotesis dengan menggunakan metode statistika sehingga dapat diambil hasil diterima atau di tolak. Penelitian verifikatif bertujuan menjawab rumusan masalah seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta dan *Knowledge Sharing* terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Berdasarkan sifat penelitian, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan

melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur yang paling penting dalam penelitian, karena dengan adanya variabel, penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu manajemen talenta, (X_2) yaitu *knowledge sharing*, variabel (Y) yaitu motivasi dan variabel (Z) yaitu kinerja karyawan. Variabel tersebut dioperasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya. Maka dari itu, peneliti harus memasukan operasionalisasi sebagai alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai Manajemen Talenta, *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2020:68) variabel penelitian adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam

penelitian ini terdiri dari empat yang akan diteliti yaitu variabel bebas (*independent variabel*) manajemen talenta (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2), variabel intervening yaitu motivasi (Y) dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja karyawan (Z). variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana manajemen talenta (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2).

- a. Manajemen Talenta (X_1)

Menurut Lance Berger & Dorothy Berge (2018:125) “*Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization. This Talent Management assists organizations in making the best use of their human resources for the goals of the organization and to ensure the maximum out of these talented employees*”.

- b. *Knowledge Sharing* (X_2)

Menurut Van den Hoof dan Ridder (2019:283) menyatakan bahwa: “*Knowledge sharing is a process in which individuals exchange information, ideas, experiences, both tacit knowledge and explicit knowledge, to produce new knowledge*”.

2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel intervening dinyatakan dalam “Y” variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi.

Menurut Mc Clelland dalam Melayu Hasibuan (2019:162) menjelaskan bahwa “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta

peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”

3. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan “Z”. variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut Robbins and Coutler (2018:18) menyatakan bahwa: *“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”*.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasionalisasi variabel meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran, dan skala pengukuran. Operasionalisasi variabel biasanya dibuat dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel peneliti yang diteliti. Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner dalam penelitian ini semua indikator berskala pengukuran ordinal dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu manajemen talenta (X_1), *knowledge sharing* (X_2), motivasi (Y), dan kinerja karyawan (Z). Secara lebih rinci operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Manajemen Talenta (X₁) <i>Talent management is an integrated strategy designed to manage the capabilities, competencies and strengths of employees in an organization. This Talent Management assists organization s in making the best use of their human resources for the goals of the organization and to ensure the maximum out of these talented employees”.</i>	Sumber Pencarian Karyawan (<i>Sourcing</i>)	Identifikasi potensi kemampuan	Tingkat kemampuan pada karyawan baru.	Ordinal	1
		Menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi	Tingkat menentukan kandidat karyawan sesuai kualifikasi	Ordinal	2
	Penyetaraan Karyawan (<i>Aligning</i>)	Memberikan diklat kepada karyawan baru agar efektif	Tingkat dalam memberikan diklat untk karyawan baru	Ordinal	3
		Kerjasama pimpinan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan	Tingkat kerjasama yang terjalin antara pimpinan dan karyawan	Ordinal	4
	Pemeliharaan Karyawan (<i>Retain</i>)	Penyeleksian karyawan internal perusahaan	Tingkat untuk melakukan seleksi karyawan didalam perusahaan untuk mempertahankan karyawan	Ordinal	5

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Lance Berger & Dorothy Berge (2018:125)			yang bertalenta.		
		Karyawan berpeluang untuk neralih jabatan	Tingkat pelang karyawan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi.	Ordinal	6
	Pengembangan Karyawan (<i>Learn and Develop</i>)	Perencanaan karir karyawan	Tingkat perencanaan pengembangan karir karyawan	Ordinal	7
		Pengembangan keahlian dengan diklat yang terencana	Tingkat keahlian dengan diklat yang terencana	Ordinal	8
	Penghargaan (<i>Reward</i>)	Penghargaan dari persanaan	Tingkat dalam memberikan penghargaan untuk karyawan yang bertalenta	Ordinal	9
		Karyawan diberi tunjangan sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan	Tingkat dalam memberikan tunjangan untuk karyawan atas partisipasinya dalam bekerja	Ordinal	10

