

# **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, penelitian pada hakikatnya adalah suatu kegiatan ilmiah untuk menemukan, merevisi, atau menguji substansi dan aplikasi berbagai teori ilmiah (Herlnick, 2001 dalam Ali, 2014). Penelitian ilmiah tidak hanya terbatas untuk cabang-cabang sains alamiah (*natural science*), tetapi juga untuk cabang-cabang ilmu sosial. Lebih lanjut, Ali (2014) menjelaskan maksud dilakukannya penelitian sosial adalah untuk menemukan fakta baru, memverifikasi dan menguji fakta-fakta lama, menganalisis urutan dan saling keterhubungan (interelasi) antara berbagai fakta dalam kerangka acuan teoretis yang sesuai, menemukan penjelasan tentang hubungan kausal, mengembangkan alat-alat, konsep-konsep, dan teori-teori yang bisa memberi kemungkinan dilakukannya pengkajian terhadap perilaku manusia. Penelitian sosial pada umumnya menjadikan manusia sebagai sumber data, di mana dalam pengumpulan data tersebut selain menggunakan teknik observasi, juga digunakan teknik lain seperti wawancara, kuesioner, serta pengukuran perilaku.

Metode penelitian pada dasarnya adalah prosedur atau cara yang dilakukan secara ilmiah untuk memperoleh data dan hasil penelitian dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016, hal. 1). Jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh *talent management* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif.

Maksud dari kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator variabel sehingga mendapat gambaran tentang pengaruh antar variabel dengan cara pengumpulan data.

Sedangkan metode survey sendiri adalah bagian dari kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013, hal. 24), metode penelitian survey adalah “Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi di masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung digeneralisasikan”.

Sementara dari sisi eksplanasi, penelitian ini berjenis deskriptif yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto (2010), bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan karena masalah yang diambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan dengan melalui prosedur pengumpulan data, mengklasifikasi data, dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan.

Creswell (2015) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain. Lebih lanjut, Creswell (2015) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif memiliki ciri utama yaitu:

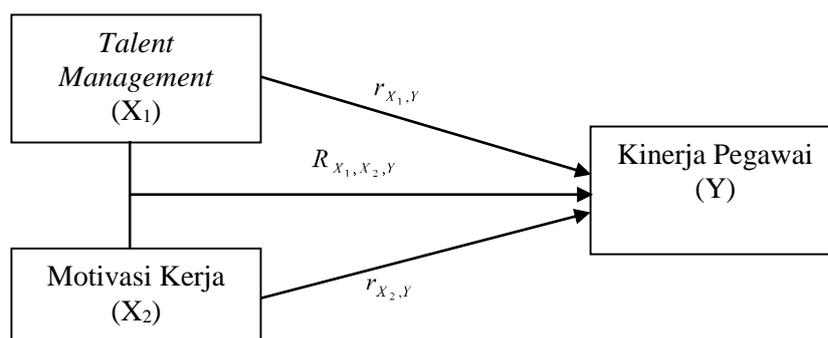
- a. Mendeskripsikan permasalahan penelitian melalui deskripsi tren atau kebutuhan akan penjelasan tentang hubungan di antara beberapa variabel.
- b. Memberikan peran utama untuk kepustakaan dengan mengemukakan pertanyaan penelitian yang akan dilontarkan dan menjustifikasi permasalahan penelitian serta menciptakan kebutuhan akan arah penelitian, dalam hal ini hipotesis penelitian.
- c. Membuat pertanyaan penelitian dan hipotesis secara spesifik, sempit, dapat diukur, serta dapat diobservasi.

- d. Mengumpulkan data numerik dari sejumlah besar orang dengan menggunakan berbagai macam instrumen dengan pertanyaan dan respon/jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya.
- e. Menganalisis tren, membandingkan kelompok, atau menghubungkan variabel dengan analisis statistik dan menginterpretasikan hasil serta membandingkan dengan prediksi sebelumnya dan penelitian terdahulu.
- f. Menulis laporan penelitian dengan menggunakan struktur dan kriteria evaluasi yang sudah *fixed* dan standar, serta mengambil pendekatan yang objektif dan tidak bias.

