

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah yang digunakan dalam pengambilan keputusan di bidang manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berlandaskan pada data yang dikumpulkan, kemudian diolah dan diukur sehingga menghasilkan informasi yang bernilai untuk mendukung pengambilan keputusan. Proses ini menjadi inti dari analisis kuantitatif (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

3.2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah variabel independen *knowledge management* (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel dependen yaitu pegawai Non ASN (Y1) kantor Pemerintah Kota Probolinggo dengan variabel moderasi preferensi karir yang dipengaruhi keluarga. Penelitian ini akan menganalisis objek penelitian dengan terlebih dahulu melakukan pengamatan terhadap data yang dikumpulkan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuisisioner oleh responden yaitu pegawai Non ASN yang bekerja pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo. Sedangkan data sekunder merupakan data yang

didapat secara tidak langsung, data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan hipotesis yang telah tercatat dalam arsip yang telah dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data internal, yaitu data yang diperoleh dari dalam organisasi. Data internal dalam penelitian ini diperoleh dari Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo tentang pegawai dan profil kantornya.

3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Non ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo yang berjumlah 134 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:147) sampel adalah bagian dari jumlah data karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan data, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, di mana penentuan sampel ditentukan melalui metode random sampling. Dengan

demikian, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *slovin*.

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

Keterangan:

n= jumlah sampel yang diteliti

N= ukuran populasi

e= nilai margin of error dari ukuran populasi

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,05)^2} = \frac{134}{1 + 134(0,0025)} = \frac{134}{1 + 0,335} = \frac{134}{1,335} = 100,4$$

Hasilnya adalah 100 responden.

3.5. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, Definisi Operasional

3.5.1. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan memperoleh kesimpulan. Secara teori variabel dapat diartikan sebagai karakteristik atau atribut dari seseorang atau objek, yang memiliki perbedaan atau variasi antara yang satu dengan yang lain adapun variabel dalam penelitian ini antara lain :

- a. Variabel Bebas (Independen), variabel bebas atau independen sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Knowledge Management* (X1) dan Kompetensi Non ASN (X2).

- b. Variabel Terikat (Dependen), variabel terikat atau dependen sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Non ASN (Y1).
- c. Variabel Moderating, Menurut Sugiyono (2019:39) variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel ini disebut juga variabel independen kedua. Variabel moderasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Preferensi Karir yang Dipengaruhi Keluarga.

3.5.2. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel merupakan Definisi konseptual menurut pandangan Sugiyono (2019:38) merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Adapun definisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya”. Diperkuat oleh Fahmi (2018:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti dapat disimpulkan

bahwa kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam satu periode. Hasil yang diperoleh menjadi acuan dalam melihat baik tidaknya kinerja yang dilakukan.

2. *Knowledge Management*

Menurut Chandra & Sigit H (2021) Proses pengelolaan pengetahuan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan inovasi. *Knowledge management* meliputi: pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan pendistribusian pengetahuan. Manajemen pengetahuan mengidentifikasi informasi yang relevan dan kemudian menyebarkan sehingga pembelajaran dapat terjadi. Ini mempromosikan berbagi pengetahuan dengan menghubungkan orang-orang dan menghubungkannya dengan informasi sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman yang tercatat.

3. Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (dalam Sedarmayanti, 2017:20) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sejalan dengan yang dikatakan Wibowo (2016:271) kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau pelaksanaan suatu tugas dan pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan, dan didukung sikap kerja sesuai tuntutan pekerjaan tersebut.

4. Preferensi Karir yang Dipengaruhi Keluarga

Menurut Holland (2017) Pilihan atau keinginan individu terhadap jenis pekerjaan atau karir yang diinginkan, dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Dari definisi tersebut, dalam penelitian ini menggunakan arti kata preferensi sebagai pilihan. Pilihan yang dimaksud adalah ketika pegawai memperoleh pilihan dari keluarga untuk berkarier menjadi pegawai Non ASN pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Probolinggo.

3.5.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah panduan yang menjelaskan cara mengukur suatu variabel, sehingga peneliti dapat menilai kualitas dan keakuratan pengukuran. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Pegawai Non ASN (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator pengukurannya adalah:

- 1) Ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan dari seorang atau individu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya
- 2) Seberapa banyak output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai ketika selesai melaksanakan pekerjaannya, tidak hanya output rutin yang dilakukan tetapi juga seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya melebihi target yang ditentukan.