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Knowledge Sharing (X₂) <i>“Knowledge sharing is a process in which individuals exchange information, ideas, experiences, both tacit knowledge and explicit knowledge, to produce new knowledge”.</i> Van den Hoof dan Ridder (2019:283)	<i>Knowledge Collecting</i> (Mengumpulkan Pengetahuan)	Mengumpulkan informasi baru dari rekan kerja tanpa meminta	Tingkat dalam mengumpulkan informasi baru	Ordinal	11
		Mengumpulkan pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta	Tingkat dalam mengumpulkan pengetahuan baru dari rekan kerja	Ordinal	12
		Mengumpulkan ide baru	Tingkat dalam mengmpulkan ide baru	Ordinal	13
	<i>Knowledge Donating</i>	Berbagi informasi ketika rekan kerja meminta	Tingkat dalam berbagi informasi ketika rekan kerja meminta	Ordinal	14
		Berbagi pengetahuan ketika rekan kerja meminta	Tingkat dalam berbagi pengetahuan ketika rekan kerja meminta	Ordinal	15
		Berbagi cerita atau pengalaman mengenai pekerjaan	Tingkat berbagi cerita tentang pekerjaan.	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Motivasi (Y) “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energy tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”	Kebutuhan akan prestasi	Dorongan untuk mengungguli	Tingkat dorongan untuk mengungguli	Ordinal	17
		Berusaha keras untuk sukses	Tingkat berusaha keras untuk sukses	Ordinal	18
		Menetapkan target yang tinggi	Tingkat menetapkan target yang tinggi	Ordinal	19
	Kebutuhan akan afiliasi	Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>)	Tingkat kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>)	Ordinal	20
		Kebutuhan akan perasaan dihormati (<i>sense of importantce</i>)	Tingkat kebutuhan akan perasaan dihormati (<i>sense of importance</i>)	Ordinal	21
		Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (<i>sense of</i>	Tingkat kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal		

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Mc Clelland dalam Melayu Hasibuan (2019:162)		<i>achievement t)</i>	<i>(sense of achievementt)</i>	Ordinal	22
		Kebutuhan akan perasaan ikut serta <i>(sense of participation)</i>	Tingkat kebutuhan akan perasaan ikut serta <i>(sense of participation)</i>	Ordinal	23
	Kebutuhan akan kekuasaan	Memiliki kedudukan yang terbaik	Tingkat memiliki kedudukan yang terbaik	Ordinal	24
		Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Tingkat mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan	Ordinal	25
		Senang dengan tugas yang dibebankan	Tingkat kesenangan dengan tugas yang dibebankan	Ordinal	26

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kinerja Karyawan (Z) <i>“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”.</i>	Kuantitas kerja	Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan <i>n output</i>	Tingkat kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan <i>output</i>	Ordinal	27
		Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	28
Robbins and Coutler (2018:18)	Kualitas Kerja	Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil standar (ketepatan)	Tingkat kemampuan dalam menunjukkan hasil standar (ketepatan)	Ordinal	29
		Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja	Tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja	Ordinal	30
	Tanggung jawab	Menerima dan disiplin atas pekerjaan yang telah ditemukan	Tingkat disiplin atas pekerjaan yang telah ditentukan	Ordinal	31
		Bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan	Tingkat tanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan arahan dan		

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		arahan dan waktu yang telah ditentukan	waktu yang telah ditentukan	Ordinal	32
	Kerjasama	Menjaga hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i>	Tingkat hubungan yang kompak dengan <i>teamwork</i>	Ordinal	33
		Menjalin kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja	Tingkat kerjasama yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	34
	Inisiatif	Kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah	Tingkat kemampuan mengambil keputusan tanpa diperintah	Ordinal	35
		Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Ordinal	36

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2023)

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah manajemen talenta dan *knowledge sharing* terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