Melalui penerapan penelitian deskriptif dengan metode survey dan pendekatan kuantitatif ini, diharapkan peneliti mendapatkan informasi yang tepat serta gambaran pengaruh variabel *talent management* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud.

## **B. DESAIN PENELITIAN**

Setiap penelitian ilmiah membutuhkan desain. Menurut para ahli seperti diuraikan Umar (2008, hal. 6), desain penelitian adalah suatu cetak biru (*blue print*) dalam hal bagaimana data dikumpulkan, diukur, dan dianalisis. Melalui desain inilah peneliti dapat mengkaji alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk meneliti. Desain penelitian menggambarkan secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan dan analisis data. Dengan desain penelitian maka dapat terlihat keterkaitan antar variabel. Desain penelitian untuk pengukuran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Keterangan:

$X_1$  = *Talent Management*

$X_2$  = *Motivasi Kerja*

$Y$  = *Kinerja*

$r_{X_1,Y}$  = Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel  $X_1$  terhadap variabel  $Y$

$r_{X_2,Y}$  = Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$

$R_{X_1,Y}$  = Parameter yang menggambarkan pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$

## C. LOKASI, POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat pelaksanaan penelitian dilakukan. Dalam kesempatan ini, penelitian yang berjudul “Pengaruh *Talent Management* dan *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja Pegawai* Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud” ini akan dilaksanakan di Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud yang beralamat di Komplek Kemdikbud Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat.

Direktorat PGTK PAUD dan Pendidikan Masyarakat merupakan unit eselon II di bidang pembinaan guru dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat yang berada di

bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2015, hal. 32), Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan pada pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat, pendidikan khusus, pendidikan layanan khusus, serta satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat Indonesia di luar negeri.

Masih berdasarkan peraturan yang sama, susunan organisasi Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas terdiri atas; (a) Direktur; (b) Kepala Subdirektorat Program dan Evaluasi; (c) Kepala Subdirektorat Perencanaan Kebutuhan, Peningkatan Kualifikasi dan Kompetensi; (d) Kepala Subdirektorat Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier; (e) Kepala Subdirektorat Kesejahteraan, Penghargaan dan Pelindungan; (f) Kepala Subdirektorat Pendidikan Khusus, Pendidikan Layanan Khusus, dan Satuan Pendidikan Indonesia Luar Negeri; dan (g) Kepala Subbagian Tata Usaha.

Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud memiliki 101 orang pegawai yang tersebar di setiap Subdirektorat maupun Subbagian. Sebanyak 17 orang di antaranya adalah pejabat dan 84 orang merupakan staf. Dari jumlah tersebut terdapat 17 jenis jabatan struktural dan 55 jenis jabatan fungsional umum dengan kelas jabatan dan jumlah tunjangan kinerja masing-masing.

## **2. Populasi Penelitian**

Sebagai dasar untuk menentukan sampel penelitian, dibutuhkan populasi. Menurut Arikunto (2010, hal. 130), “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2016, hal. 90) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Hal senada dijelaskan Furqon (2009, hal. 146) bahwa populasi adalah “sekumpulan objek, orang, atau keadaan yang paling tidak memiliki satu karakteristik umum yang sama”. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa populasi adalah semua objek yang ada pada penelitian yang mempunyai hak yang sama untuk ditarik kesimpulan.

Target populasi dalam penelitian ini adalah staf yang sedang bekerja aktif di lingkungan Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Alasan pertama peneliti memilih staf sebagai target populasi adalah dikarenakan proses penerimaan dan seleksi *talent* di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, khususnya Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas, hanya ditujukan untuk mengisi posisi staf. Di samping itu, staf yang terjaring dari proses seleksi nantinya akan dikembangkan untuk mengisi posisi-posisi pimpinan. Kendati demikian, dari sebanyak 84 orang staf yang ada pada Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud, sebanyak satu orang staf sedang menjalani tugas belajar dan dua orang sisanya sedang diperbantukan di tempat lain. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 orang staf yang aktif bekerja di Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud.

