

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel atau lebih, yang dimaksud untuk membangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. (Sugiyono, 2016). Sedangkan kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah penelitian kuantitatif ditujukan untuk penelitian dengan sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik untuk membuktikan uji hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk penelitian ini membutuhkan data yang sesuai dengan masalah-masalah dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sehingga data dapat dikumpulkan dan dianalisis serta diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, lalu ditarik sebuah kesimpulan.

Jadi, adanya variabel independen yang mempengaruhi dan variabel dependen yang dipengaruhi, sehingga bisa dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan analisa regresi sederhana maupun berganda. Dengan menggunakan analisa statistik ini maka akan diketahui pengaruh variabel daya tarik bakat (X_1), pengembangan talenta (X_2), retensi bakat (X_3) dan manajemen pengetahuan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas terhadap variabel yang diteliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Suhartanto (2014) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik yang serupa. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Beberapa pengertian populasi menurut para ahli penulis dapat menyimpulkan populasi adalah bukan hanya sekumpulan orang tetapi juga peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama dalam suatu wilayah (Adi, 2018). Populasi dalam suatu penelitian dibedakan antara :

1. Populasi Umum

Populasi umum dalam penelitian ini adalah semua Kelurahan di Kecamatan Cilincing.

2. Populasi Khusus

Populasi khusus dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kelurahan Marunda Jakarta Utara yang berjumlah 116 orang.

3.2.2 Sampling dan Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling*, dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang. Peneliti menyadari adanya keterbatasan dana, tenaga, serta waktu sehingga tidak memungkinkan bagi penulis untuk meneliti semua yang ada dalam populasi sehingga penulis mengambil sampel yang ada di dalam populasi tersebut. Berikut adalah untuk mengetahui ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2015)

Dengan keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil nilai e = 10%

Maka :

$$n = \frac{116}{1+116(10\%)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+116(10\%)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+116(0,1)^2}$$

$$n = \frac{116}{1+1,16}$$

$$n = 53,70 \text{ responden}$$

Berdasarkan data tersebut maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53,70 dibulatkan menjadi 54 responden. Dari 116 populasi (karyawan) hanya memakai 54 responden untuk penyebaran kuesioner dikarenakan adanya sistem work from home (wfh) di Kelurahan Marunda, Jakarta Utara. Maka dari itu peneliti hanya menggunakan 54 responden karyawan Kelurahan Marunda, Jakarta Utara.

3.3 Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1 Data

Penelitian ini menggunakan penelitian survei, yang berarti semua informasi yang dikumpulkan dari responden dengan kuesioner. Dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder dijelaskan sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Responden penelitian ini adalah karyawan pada Kelurahan Marunda Jakarta Utara. Metoda pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket dan kuesioner pada responden berupa kertas dan link melalui google form. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang membuat analisis bisa mempelajari sebuah sikap-sikap, keyakinan, perilaku serta karakteristik dari beberapa orang yang bisa khusus dalam suatu

organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang diajukan oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2012).

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal *online*, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data.

3.3.2 Metoda Pengumpulan Data

Untuk bisa mengukur semua jawaban dari responden yang telah mengisi kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1

Kriteria Skala Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah daya tarik bakat, pengembangan talenta, retensi bakat dan manajemen pengetahuan.

Operasionalisasi diartikan sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa, dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan bertujuan menyelesaikan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis. Semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian disebut instrumen penelitian. Maka dari itu, instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Penyusunan instrumen penelitian ini berkaitan dengan variabel yang digunakan yaitu daya tarik bakat (X_1), pengembangan talenta (X_2), retensi bakat (X_3) dan manajemen pengetahuan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Uraian instrumen penelitian ini dapat diuraikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Manajemen Talenta

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	No.
Daya Tarik Bakat (Mondo, 2017)	Domain Sosial	a. Karyawan diberikan dukungan pada masa-masa sulit (seperti kehamilan dan kejadian kematian)	1
		b. Merekrut karyawan tanpa melihat suku dan budaya (misalnya multikultural)	2
		c. Mendukung komunitas staf melalui keterlibatan	3

		dalam inisiatif sosial, budaya, atau ekonomi untuk menarik lebih banyak karyawan	
		d. Mendukung karyawan mempunyai jejaring sosial terhadap karyawan lainnya	4
		e. Karyawan diberikan keseimbangan hidup yang baik (rekan kerja, sosialisasi, lokasi kerja, fasilitas yang tepat)	5
	Keunggulan Organisasi	a. Perusahaan memiliki strategi rekrutmen yang efektif (misalnya melalui seleksi sesuai dengan SOP)	6
		b. Perusahaan memiliki reputasi yang baik	7
		c. Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berkualitas (misalnya tempat kerja yang berfasilitas lengkap)	8
Pengembangan Talenta (Mohan et al., 2015)	Manajemen Kinerja	a. Perusahaan memiliki strategi pengembangan dan organisasi yang selaras	9
		b. Menyediakan kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan (misalnya seminar)	10
		c. Perusahaan memfasilitasi keperluan kinerja dan pengembangan karyawan dengan merencanakan pelatihan yang disesuaikan	11
		d. Mengidentifikasi prioritas yang dibutuhkan untuk pengembangan pribadi karyawan (misalnya diberikan pelatihan atau merekrut yang baru)	12
	Pelatihan Talenta	a. Memfasilitasi rotasi pekerjaan untuk memperkuat dan pengembangan karyawan	13