- 3) Seorang pegawai dapat mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan, inisiatif yang dapat dilakukannya, kehati-hatian dalam bekerja, dan seberapa rajin dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Sikap seorang pekerja atau pegawai terhadap pegawai lain dan sikap kerja sama terhadap orang lain saat melakukan pekerjaannya di dalam organisasi.

b. *Knowledge Management* (X1)

Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai upaya untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan agar mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan yang ada. Secara umum, *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan penyediaan pengetahuan penting, kapanpun dan di manapun dibutuhkan. Menurut Fajar Kurniawan (2018), terdapat 4 indikator yaitu:

1) *Knowledge Discovery*

Penemuan pengetahuan adalah proses pengembangan pengetahuan baru yang berasal dari data dan informasi sebelumnya. Penemuan pengetahuan eksplisit baru bergantung pada kombinasi berbagai sumber yang ada. Menurut Fajar Kurniawan (2018), *Knowledge Discovery* dalam prosesnya pengetahuan baru muncul dari pengetahuan yang sudah ada. Penemuan pengetahuan tacit baru sangat bergantung pada sosialisasi, yaitu sintesis pengetahuan tacit antar individu yang biasanya terjadi melalui kegiatan bersama, bukan hanya dari tulisan atau petunjuk lisan. Contohnya adalah transfer ide dan gambar, serta magang yang membantu pendatang baru memahami cara berpikir orang lain.

2) *Knowledge Capture*

Knowledge Capture sebagai proses pengambilan pengetahuan baik itu explicit ataupun tacit yang terdapat dalam individu atau kelompok, teknologi maupun entitas organisasi (Fajar Kurniawan, 2018). Pengetahuan yang diambil berasal dari luar organisasi termasuk konsultan, pesaing, pelanggan, pemasok, dll.

3) *Knowledge Sharing*

Berbagi pengetahuan adalah proses komunikasi pengetahuan baik yang eksplisit maupun tacit. Misalnya, penulisan makalah, memberikan ceramah, berpartisipasi dalam dialog mengenai kopi. Atau makan siang, dan mengikuti komunitas tertentu. Proses ini dapat menggunakan metode pertukaran atau sosialisasi, tergantung pada jenis pengetahuan yang dibagikan.

4) *Knowledge Application*

Aplikasi pengetahuan terjadi ketika pengetahuan yang tersedia digunakan untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas, baik yang bersifat arahan maupun rutin. *Directions* memproses *knowledge* dengan tindakan, tanpa proses *transfer knowledge*. Misalnya ketika seorang pekerja meminta bantuan ahli untuk menyelesaikan masalah. *Routines* melibatkan pemanfaatan dari *knowledge* yang ada pada prosedur, aturan dan norma yang menjadi pedoman untuk aktivitas di masa depan.

c. Kompetensi (X2)

Kompetensi diartikan sebagai suatu karakteristik mendasar dari individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan baik (Alfaiza, 2024).

Indikator pengukurannya adalah:

- 1) Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi
- 2) Pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan, dan profesionalitas yang diberikan oleh organisasi
- 3) Pegawai mampu melakukan pengelolaan informasi dibarengi dengan inisiatif yang muncul dari diri sendiri
- 4) Kepercayaan diri pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan
- 5) Pegawai mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan sekitar
- 6) Pegawai mampu mengendalikan emosinya terhadap orang lain
- 7) Pegawai mampu membangun hubungan kerja yang baik
- 8) Pegawai mampu memberikan dengan baik tugas yang diberikan oleh atasannya dan mampu memberikan arahan yang baik kepada bawahan
- 9) Pegawai memiliki karakter kepemimpinan dalam kerja tim

d. Preferensi Karir oleh Keluarga (Variabel Moderasi)

Preferensi karir oleh keluarga terhadap pegawai non-ASN merujuk pada pandangan, harapan, dan dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga terhadap pilihan karir yang diambil oleh individu yang bekerja sebagai

pegawai non-Aparatur Sipil Negara (ASN). Preferensi ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti jenis pekerjaan yang dianggap layak, harapan terhadap penghasilan, stabilitas pekerjaan, dan nilai-nilai yang dipegang oleh keluarga terkait dengan karir. Family support oleh Adelin Apriana (2022) berdasarkan buku *Family Support as a Reflective Practice*. Adapun indikator yang diukur yaitu:

1. Keluarga membantu secara finansial dan logistik
2. Keluarga menemani dalam melakukan aktivitas tertentu
3. Keluarga mendengarkan keluhan kesah
4. Keluarga memberikan semangat dan motivasi
5. Keluarga selalu ada ketika dibutuhkan
6. Pengakuan atas prestasi
7. Memberikan motivasi positif dan pujian
8. Memberikan kepercayaan untuk menumbuhkan rasa percaya diri
9. Memberikan saran dan rekomendasi
10. Membantu mencari solusi masalah