Tabel 3. 1 Gambaran Populasi Penelitian

<b>Subdirektorat/Subbagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Pegawai berpendidikan S3	1
Pegawai berpendidikan S2	19
Pegawai berpendidikan S1	42
Pegawai berpendidikan D3	1
Pegawai berpendidikan SMA/ sederajat	16
Pegawai berpendidikan SMP/ sederajat	2
<b>Total</b>	<b>81</b>

(Sumber: Subbagian Tata Usaha Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud)

### 3. Sampel Penelitian

Setelah menentukan populasi, langkah berikutnya adalah menentukan sampel penelitian. Menurut Mahdiyah (2014, hal. 10), “Sampel adalah sebagian dari populasi yang nilai atau karakteristiknya kita ukur. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dan digunakan sebagai bahan penelaahan, dengan harapan data sampel tersebut dapat mewakili (*representative*) terhadap populasinya”.

Dalam pengambilan sampel, Sugiyono (2016, hal. 92-94) menjelaskan bahwa apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara kurang proporsional, maka teknik *Probability Sampling* yang digunakan adalah *Disproportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan data yang telah disajikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi yang heterogen dan berstrata. Peneliti memilih jenjang pendidikan sebagai strata dalam penelitian ini dengan alasan bahwa dalam penerimaan dan seleksi pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, khususnya Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas, hal pertama yang dilihat adalah jenjang pendidikannya.

Sementara staf yang memiliki kualifikasi pendidikan tersebut masing-masing jumlahnya tidak proporsional. Jumlah yang terlalu sedikit dibandingkan jenjang pendidikan lainnya akan diambil semuanya sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, teknik penghitungan sampel dengan rumus Slovin (Siregar, 2016, hal. 149) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n: Sampel

N: Jumlah populasi

e: Perkiraan tingkat kesalahan

1: Angka konstan

Dalam penelitian-penelitian sosial, besarnya perkiraan tingkat kesalahan yang masih bisa ditolerir biasanya antara 1%, 5%, hingga 10%. Pada penelitian ini, peneliti mengambil presisi sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%, maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{81}{1 + 81(0,05^2)} = \frac{81}{1 + 0,205} = \frac{81}{1,205}$$

$$n = 67,219917 \text{ (dibulatkan menjadi 68)}$$

Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Gambaran Populasi dan Sampel Penelitian

Subdirektorat/Subbagian	Proporsi	Proporsi Tiap Unit Kerja	Sampel
Pegawai berpendidikan S3	1/81	0,83 × 68	1
Pegawai berpendidikan S2	19/81	0,23 × 68	16
Pegawai berpendidikan S1	42/81	0,51 × 68	35
Pegawai berpendidikan D3	1/81	0,83 × 68	1
Pegawai berpendidikan SMA/ sederajat	16/81	0,19 × 68	13
Pegawai berpendidikan SMP/ sederajat	2/81	0,02 × 68	2
Total			68

#### D. INSTRUMEN PENELITIAN

Untuk menghasilkan penelitian ilmiah yang berkualitas, diperlukan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data. Menurut Arikunto seperti dijelaskan Riduwan (2015, hal. 24) “Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya”. Beberapa jenis instrumen yang dapat digunakan

dalam upaya mengumpulkan data penelitian di antaranya angket (*questionnaire*), wawancara (*interview*), pengamatan (*observation*), ujian (*test*), dan dokumentasi. Pilihan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner.

Dalam perumusan instrumen, penulis berpedoman pada ruang lingkup variabel-variabel yang diteliti. Angket yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini mencakup tentang *Talent Management*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Direktorat PGTK PAUD dan Dikmas Kemdikbud. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam perumusan instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan variabel-variabel, indikator, sub indikator, dan nomor item setiap butir-butir angket yang tertuang dalam kisi-kisi instrumen penelitian.
- b. Menyusun pernyataan-pernyataan yang dianggap menggambarkan permasalahan yang sedang diteliti.
- c. Menetapkan alternatif jawaban dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk daftar *checklist* dengan empat alternatif jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dari kondisi ril yang terjadi, yaitu dengan rentang skor 1 – 5.

