

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Ardhya Garini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak tiga variabel, menurut (Sugiyono, 2014) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini diantaranya:

1. Variabel Terikat (Exogenous Variable) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan yang terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, kekompakan, kedisiplinan. (Hasibuan, 2011)
2. Variabel Bebas (Endogenous Variable) dalam penelitian ini adalah *talent management* terdiri dari *Recruitment* , *Retain* , *Developing* (Capelli, 2008) dan Knowledge Management yang terdiri dari *Knowledge Discovery*, *Knowledge Capture*, *Knowledge Sharing*, *Knowledge Application*. (Sabherwal & Becerra-Fernandez, 2010)

3.2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) 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 analisis verifikatif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu

dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Menurut (Singarimbun, 2006) Metode *explanatory survey* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

(Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bawah naungan Yayasan Ardhya Garini cabang Lanud Suryadarma yang terdiri dari (Pengurus yayasan sebanyak 75 orang, Guru DPK sebanyak 25 orang, Guru Honorer sebanyak 52 orang dan Tenaga Pendidik sebanyak 26 orang. Sehingga total keseluruhan karyawan Yayasan Ardhya Garini cabang Lanud Suryadarma sebanyak 178 orang melalui wawancara dengan bagian kepala HRD Yayasan Ardhya Garini Ibu Siska Hasan.

3.3.2. Sampel

(Suharsimi Arikunto, 1993) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sample*. (Riduwan, 2010) menyatakan bahwa teknik *simple random sample* adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Dalam penelitian ini penentuan sampel diambil dari populasi karyawan yang berjumlah sebanyak 178 orang dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:
 n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi d^2 = presisi yang ditetapkan
 (Riduwan & Kuncoro, 2012, hlm. 44)

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{178}{178 \times (0,05)^2 + 1}$$

n = 123 responden

3.4. Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Berikut adalah operasionalisasi variabel dari penelitian ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

<i>Variabel</i>	<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala pengukuran</i>
Manajemen Talenta (X₁)	Manajemen talenta merupakan pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul (Capelli, 2008)	1. <i>Recruitment</i>	1. Proses Pencarian 2. Seleksi Karyawan 3. Proses orientasi	1. Interval 2. Interval 3. Interval
		2. <i>Retain</i>	1. Proses pengakuan 2. Proses Retensi 3. reward	1. Interval 2. Interval 3. Interval
		3. <i>Developing</i>	1. Pendidikan 2. Pelatihan	1. Interval 2. Interval

<i>Variabel</i>	<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala pengukuran</i>
Manajemen Pengetahuan (X₂)	Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum <i>knowledge management</i> berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan (Becerra-Fernandez dan Sabherwal, 2010).	1. <i>Knowledge Discovery</i>	1. Pengetahuan dari pengalaman kerja 2. Pengetahuan melalui magang 3. Pengetahuan dari Belajar dikelas	1. Interval 2. Interval 3. Interval
		2. <i>Knowledge Capture</i>	1. Pengetahuan Explisit 2. Pengetahuan Tacit	1. Interval 2. Interval
		3. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Berbagi Pengetahuan 2. Mentransfer 3. Menafsirkan 4. Mendaur ulang pengetahuan	1. Interval 2. Interval 3. Interval 4. Interval
		4. <i>Knowledge Application</i>	1. Aplikasi Pengetahuan 2. Diterapkan dalam pemecahan masalah	1. Interval 2. Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja	1. Kesetiaan	1. Loyalitas karyawan 2. Tanggung Jawab Karyawan	1. Interval 2. Interval
		2. Prestasi Kerja	1. Kualitas karyawan 2. Kuantitas Karyawan	1. Interval 2. Interval
		3. Kedisiplinan	1. Mematuhi peraturan perusahaan 2. Melaksanakan instruksi	1. Interval 2. Interval

<i>Variabel</i>	<i>Konsep Variabel</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala pengukuran</i>
	karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Hasibuan, 2011)	4. Kekompakan	1. Karyawan berpartisipasi 2. Bekerjasama dengan tim	1.Interval 2.Interval

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis verifikatif dengan menggunakan model Analisis Regresi Berganda dengan program *software* komputer SPSS 23.0 *for windows*. Metode ini diambil karena sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan, yaitu mengenai seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ardhya Garini. Sedangkan jenis penelitian verifikatif, menurut Arikunto (2006:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Sedangkan menurut Hasan (2009:11) “Penelitian verifikatif yaitu menguji kebenaran sesuatu (pengetahuan) dalam bidang yang telah ada dan digunakan untuk menguji hipotesis yang menggunakan perhitungan statistik”.