3.6. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2019) menerangkan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau sarana yang dipakai untuk mengumpulkan data atau informasi dalam penelitian. Alat pengukuran yang digunakan adalah kuisioner yang ditujukan untuk responden. Terdapat 4 instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Instrumen untuk mengukur Peningkatan Kinerja

2. Instrumen untuk mengukur *Knowledge Management*
3. Instrumen untuk mengukur Kompetensi
4. Instrumen untuk mengukur Preferensi Karir yang Dipengaruhi Keluarga

Pengukuran data atau lebih spesifiknya jenis pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data disebut dengan istilah skala. Skala merupakan suatu kesepakatan yang dijadikan acuan untuk menentukan besar kecilnya interval dalam alat ukur, sehingga mampu menghasilkan data kuantitatif (Ratna Wijayanti *et al* 2021). Penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala ordinal adalah alat pengukuran yang menunjukkan data sesuai dengan urutan tertentu menggunakan forced ranking 1-5 (Ratna Wijayanti *et al* 2021). Instrumen penelitian dan skala pengukuran dapat digambarkan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	<i>Knowledge Management</i>	1) <i>Knowledge Discovery</i> 2) <i>Knowledge Capture</i> 3) <i>Knowledge Sharing</i> 4) <i>Knowledge Application</i>	1. Pengetahuan dari pengalaman magang dan kerja yang pernah diikuti 2. Pengetahuan pegawai mempermudah pengambilan keputusan 3. Ada grup media sosial sebagai tempat bertukar informasi 4. Pengetahuan pegawai membantu menyelesaikan permasalahan	Ordinal	Muh Said (2020):

yang ada					
2	Kompetensi	1) Kompetensi Intelektual 2) Kompetensi emosional 3) Kompetensi sosial	1. a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang dihadapi. b. Pegawai memiliki kemampuan, pengetahuan, dan profesionalitas yang diberikan oleh organisasi. c. Pegawai mampu melakukan pengelolaan informasi dibarengi dengan inisiatif yang muncul dari diri sendiri. 2. a. Kepercayaan diri pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan. b. Pegawai mampu beradaptasi dengan baik dengan lingkungan sekitar. c. Pegawai mampu mengendalikan emosinya terhadap orang lain. 3. a. Pegawai	Ordinal	Alfaiza (2024)

			<p>mampu membangun hubungan kerja yang baik.</p> <p>b. Pegawai mampu memberikan dengan baik tugas yang diberikan oleh atasannya dan mampu memberikan arahan yang baik kepada bawahan.</p> <p>c. Pegawai memiliki karakter kepemimpinan dalam kerja tim</p>	
3	Kinerja Non ASN	<p>1) Kualitas kerja</p> <p>2) Kuantitas kerja</p> <p>3) Dapat tidaknya diandalkan</p> <p>4) Sikap</p>	<p>1. Ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta kebersihan dari seorang atau individu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya.</p> <p>2. Seberapa banyak output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai ketika selesai melaksanakan pekerjaannya, tidak hanya output rutin yang dilakukan tetapi juga</p>	Ordinal (Mangkunegara, 2017)

seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan tugasnya melebihi target yang ditentukan.

3. Pegawai dapat mengikuti instruksi atau arahan yang diberikan oleh atasan, inisiatif yang dapat dilakukannya, kehati-hatian dalam bekerja, dan seberapa rajin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Sikap seorang pekerja atau pegawai terhadap pegawai lain dan sikap kerja sama terhadap orang lain saat melakukan pekerjaannya di dalam organisasi.

4	Preferensi Karir yang dipengaruhi Keluarga	1) Concrete Support 2) Emotional Support 3) Esteem Support 4) Advice Support	1. Membantu secara finansial dan logistik, Menemani dalam melakukan aktivitas tertentu 2. Mendengarkan keluhan kesah, Memberikan semangat dan motivasi, Selalu ada ketika	Ordinal	Adelin Apriana (2022)
---	--	---	--	---------	-----------------------

dibutuhkan
 3. Memberikan
 motivasi positif
 dan pujian,
 Memberikan
 kepercayaan
 untuk
 menumbuhkan
 rasa percaya diri
 4. Memberikan
 saran dan
 rekomendasi,
 Membantu
 mencari solusi
 masalah,
 Memberikan
 informasi dan
 pengetahuan

Sumber: Hasil Olah Data 2024

3.7. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan di bidang manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berawal dari data yang dikumpulkan, kemudian diolah dan diukur untuk menghasilkan informasi yang bernilai dalam mendukung pengambilan keputusan. Proses ini merupakan inti dari analisis kuantitatif (Sugiyono, 2019). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan pengukuran skala likert.