Menurut Sugiyono (2016, hal. 107), "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Kriteria penskoran untuk setiap alternatif jawaban item instrumen dengan menggunakan skala Likert mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), atau tidak pernah (TP), sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Bobot/Skor Alternatif Jawaban

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot/Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2

Tabel 3. 3 Bobot/Skor Alternatif Jawaban

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot/Skor</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **E. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN**

Terdapat tiga variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu kinerja, *talent management*, dan motivasi kerja. Masing-masing variabel tersebut dijelaskan dalam definisi operasional sebagai berikut:

### **1. Variabel Kinerja (Y)**

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil pelaksanaan suatu tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Beberapa dimensi kinerja dalam penelitian ini di antaranya:

- a. Kualitas, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kesempurnaan
  - Kelengkapan
  - Kesesuaian/akurasi
- b. Kuantitas, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Jumlah
  - Banyak
- c. *Timelines*, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kecepatan dalam penyelesaian
- d. Efektifitas, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Hemat waktu
  - Hemat biaya
  - Memanfaatkan teknologi
- e. Kesanggupan, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Tidak dibantu orang lain
  - Sesuai target
  - Tepat waktu

## 2. Variabel *Talent Management* (X1)

*Talent management* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah upaya yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan *human capital* perusahaan dalam bentuk pengelolaan SDM yang terpadu dan sistematis meliputi merekrut dan menyeleksi, mengembangkan melalui kaderisasi, pendidikan dan pelatihan, serta memelihara dan mempertahankan mereka. Beberapa dimensi *talent management* dalam penelitian ini di antaranya:

- a. Mengidentifikasi, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kemampuan lembaga memetakan posisi kunci
  - Tingkat orientasi karyawan dalam pekerjaan
  - Tingkat motivasi karyawan
  - Kemampuan lembaga mereview penempatan SDM
- b. Merekrut dan menyeleksi, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kemampuan lembaga menjaring SDM bertalenta
  - Tingkat kebutuhan/permintaan SDM
- c. Mengembangkan, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Tingkat kualifikasi SDM
  - Tingkat kompetensi SDM
  - Kemampuan lembaga mendidik dan melatih SDM
  - Ketersediaan diklat eksternal
  - Ketersediaan diklat eksekutif
  - Tingkat perencanaan suksesi SDM
  - Memfasilitasi aktualisasi diri SDM melalui pengembangan keterampilan yang tepat
- d. Mempertahankan, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kecukupan kompensasi berbasis kinerja
  - Kecukupan kompensasi non materiil
  - Ketersediaan jenjang karier
  - Tingkat hubungan atasan dan bawahan

### 3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan kuat dari dalam maupun luar diri manusia demi memenuhi kebutuhan individual, yang mempengaruhi niat dan menggerakkan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Beberapa dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini di antaranya:

- a. Prestasi/capaian, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kesempatan memiliki target
  - Kesempatan berprestasi
- b. Pengembangan diri, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Pengakuan sebagai individu
  - Pengakuan atas prestasi
  - Kesempatan meningkatkan kemampuan
  - Aktualisasi diri
- c. Tanggung jawab, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan sandang keluarga
  - Penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan pangan keluarga
  - Penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan papan keluarga
- d. Kemandirian, yang beberapa indikatornya adalah:
  - Kesempatan untuk maju
  - Kesanggupan menopang kehidupan pribadi