Toto dan Nanang (2012:53) mengungkapkan mengenai penelitian verifikatif. pembuktian yaitu penelitian yang dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Ardhya Garini.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang diperoleh dari nilai rata-rata, standard deviasi, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Dalam penelitian ini akan dilakukan statistik deskriptif terhadap data penelitian dan responden. Deskripsi data penelitian meliputi deskripsi variabel – variabel, indikator serta instrumen penelitian beserta karakteristik - karakteristiknya. Sedangkan deskripsi data responden meliputi jenis kelamin responden, umur responden, dan pendidikan responden pada saat penelitian.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka-angka melalui hasil observasi. Analisis verifikatif berwujud angka-angka sebenarnya yang merupakan bahan dasar bagi setiap penyelidikan yang bersifat statistik. (Suratno dan Arsyad, 2008:65).

3.5.2.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* computer program SPSS 23.0 *for windows*.

3.5.2.2 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Penelitian mengenai pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan (X)

terhadap Kinerja karyawan (Y) survei pada karyawan Yayasan Ardhya Garini, dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dengan menafsirkan data yang terkumpul melalui angket.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari validitas setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan validitas antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \text{(Arikunto, 2010:224)}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subjek seluruh item

y = skor total

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = banyaknya responden.

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Tabel 3.2
HASIL UJI VALIDITAS MANAJEMEN TALENTA(X1)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Mengetahui lowongan pekerjaan dari media masa cetak maupun	.485	0.1757	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
2.	media masa elektronik Melampirkan pengalaman kerja pada surat lamaran atau <i>curriculum vitae</i>	.364	0.1757	Valid
3.	Melampirkan sertifikat yang dianggap sebagai dokumen pendukung dalam mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan	.552	0.1757	Valid
4.	Mengikuti proses seleksi dengan melalui tes <i>psikotest</i> , tes potensi akademik, tes wawancara, serta tes kesehatan	.466	0.1757	Valid
5.	Memilih posisi yang dibutuhkan di Yayasan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki	.485	0.1757	Valid
6.	Mengikuti masa orientasi persiapan kerja, budaya kerja, dan beradaptasi dengan rekan kerja baru	.575	0.1757	Valid
7.	Diberikan penjelasan mengenai deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan	.646	0.1757	Valid
8.	Karyawan diakui oleh Yayasan sesuai dengan Tugas, Pokok dan Fungsi	.649	0.1757	Valid
9.	Saling bekerjasama antar pimpinan dan rekan kerja untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah direncanakan Yayasan	.710	0.1757	Valid
10.	Diberikan reward oleh Yayasan atas prestasi yang di peroleh	.681	0.1757	Valid
11.	Prestasi yang diperoleh berpeluang untuk mendapatkan promosi jabatan	.632	0.1757	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
12.	Mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhannya	.661	0.1757	Valid
13.	Berkesempatan mengikuti promosi jabatan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar	.711	0.1757	Valid
14.	Diberikan kesempatan untuk mendapatkan beasiswa pendidikan	.522	0.1757	Valid
15.	Adanya motivasi yang mendukung tujuan Yayasan	.712	0.1757	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_1 (Manajemen Talenta) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut ini Tabel 3.3 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel Manajemen Pengetahuan sebagai variabel X_2 .

TABEL 3.3
HASIL UJI VALIDITAS MANAJEMEN PENGETAHUAN (X_2)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki	.630	0.1757	Valid
2.	Memperoleh pengetahuan dari magang yang pernah diikuti sebelum bekerja	.609	0.1757	Valid
3.	Mendapatkan pengetahuan melalui pembelajaran dan pelatihan dikelas	.663	0.1757	Valid
4.	Memperoleh pengetahuan dari buku, artikel, dan jurnal untuk diterapkan dan dikembangkan kembali	.684	0.1757	Valid
5.	Memperoleh pengetahuan dari media	.569	0.1757	Valid

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
	sosial (group whatsapp, Instagram, youtube dsb)			
6.	Memperoleh pengetahuan dari pimpinan, rekan kerja, maupun orang lain.	.691	0.1757	Valid
7.	Mendapatkan pengetahuan dari seorang guru, dosen, ataupun instruktur yang ditransfer melalui pendidikan dan pelatihan	.687	0.1757	Valid
8.	Memperoleh pengetahuan dari budaya kerja yang ditafsirkan.	.702	0.1757	Valid
9.	Mendaur ulang kembali pengetahuan yang didapat tersebut pada pekerjaan.	.746	0.1757	Valid
10.	Integrasi pengetahuan ke dalam proses organisasi atau aktivitas seperti arahan, rutinitas organisasi dan tugas tim secara mandiri	.699	0.1757	Valid
11.	Pengetahuan yang dimiliki, dapat membantu pengambilan keputusan dalam diskusi dan dapat memecahkan masalah karyawan	.695	0.1757	Valid
12.	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga dapat diterapkan pada pekerjaan tersebut.	.689	0.1757	Valid
13.	Pengetahuan yang didapat di pakai dalam pekerjaan	.633	0.1757	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.3, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel X_2

(Manajemen Pengetahuan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan sebagai variabel Y.