Riyanto S., & Hatmawan, A.A. (2020:24) menyebutkan bahwa bentuk-bentuk skor berdasarkan skala likert antara lain:

- 1) Sangat setuju atau sangat positif (SS/SP) dengan skor **5**
- 2) Setuju atau positif (ST/PS) dengan skor **4**

- | | |
|---|----------|
| 3) Ragu-ragu atau netral (RG/NT) dengan skor | 3 |
| 4) Tidak setuju atau negatif (TS/NG) dengan skor | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju atau sangat negatif (STS/SN) dengan skor | 1 |

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:480-492) menyatakan bahwa analisis data merupakan tahapan untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini dilakukan dengan cara mengorganisir data ke dalam kategori, menguraikannya menjadi unit-unit yang lebih kecil, melakukan sintesis, menyusunnya ke dalam pola tertentu, memilih data yang relevan, serta menyimpulkan temuan-temuan agar lebih mudah dipahami baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis regresi linear bergandengan bantuan aplikasi software IBM SPSS versi 26. Berikut beberapa metode analisis data yang digunakan:

3.8.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji dilakukan dengan cara membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel dengan (df) atau degree of freedom yaitu (df) = $n - 2$. Dimana n adalah jumlah sampel $\alpha = 0,05$. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka butir pernyataan atau indikator tersebut

dinyatakan valid. Akan tetapi, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2018:45) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti menggunakan uji reliabilitas untuk menguji bagaimana reliabilitas kuesioner dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila terdapat Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Kemudian menurut Sugiyono (2017:239) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah data pada setiap variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika data pada setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan

statistik parametrik. Sehingga pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability-Plot yaitu:

- 1) Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,01. Batas Variable Inflation Factor (VIF) adalah 10, apabila nilai $VIF \geq 10$ atau sama dengan nilai tolerance ≤ 0.10 , maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai $VIF < 10$ atau sama dengan nilai tolerance > 0.10 artinya tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Sehingga model yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis *Moderated Regression* (MRA)

Menurut Ratna Wijayanti (2021:49) Model regresi moderasi adalah sebuah model bersyarat, yaitu model dimana satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dengan syarat pengaruhnya akan menjadi lebih kuat atau lebih lemah bila terdapat variabel lain yang berperan sebagai variabel moderasi. Pengaruh moderasinya dapat muncul memperkuat hubungan antara dua variabel atau disebut “*amplifying effect*”, dan bila sebaliknya maka disebut “*moderating effect*”.

Penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk mengetahui hubungan ukuran peningkatan kinerja pegawai Non ASN dengan preferensi karir yang dipengaruhi keluarga sebagai variabel pemoderasi. Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Pengujian ini dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh individual dari variabel-variabel bebas dalam model terhadap variabel dependennya. Dengan melakukan pengujian ini nilai-nilai statistik setiap variabel bebas. Moderated Regression Analysis menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sample dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. Metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderatingnya. Pada penelitian ini, persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 * M + \beta_5 X_2 * M$$

Keterangan:

Y: Kinerja Pegawai Non ASN (Variabel dependen)

X1: Knowledge Management (Variabel independen 1)

X2: Kompetensi (Variabel independen 2)

M: Preferensi Karir yang Dipengaruhi Keluarga (Variabel moderating)

β_0 : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Sehingga pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik berdasarkan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai probabilitas $F > \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima, ini menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

- 2) Apabila nilai probabilitas $F < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini menyatakan semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

b. Uji Parsial (t)

Ghozali (2018:98-99) menyatakan uji ini untuk mengetahui seberapa pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Dan memiliki tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dengan tingkat signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila signifikansi $t > 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima. Menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Apabila signifikan $t < 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, yang mengartikan bahwa adanya hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) yaitu terdapatnya suatu angka yang disebut koefisien determinasi, dimana besarnya adalah kuadrat dari (r^2). Koefisien tersebut sebagai suatu penentu varians apabila terjadi pada variabel dependen dan dapat dijelaskan melalui varians yang terdapat pada variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap seberapa jauh kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel independennya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila

terdapat nilai R^2 yang nilainya negatif, maka semakin lemah pengaruh antara variabelnya. Dan apabila R^2 mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruh antara variabelnya.