Sementara uraian kisi-kisi instrumen sesuai definisi operasional yang telah dijelaskan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item
Kinerja	Hasil pelaksanaan suatu tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam kurun waktu yang sudah ditentukan.	1. Kualitas	1.1 Kesempurnaan 1.2 Kelengkapan 1.3 Kesesuaian/Akurasi	1, 2, 3
		2. Kuantitas	2.1 Jumlah 2.2 Banyak	4, 5, 6
		3. Timelines	3.1 Kecepatan dalam penyelesaian	7, 8, 9
		4. Efektifitas	4.1 Hemat waktu 4.2 Hemat biaya 4.3 Memanfaatkan teknologi	10, 11, 12, 13, 14, 15
		5. Kesanggupan	5.1 Tidak dibantu orang 5.2 Sesuai target 5.3 Tepat waktu	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	Upaya yang digunakan	1. Mengidentifikasi	1.1 Kemampuan lembaga	24, 25,

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item	
<i>Talent Management</i>	untuk memenuhi kebutuhan <i>human capital</i> perusahaan dalam bentuk pengelolaan SDM yang terpadu dan sistematis meliputi mengidentifikasi kasi jabatan penting, merekrut dan menyeleksi, mengembangkan melalui kaderisasi, pendidikan dan pelatihan, serta memelihara dan mempertahankan mereka.		memetakan posisi kunci	26,	
			1.2 Tingkat orientasi	27,	
			karyawan dalam pekerjaan	28,	
			1.3 Tingkat motivasi	29,	
			karyawan	30,	
			1.4 Kemampuan lembaga mereview penempatan SDM	31,	
				32,	
				33	
			2. Merekrut dan menyeleksi	2.1 Kemampuan lembaga menjaring SDM bertalenta	34,
				2.2 Tingkat kebutuhan/permintaan SDM	35,
		36,			
		37,			
		38			
	3. Mengembangkan	3.1 Tingkat kualifikasi SDM	39,		
		3.2 Tingkat kompetensi SDM	40,		
		3.3 Kemampuan lembaga	41,		
			42,		
			43,		
			44,		
			45,		

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item
			mendidik dan melatih SDM 3.4 Ketersediaan diklat eksternal 3.5 Ketersediaan diklat eksekutif 3.6 Tingkat perencanaan suksesi SDM	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55
		4. Mempertahankan	4.1 Kecukupan kompensasi berbasis kinerja 4.2 Kecukupan kompensasi non materiil 4.3 Ketersediaan jenjang karier 4.4 Tingkat hubungan atasan dan bawahan	56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63
Motivasi Kerja	Dorongan kuat dari dalam maupun luar diri manusia	1. Prestasi/capaian	1.1 Kesempatan memiliki target 1.2 Kesempatan berprestasi	64, 65, 66, 67, 68

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nomor Item
	demi memenuhi kebutuhan individual, yang mempengaruhi niat dan menggerakkan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.	2. Pengembangan diri	2.1 Pengakuan sebagai individu 2.2 Pengakuan atas prestasi 2.3 Kesempatan meningkatkan kemampuan	69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78
		3. Tanggung jawab	3.1 Penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan sandang keluarga 3.2 Penghasilan yang cukup untuk membiayai kebutuhan pangan keluarga 3.3 Penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan papan keluarga	79, 80, 81, 82
		4. Kemandirian	4.1 Kesempatan untuk maju	83, 84, 85

Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Nom or Item
			4.2 Kesanggupan menopang kehidupan pribadi	

## F. UJI COBA INSTRUMEN

Sebelum angket disebarakan kepada responden, terlebih dahulu angket akan diujicobakan kepada responden uji coba.

### a. Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto (2010, hal. 211) merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau tingkat kesahihan suatu intrumen penelitian. Instrumen yang paling baik adalah instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi. Tinggi rendahnya validitas instrumen sangat penting dilakukan karena ini menunjukkan sejauh mana responden paham dengan pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Untuk mengetahui validitas setiap butir item angket atau alat pengukur data, penulis menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor distribusi X

$$\begin{aligned}\Sigma Y &= \text{Jumlah skor distribusi Y} \\ \Sigma XY &= \text{jumlah perkalian skor X dan Y} \\ \Sigma X^2 &= \text{jumlah kuadrat skor distribusi X} \\ \Sigma Y^2 &= \text{jumlah kuadrat skor distribusi Y}\end{aligned}$$

Selanjutnya hasil dari  $r_{xy}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. Jika hasil yang didapat menunjukkan harga  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan valid dan begitu juga sebaliknya jika didapatkan  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan tidak valid (Riduwan, 2010, hal. 118). Selain menggunakan rumus di atas, pengujian validitas instrumen juga dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22*.