3.4 Populasi dan sampel

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

3.4.1 Populasi

Suatu populasi merupakan jumlah keseluruhan yang menjadi subjek atau responden dalam suatu penelitian. Suatu populasi akan dijadikan sebagai subjek atau responden penelitian jika terdapat pada wilayah dalam suatu penelitian. Populasi menurut sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang berjumlah 129 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah

sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan dana. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar *representatif* (dapat mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Dengan demikian metode sampel dalam penelitian ini peneliti menentukan jumlah sampel berdasarkan rumus slovin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat Kesalahan

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 129 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, dengan tingkat kesalahan yang ditentukan penulis sebesar 5% (0,05), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar:

$$n = \frac{129}{1 + 129(0,05)^2} = \frac{129}{1,3225} = 97$$

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Pimpinan Kantor Cabang Tamansari	1	-
2.	<i>Teller</i>	23	17
3.	<i>Customer Service</i>	20	15
4.	Staff Bisnis Legal	4	3
5.	<i>Officer Operasional</i>	7	5
6.	<i>Junior Account Officer Konsumer & Ritel</i>	16	12
7.	<i>Officer Operasional SDM & Umum</i>	1	-
8.	<i>Account Officer KPR & KKB</i>	1	-
9.	<i>Junior Account Officer Komersial</i>	1	3
10.	Staff Administrasi Dana & jasa	20	15
11.	<i>Account Officer UMKM</i>	3	2
12.	Staff Administrasi Kredit	11	8
13.	Staff Administrasi Operasional	4	3
14.	<i>Junior Relationship Officer Konsumer</i>	1	3
15.	Sekretariat & Umum	3	2
16.	<i>Junior Relationship Officer Institusi</i>	3	2
17.	<i>Officer Operasional Kredit</i>	3	2
18.	<i>Officer Operasional Dana & Jasa</i>	4	3
19.	<i>Junior Account Officer KPR & KKB</i>	3	2
Jumlah Total		129	97

Sumber: Data diolah peneliti (2023).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dengan tingkat kesalahan 5%.

3.5 Teknik Sampling

Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi hanya sebagian dari populasi. Menurut Sugiyono (2020:81) menyatakan Teknik sampling adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk

menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. Menurut Sugiyono (2020:84) “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, *aksidental*, *purposive*, jenuh, *snowball*.”
2. Menurut Sugiyono (2020:85) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *proportional random sampling*, *disproportionate stratified sampling*, *sampling area (cluster)*.

Dengan demikian, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling*. Teknik *Probability Sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana setiap anggota dalam populasi mempunyai kesempatan untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini memberikan seluruh anggota populasi kemungkinan (*probability*) atau kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih. Sedangkan teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2020:87) *proportional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan selama berlangsungnya proses penelitian. Pengumpulan data adalah tahapan secara sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Menurut Sugiyono (2020:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan maupun pihak Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, hal ini dilakukan untuk

mengumpulkan, menggali dan menemukan informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara menurut Sugiyono (2020:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui *Google Form* yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu antara lain:

a. Buku

Buku yang digunakan adalah yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat membantu memperlengkap informasi yang dibutuhkan untuk menjawab masalah penelitian.

b. Jurnal

Jurnal merupakan data pendukung yang berasal dari jurnal penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lainnya dan yang berhubungan dengan penelitian yang dianggap relevan dengan topic penelitian yang penulis lakukan.

c. Internet

Internet adalah cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah, artikel, maupun karya tulis.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji instrument diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian, instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya

dengan nyata atau benar. Uji reliabilitas adalah menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika seberapa pengukurannya terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor total nya.

Peneliti dalam mencari nilai korelasi akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2020:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum x_i y_i) - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2]}}$$

Sumber: Sugiyono (2020:246)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$(\sum y_i)$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

x_i^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

y_i^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2020:180) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statiscal Product dan Service Solution*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul item *Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari *Correcred item – Total Correation* $> 0,3$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa 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 pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pada item pernyataan yang ganjil dengan total skor pernyataan yang genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus-rumus *spearman brown*.