TABEL 3.4
HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Loyalitas dalam pekerjaan	.608	0.1757	Valid
2.	Tanggung jawab atas pekerjaan yang didapat	.536	0.1757	Valid
3.	Tidak terpengaruh tawaran pekerjaan diluar Yayasan	.479	0.1757	Valid
4.	Komitment dalam pekerjaan	.684	0.1757	Valid
5.	Bekerja secara profesional	.672	0.1757	Valid
6.	Menghasilkan nilai tertinggi diantara karyawan yang lainnya	.625	0.1757	Valid
7.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan	.747	0.1757	Valid
8.	Mematuhi peraturan yang berlaku	.631	0.1757	Valid
9.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	.715	0.1757	Valid
10.	Tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas	.636	0.1757	Valid
11.	Dapat melaksanakan instruksi pimpinan	.777	0.1757	Valid
12.	Bekerjasama dengan kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan	.667	0.1757	Valid
13.	Berpartisipasi dalam diskusi kelompok	.754	0.1757	Valid
14.	Menghargai pendapat orang lain dalam diskusi kelompok	.792	0.1757	Valid
15.	Melindungi kelompok dari ancaman luar	.733	0.1757	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian pada Tabel 3.4, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada instrumen variabel Y

(kinerja karyawan) dinyatakan valid, karena setiap item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.5.2.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensinya di dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Sekaran, 2014:178).

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Sekaran, 2014:179})$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
- S_t^2 = Deviasi standar total
- $\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Sekaran, 2014:176})$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians X = Nilai skor yang dipilih
Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut
:

- 1) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1.	Manajemen Talenta	.858	0.1757	Reliabel
2.	Manajemen Pengetahuan	.895	0.1757	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	.902	0.1757	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2020

3.5.3 Rancangan Analisis Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun oleh peneliti berdasarkan variabel penelitian mengenai Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan Yayasan Ardhya Garini. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:

- a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan (X) terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala semantik differensial. Pernyataan dari angket terdiri 5 kategori sebagai berikut, berikut diperlihatkan pada Tabel 3.6

TABEL 3.6
SKOR ALTERNATIF

Alternatif Jawaban	Sangat tidak setuju	Rentang Jawaban					Sangat Setuju
		←	→				
		1	2	3	4	5	

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2014:174)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
 - c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.
 5. Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi berganda.

3.5.4 Rancangan Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015) pengertian deskriptif adalah : “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena jika variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen”. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan gambaran dari manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.5.5 Rancangan Analisis Verifikatif

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena penelitian ini hanya menganalisis tiga variabel yaitu Manajemen Talenta, Manajemen Pengetahuan, dan kinerja karyawan. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variable X yaitu Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Talenta langsung terhadap variabel

Y yaitu kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan distribusi frekuensi dan skor ideal

3.5.5.1 Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat graik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Sanusi, 2013:87).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Sanusi, 2013:91).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai (Sanusi, 2013:96).

3.5.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta variabel (X_1), dan Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel Manajemen Talenta (X_1), dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Kinerja Karyawan (Y). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besar variasi di dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Talenta (X_1), dan Manajemen Pengetahuan (X_2). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Manajemen Talenta
- X_2 = Manajemen Pengetahuan
- a = Bilangan Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = *error*

3.5.7 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara parsial sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- $H_1 : b_1 \neq 0$: artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara antara Manajemen Talenta (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. $H_0 : b_2 = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- $H_1 : b_2 \neq 0$: artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Pengetahuan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, t_{hitung} dihitung menggunakan rumus:

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

Keterangan:

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien korelasi
- r^2 = Koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel penelitian

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$, maka H_0 diterima

Atau dengan kriteria pengujian :

Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima

3.5.8 Uji Signifikansi Stimultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hipotesis penelitian secara simultan sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta (X_1), dan Manajemen Pengetahuan (X_2) secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Manajemen Talenta (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2), bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya untuk menguji hipotesis, F_{hitung} dihitung menggunakan rumus :

$$F = \frac{JK_{regresi} / k}{J_{residu} / (n - (k + 1))} \text{ Sugiyono (2014:190)}$$

Dimana : JK regresi = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independent)

n = jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Apabila pengujian telah dilakukan hasil F_{hitung} , maka langkah selanjutnya hasil pengujian tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} untuk menentukan daerah hipotesis tersebut dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak

- jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_0 diterima

Atau dengan kriteria pengujian :

Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka H_0 diterima.