#### 1. Pengujian Variabel Kinerja (Y)

Dengan menggunakan Pearson, instrumen penelitian yang diuji cobakan pada 31 orang responden menunjukkan bahwa dari 23 item kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) sebanyak 20 item kuesioner dinyatakan valid dan tiga item kuesioner dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, ketiga item kuesioner yang tidak valid diputuskan untuk tidak digunakan atau dihilangkan. Sementara sebanyak 20 item kuesioner diputuskan untuk digunakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel (95%)(31)	Signifikansi (P=5%)	Keterangan
1	0,666	0,355	Valid	Digunakan
2	0,752	0,355	Valid	Digunakan
3	0,774	0,355	Valid	Digunakan
4	0,621	0,355	Valid	Digunakan

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel (95%)(31)	Signifikansi (P=5%)	Keterangan
5	0,535	0,355	Valid	Digunakan
6	0,696	0,355	Valid	Digunakan
7	0,745	0,355	Valid	Digunakan
8	0,803	0,355	Valid	Digunakan
9	0,799	0,355	Valid	Digunakan
10	0,689	0,355	Valid	Digunakan
11	0,759	0,355	Valid	Digunakan
12	0,471	0,355	Valid	Digunakan
13	0,634	0,355	Valid	Digunakan
14	0,546	0,355	Valid	Digunakan
15	0,329	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
16	0,279	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
17	0,435	0,355	Valid	Digunakan
18	0,552	0,355	Valid	Digunakan
19	0,334	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
20	0,710	0,355	Valid	Digunakan
21	0,660	0,355	Valid	Digunakan
22	0,769	0,355	Valid	Digunakan
23	0,755	0,355	Valid	Digunakan

## 2. Pengujian Variabel *Talent Management* (X1)

Dengan menggunakan Pearson, instrumen penelitian yang diuji cobakan pada 31 orang responden menunjukkan bahwa dari 40 item kuesioner untuk variabel *Talent Management* (X1) sebanyak 37 item kuesioner dinyatakan valid dan tiga item kuesioner dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, ketiga item kuesioner yang tidak valid diputuskan untuk tidak digunakan atau dihilangkan. Sementara sebanyak 37

item kuesioner diputuskan untuk digunakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Item Variabel *Talent Management* (X1)

Item	r Hitung	r Tabel (95%)(31)	Signifikansi (P=5%)	Keterangan
1	0,355	0,355	Valid	Digunakan
2	0,564	0,355	Valid	Digunakan
3	0,402	0,355	Valid	Digunakan
4	0,390	0,355	Valid	Digunakan
5	0,504	0,355	Valid	Digunakan
6	0,609	0,355	Valid	Digunakan
7	0,572	0,355	Valid	Digunakan
8	0,382	0,355	Valid	Digunakan
9	0,651	0,355	Valid	Digunakan
10	0,667	0,355	Valid	Digunakan
11	0,625	0,355	Valid	Digunakan
12	0,534	0,355	Valid	Digunakan
13	0,429	0,355	Valid	Digunakan
14	0,578	0,355	Valid	Digunakan
15	0,650	0,355	Valid	Digunakan
16	0,673	0,355	Valid	Digunakan
17	0,618	0,355	Valid	Digunakan
18	0,516	0,355	Valid	Digunakan
19	0,533	0,355	Valid	Digunakan
20	0,572	0,355	Valid	Digunakan
21	0,623	0,355	Valid	Digunakan
22	0,588	0,355	Valid	Digunakan
23	0,488	0,355	Valid	Digunakan
24	0,430	0,355	Valid	Digunakan