Oleh karena itu, peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas 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 perolehan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{AB} = Koefesien korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

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

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

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* menurut Sugiyono (2020:187) sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.6

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan *reliable*.

3.8 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain 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, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2020:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui

data yang terkumpul. Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen $X_1 = \text{Manajemen Talenta}$, $X_2 = \text{Knowledge Sharing}$ terhadap variabel intervening (Y) = Motivasi serta dampaknya pada variabel dependen (Z) = Kinerja Karyawan.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke-1, ke-2, ke-3, dan ke-4 yaitu bagaimana penerapan manajemen talenta, *knowledge sharing*, motivasi dan kinerja karyawan pada Bank BJB kantor Cabang Tamansari. Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2020:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor

tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing- masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2020:147) skor skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa dalam pernyataan-pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua), dan sangat setuju memiliki nilai 1 (satu).

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen diatas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata-Rata}$$

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

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan:

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

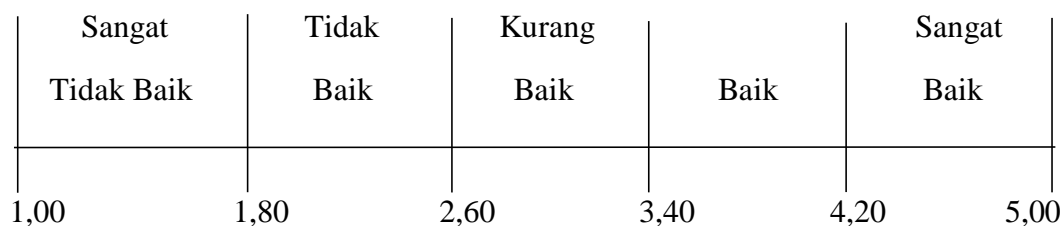
Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

Skala	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020:148)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.8.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh Penerapan manajemen talenta dan *knowledge sharing* terhadap motivasi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan analisis uji MSI, analisis jalur (*path analysis*), analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi.

3.8.2.1 Uji Method Of Successive Interval (MSI)

Method successive interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan teknik *MSI*

(*Method of Succsesiv Internal*). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 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. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area below limit} - \text{Area below lower limit}}$$

Keterangan :

<i>Scale Value</i>	= Nilai Skala <i>density at lower</i>
<i>Limit</i>	= Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	= Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	= Daerah dibawah batas bawah

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

$$y = SV + (\text{nilai skala} + 1)$$

$$k = 1[SV_{min}]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program IBM SPSS *for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.8.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juanim (2020:56) Analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Juanim (2020:57) Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf X_1, X_2, \dots, X_m , dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, atau yang dikenal dengan variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf Y_1, Y_2, \dots, Y_m .

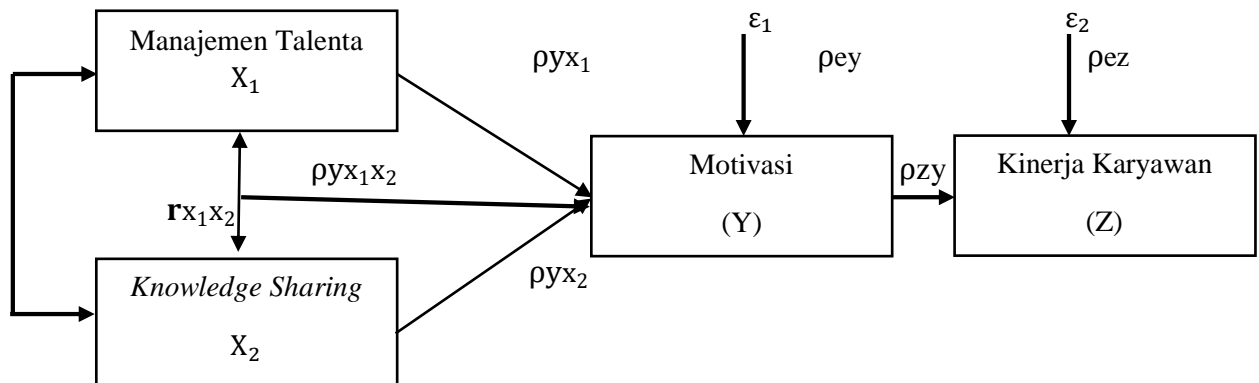
Dalam analisis jalur, pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct* dan *indirect effect*) atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa, dimana pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel hanya berbentuk

pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen variabel adalah melalui variabel lain yang disebut dengan variabel antara (*intervening variable*), (Juanim, 2020:57). Adapun syarat atau asumsi- asumsi yang diperlukan dalam penggunaan analisis jalur (*path analysis*) yaitu:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adaptif.
2. Seluruh Error (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model hanya berbentuk *rekursive* atau searah.
5. Variabel-variabel diukur oleh skala interval.

3.8.2.3 Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Menurut (Juanim 2020:58), mengatakan bahwa Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan atau menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, *intervening* dan dependen. Dalam analisis jalur, variabel-variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabelitasnya diasumsikan terjadi oleh bukan karena penyebab-penyebab didalam model, atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi, sedangkan variabel endogen adalah variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen atau pun variabel endogen lain dalam sistem. Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Manajemen Talenta (X_1), dan *Knowledge Sharing* (X_2), sedangkan variabel endogen adalah motivasi (Y) dan Kinerja karyawan (Z). Berikut terdapat diagram jalur dalam penelitian ini:



Sumber: Juanim (2020:58)

Gambar 3. 2
Model Analisis Jalur

Keterangan:

ρ_{YX_1} = Koefisien jalur manajemen talenta terhadap motivasi

ρ_{YX_2} = Koefisien jalur *knowledge sharing* terhadap motivasi

ρ_{ZY} = Koefisien jalur motivasi terhadap kinerja karyawan

$r_{X_1X_2}$ = Koefisien kolerasi antara variabel manajemen talenta dan *knowledge sharing*

ε = Pengaruh faktor lain (diluar motivasi)

3.8.2.4 Persamaan Struktural

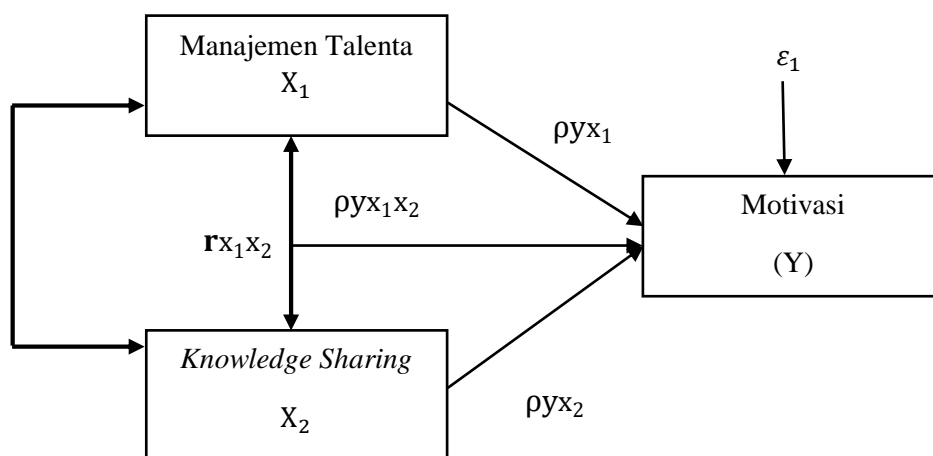
Penggunaan diagram jalur untuk menyatakan model yang dianalisis, dalam analisis jalur juga dapat ditampilkan dalam bentuk persamaan yang biasa disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antarvariabel yang diteliti, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan

matematis. Berdasarkan analisis jalur pada gambar 3.2 dapat diformulasikan ke dalam bentuk model persamaan struktural :

1. Persamaan Jalur Substruktur Pertama

$$y = \rho_{yx_1}x_1 + \rho_{yx_2}x_2 + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Juanim (2020:58)