		b. Mengembangkan karyawan melalui pelatihan (pelatihan pengarsipan, pelatihan cara mengukur tanah, pelatihan pembuatan profil Kelurahan)	14
	Pengembangan Kepemimpinan	a. Mendukung setiap karyawan untuk berpotensi menjadi pemimpin	15
Retensi Bakat (Koranteng, 2014)	Perbandingan	a. Mempunyai strategi untuk mempertahankan bakat yang paling efektif	16
		b. Mentolok ukur kelurahan lain di area Kecamatan Cilincing untuk mengevaluasi strategi mempertahankan bakat	17
		c. Kompensasi yang adil untuk memepertahankan karyawan	18
	Kepuasan Kerja	a. Memiliki ruang dan kondisi kerja yang berkualitas tinggi untuk mempertahankan bakat karyawan	19
		b. Manajer memperlakukan karyawan dengan baik untuk mempertahankan karyawan	20
		c. Perusahaan memberi peluang untuk promosi pada setiap karyawan	21
		d. Memastikan karyawan merasa puas (misalnya lingkungan kerja yang baik)	22
		e. Memastikan setiap karyawan puas dengan kompensasi, lingkungan dan sistem kerja	23
Penghargaan Non-finansial	a. Memberikan kesehatan dan keselamatan untuk mempertahankan rakyat (misalnya bpjs)	24	
	b. Memberikan fleksibilitas jam kerja, peran dan tugas (misalnya karyawan yang	25	

		akan menghadiri pertemuan sekolah anak)	
		c. Memiliki sistem penghargaan non-finansial yang baik (misalnya sertifikat, promosi, ataupun family gathering)	26
	Pemberdayaan Karyawan	a. Mendorong karyawan berpikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif karyawan	27
		b. Menjaga dan memotivasi karyawan	28
		c. Membuat program pengayaan karir untuk meningkatkan kepercayaan diri dan skill karyawan	29
		d. Memberikan fleksibilitas atau kebebasan untuk mendorong keaktifan saat bekerja	30
		e. Memberikan wewenang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien	31
	Motivasi Karyawan	a. Mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat dengan memberikan kesempatan mengembangkan karir (misalnya naik jabatan atau diberikan promosi jabatan)	32

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Manajemen Pengetahuan

Variabel	Dimensi	Dimensi	No
Manajemen Pengetahuan (X2) (Kao & Wu, 2016) Naeem et al., 2017	Sosialisasi	a. Perusahaan menyediakan teknologi untuk kretivitas dan inovasi	1
		b. Perusahaan memfasilitasi teknologi untuk proses pekerjaan (misalnya komputer atau printer)	2
		c. Menyediakan fasilitas untuk pembelajaran sosial	3

		(misalnya adanya ruang makan)	
Eksternalisasi	a.	Memberikan pengetahuan menggunakan teknologi secara efektif	4
	b.	Menyediakan alat dan fasilitas untuk pembuatan pengetahuan (misalnya rapat, pertemuan, konferensi, seminar dan sharepoint)	5
	c.	Mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan praktik dengan staf dari organisasi lain	6
Kombinasi	a.	Menyediakan pengetahuan yang relevan dapat diakses di database online (misalnya gmail atau spreadsheet)	7
	b.	Memiliki teknologi saluran komunikasi yang efektif untuk menyalurkan ilmu pengetahuan	8
	c.	Pekerjaan karyawan didukung oleh teknologi dan sistem dari pemerintah (seperti perangkat lunak dan peralatan)	9
Internalisasi	a.	Bertanggung jawab atas karyawan untuk mengelola data dalam melayani masyarakat	10
	b.	Karyawan dapat mengakses dukungan saat melayani masyarakat (misalnya kemudahan fasilitas)	11
	c.	Memberikan pelatihan di tempat kerja (misalnya cara untuk masuk ke suatu web pelayanan)	12
Berbagi Pengetahuan	a.	Memiliki metode kolaborasi timbal balik dan berbagi informasi dengan kelurahan lain (misalnya update informasi)	13

	b. Mendukung dan melaksanakan budaya berbagi informasi	14
--	--	----

Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Persepsi Karyawan

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	No.
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2017)	Kualitas Kerja	a. Karyawan selalu diberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian	1
	Kuantitas Kerja	a. Karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target	2
	Ketepatan Waktu	a. Karyawan berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu	3
	Efektivitas	a. Karyawan memanfaatkan sumber daya dengan efektif	4
	Kemandirian	a. Karyawan dapat mempunyai kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	5

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah data dari semua responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data yaitu pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015).

3.5.1 Metode Pengelolaan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) dengan program *SmartPLS* 3.0. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam mengelola data statistik agar dapat lebih cepat dan tepat.

3.5.2 Analisis Statistik Data

3.5.2.1 Analisis *Outer Model*

Outer Model sering disebut juga (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji yang dilakukan pada outer model :

1. *Convergent validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai *loading factor* > 0.7 dikatakan ideal dan nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima.
2. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *Composite Reliability* > 0.8 mempunyai reliabilitas yang tinggi
3. *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan > 0.5
4. *Cronbach Alpha*. Nilai in diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif, untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu *Significance of weights*. Nilai *weight* indikator formatif dengan konstuknya harus signifikan (Brien et al., 2015)

3.5.2.2 Analisis *Inner Model*

Inner model yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) disebut juga dengan *inner relation*, yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut metode pengujian model struktural yaitu :

- a. Uji kecocokan model

Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat pengujian, yaitu *average R-Square* (ARS) dan *average varians factor* (AVIF).

APC dan ARS diterima dengan syarat *p-value* <0,05 dan AVIF lebih kecil dari 5.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 0.75 baik, 0.50 moderat, sedangkan 0.25 lemah (Ghozalo dalam Tanzeh & Arikunto, 2016).

3.5.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Tingkat signifikan yang dipakai dalam menentukan taraf nyata (α) sebesar 5% (0.05) berikut dasar pengambilan keputusan :

- a. H_0 ditolak, jika *Significance t* < 0.05
- b. H_0 diterima, jika *Significance t* \geq 0.05