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Item Variabel *Talent Management* (X1)

Item	r Hitung	r Tabel (95%)(31)	Signifikansi (P=5%)	Keterangan
25	0,513	0,355	Valid	Digunakan
26	0,437	0,355	Valid	Digunakan
27	0,235	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
28	0,397	0,355	Valid	Digunakan
29	0,449	0,355	Valid	Digunakan
30	0,538	0,355	Valid	Digunakan
31	0,640	0,355	Valid	Digunakan
32	0,505	0,355	Valid	Digunakan
33	0,370	0,355	Valid	Digunakan
34	0,342	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
35	0,406	0,355	Valid	Digunakan
36	0,068	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
37	0,570	0,355	Valid	Digunakan
38	0,457	0,355	Valid	Digunakan
39	0,369	0,355	Valid	Digunakan
40	0,428	0,355	Valid	Digunakan

### 3. Pengujian Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dengan menggunakan Pearson, instrumen penelitian yang diuji cobakan pada 31 orang responden menunjukkan bahwa dari 22 item kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebanyak 17 item kuesioner dinyatakan valid dan lima item kuesioner dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, berdasarkan hasil diskusi dengan pembimbing, dari lima item kuesioner yang dinyatakan tidak valid, sebanyak satu item kuesioner diputuskan tidak digunakan atau dihilangkan dan sebanyak empat item kuesioner kemudian direvisi melalui tahapan *Judgement Expert* dan tetap digunakan sebagai item pernyataan dengan memperhatikan keterpenuhan indikator variabel. *Judgement*

*Expert* dilakukan dengan berkonsultasi kepada orang-orang yang dianggap ahli dalam bidang penelitian ini. Sehingga pada akhirnya, total jumlah item kuesioner yang diputuskan untuk digunakan adalah sebanyak 21 item kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	r Hitung	r Tabel (95%)(31)	Signifikansi (P=5%)	Keterangan
1	0,225	0,355	Tidak Valid	Tidak digunakan
2	0,413	0,355	Valid	Digunakan
3	0,621	0,355	Valid	Digunakan
4	0,529	0,355	Valid	Digunakan
5	0,772	0,355	Valid	Digunakan
6	0,613	0,355	Valid	Digunakan
7	0,736	0,355	Valid	Digunakan
8	0,685	0,355	Valid	Digunakan
9	0,694	0,355	Valid	Digunakan
10	0,780	0,355	Valid	Digunakan
11	0,783	0,355	Valid	Digunakan
12	0,789	0,355	Valid	Digunakan
13	0,586	0,355	Valid	Digunakan
14	0,683	0,355	Valid	Digunakan
15	0,720	0,355	Valid	Digunakan
16	0,345	0,355	Tidak Valid	Direvisi
17	0,039	0,355	Tidak Valid	Direvisi
18	0,269	0,355	Tidak Valid	Direvisi
19	0,254	0,355	Tidak Valid	Direvisi
20	0,621	0,355	Valid	Digunakan
21	0,635	0,355	Valid	Digunakan
22	0,571	0,355	Valid	Digunakan

Pada akhirnya jumlah item pernyataan pada instrumen tersebut disederhanakan sedemikian rupa dari jumlah total tiga variabel sebanyak 85 item menjadi 78 item pernyataan dengan tetap memperhatikan keterwakilan setiap indikatornya.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan keajegan dan ketetapan hasil pengukuran (Sukmadinata, 2016, hal. 229). Menurut Siregar (2016, hal. 175), salah satu teknik pengukuran reliabilitas yang dapat digunakan adalah Teknik Alpha Cronbach. Teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-5 dan lain sebagainya, atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_i$ ) > 0,6. Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

$k$  = jumlah butir pernyataan

$\sum s_i^2$  = jumlah varians butir

$s_t^2$  = varians total

$r_i$  = koefisien reliabilitas instrumen

Setelah nilai  $r_{hitung}$  diperoleh, kemudian dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Adapun kaidah keputusannya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan reliabel; dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel (sehingga instrumen tersebut harus

diperbaiki, diganti, atau dikeluarkan). Sebagai alat bantu untuk pengolahan, pengujian, dan analisis data guna mengetahui reliabilitas instrumen tersebut, digunakan juga program *IBM SPSS Statistics 22*.