Gambar 3. 3
Sub Struktur Pertama: Diagram Jalur X_1X_2 Terhadap Y

Keterangan:

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = *Knowledge Sharing*

Y = Motivasi

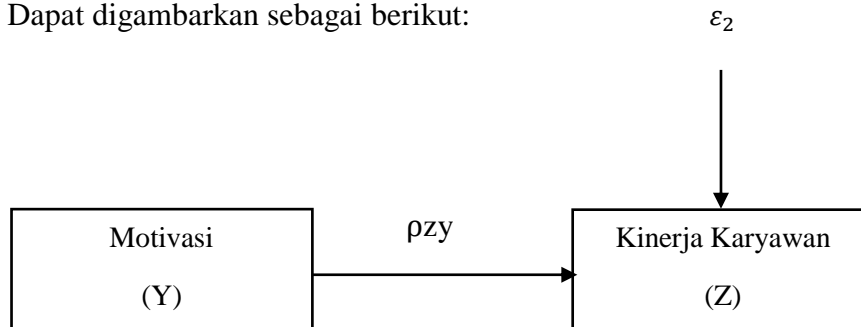
ε_1 = Faktor yang mempengaruhi Y selain X

$\rho_{yx_1x_2}$ = Nilai kolerasi manajemen talenta dan *Knowledge sharing*

2. Persamaan Jalur Substruktur Kedua

$$Z = \rho_{zy} + \varepsilon_2$$

Dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Juanim (2020:58)

Gambar 3. 4
Model Struktur kedua: Diagram Jalur Y terhadap Z

Keterangan:

Y = Motivasi

Z = Kinerja Karyawan

ρ_{zy} = Koefisien jalur motivasi terhadap Kinerja Karyawam

ε_2 = Pengaruh faktor lain

3.8.2.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dilihat berdasarkan diagram jalur. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independent ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan, pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (Juanim, 2020:62). Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung merupakan hasil dari X_1 dan X_2 terhadap Y , dan dari Y terhadap Z atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

$$X_1 \longrightarrow Y = \rho_{yx_1}$$

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{yx_2}$$

$$Y \longrightarrow Z = \rho_{zy}$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) merupakan hasil dari X terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z = (\rho_{yx})(\rho_{zy})$$

3.8.2.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan korelasi antara variabel penelitian yaitu variabel manajemen talenta X_1 dan *knowledge sharing* X_2 , sedangkan variabel endogen adalah motivasi (Y) dan kinerja karyawan (Z). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien regresi ganda

$JKreg$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan Korelasi

Mencari $JKreg$ dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Mencari $\sum Y_2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y_2 = \sum Y^2 - \sum Y^2 \frac{\sum Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan $1 < R < 1$, sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z semua positif sempurna.
2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z semua negatif sempurna.
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 , Y dan variabel Z.
4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1, maka tanda (-) menyatakan adanya korelasi tak langsung antara korelasi *negative* dan positif (+) menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif.

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2021:184)

3.8.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) Manajemen Talenta X_1 , dan *Knowledge Sharing* X_2 , sedangkan variabel endogen adalah Motivasi (Y) dan kinerja karyawan (Z). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhirungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan Analisis koefisien determinasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase (%) variabel manajemen talenta (X_1), *knowledge sharing* (X_2), terhadap motivasi (Y), serta dampaknya pada kinerja karyawan (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien *product moment*

100% = Pengali yang menyatakan dalam presentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Berikut adalah rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara parsial yaitu :

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

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik 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

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh manajemen talenta (X_1), *knowledge sharing* (X_2), terhadap motivasi (Y), serta dampaknya pada kinerja karyawan (Z) baik secara parsial maupun secara simultan.

3.8.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan tabel. Nilai hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis dijelaskan ke dalam bentuk *statistic* sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Talenta (X_1) terhadap Motivasi (Y)

Ho: $\rho_{YX_1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel manajemen talenta (X_1) terhadap motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Ha: $\rho_{YX_1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel manajemen talenta (X_1) Terhadap motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari .

2. Pengaruh *knowledge sharing* (X_2) terhadap terhadap motivasi (Y)

Ho: $\rho_{YX_2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *knowledge sharing* (X_2) terhadap motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Ha: $\rho_{YX_2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel *knowledge sharing* (X_2) terhadap Motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

3. Pengaruh variabel motivasi (Y) terhadap kinerja karyawan (Z)

Ho: $\rho_{YZ} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat berpengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Ha: $\rho_{YZ} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat berpengaruh motivasi (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t dengan rumus menurut Sugiyono (2019:248) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak H_a diterima.
2. Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima H_a ditolak

3.8.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan secara simultan atau keseluruhan pengaruh dari Manajemen Talenta (X₁) dan *Knowledge Sharing* (X₂) terhadap Motivasi (Y) serta dampaknya pada kinerja karyawan (Z). Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data ANOVA. Selain itu untuk mengetahui tingkat signifikannya menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F = Uji hipotesis dengan uji F

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah diterima

K = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak H_a diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_a ditolak (tidak signifikan).

Rancangan hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

4. Pengaruh manajemen talenta (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) terhadap motivasi (Y)

H_0 : $\rho_{x_1y} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh manajemen talenta (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) terhadap motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

H_a : $\rho_{x_1y} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh manajemen talenta (X_1) dan *knowledge sharing* (X_2) terhadap motivasi (Y) pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

3.9 Rancangan Kuesioner

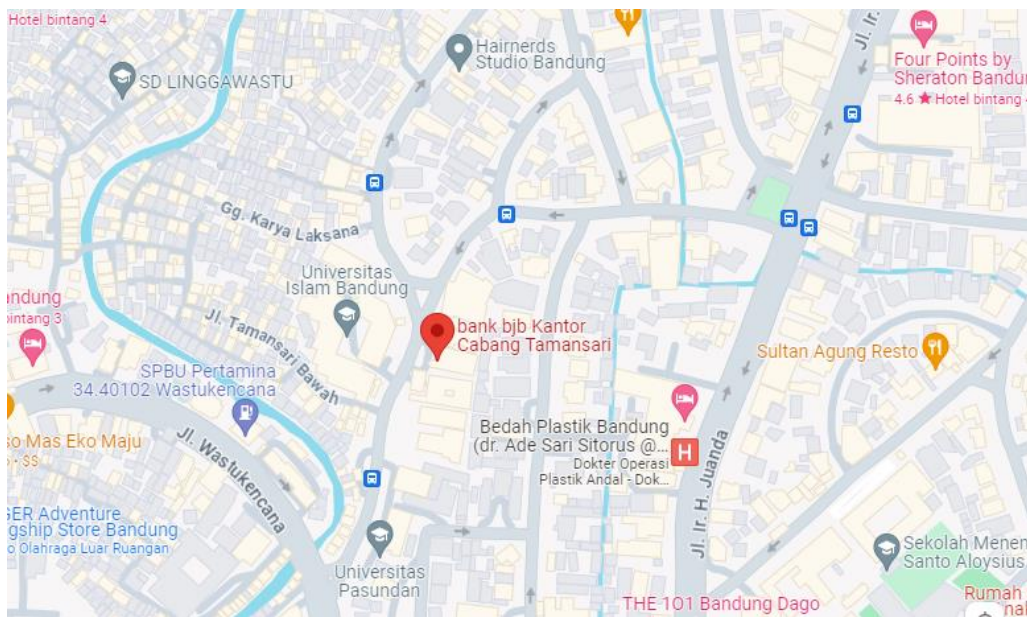
Menurut Sugiyono (2021:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyusunan kuesioner ini dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel manajemen talenta dan *knowledge sharing* terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala likert. Dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5 point
- b. Setuju (S) diberi skor 4 point
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3 point
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2 point
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

3.10 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang bertempat di Jl. Tamansari No.18, Tamansari, Kecamatan Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40116. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.



Sumber: Google Maps (2023)

Gambar 3. 5
Lokasi Bank BJB Kantor Cabang Tamansari