Berikut adalah tabel hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen untuk ketiga variabel penelitian.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket.
Kinerja (Y)	23	0,928	0,355	Reliabel
<i>Talent Management</i> (X1)	40	0,920	0,355	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	22	0,893	0,355	Reliabel

## G. TEKNIK ANALISIS DATA

Data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket diolah dan diseleksi berdasarkan variabel dan jenis responden, membuat tabulasi data berdasarkan variabel, dan kemudian menyajikan data tiap variabel yang akan diteliti, selanjutnya melakukan pengolahan dan analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensia.

### 1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel kinerja (Y), *talent management* (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan cara menghitung skor responden yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi kecenderungan skor penelitian dan untuk menentukan kedudukan indikator penelitian pada variabel kinerja (Y), *talent management* (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>). Selain itu, tujuan perhitungan skor rata-rata jawaban responden adalah untuk

memperoleh gambaran/ informasi kondisi kinerja (Y), *talent management* ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

Perhitungan kecenderungan skor rata-rata responden berdasarkan perhitungan menggunakan *Weighted Means Score* (WMS). Adapun langkah-langkah dalam pengolahan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan bobot nilai dari setiap alternatif pilihan jawaban responden dengan menggunakan skala likert.
- b. Menghitung setiap frekuensi dari setiap alternatif pilihan jawaban yang dipilih.
- c. Menjumlahkan jawaban responden untuk setiap item.
- d. Menghitung skor rata-rata dari setiap variabel untuk mengetahui kecenderungan umum dari setiap variabel penelitian, dengan rumus perhitungan sebagai berikut.

$$\bar{X} = \frac{x}{N}$$

Keterangan:

$\bar{X}$  = Rata-rata skor responden

$x$  = Jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

$N$  = Jumlah responden

- e. Menentukan kriteria untuk skor rata-rata setiap kemungkinan jawaban dengan mengkonsultasikan kriteria penafsiran WMS.
- f. Mengkonsultasikan hasil perhitungan skor rata-rata setiap variabel dengan kriteria berdasarkan kriteria penafsiran WMS untuk menentukan di mana letak kedudukan setiap variabel.

## 2. Uji Prasyarat Analisis Data

Untuk menjawab rumusan permasalahan dalam penelitian ini, analisis yang akan dilakukan adalah dengan menggunakan analisis

regresi linier. Dalam analisis regresi linier, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi dapat dikatakan baik. Uji prasyarat analisis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian memenuhi asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier. Beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier adalah:

- a. Residual model regresi harus berdistribusi normal.
- b. Hubungan antara variabel dependen dan independen harus bersifat linier.
- c. Tidak ada gejala multikolinieritas untuk model regresi linier berganda.

Berikut ini adalah hasil pengujian prasyarat analisis regresi linier:

#### 1. Uji Distribusi Normal

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian residual berdistribusi normal dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Berikut ini adalah hipotesis pengujian residual berdistribusi normal:

$H_0$  : Residual berdistribusi normal

$H_1$  : Residual tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian uji Kolmogorov Smirnov adalah apabila nilai  $KS_{hitung}$  lebih besar dari  $KS_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya bahwa residual berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai  $KS_{hitung}$  lebih kecil dari  $KS_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa residual tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen yaitu kinerja (Y) memiliki hubungan yang linier dengan variabel independen yaitu *talent management* (X1) dan motivasi kerja (X2). Pengujian ini dilakukan untuk memenuhi syarat sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian dengan

menggunakan analisis regresi linier. Berikut ini adalah hipotesis uji linieritas:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X.

$H_1$  : Terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X.

Adapun kriteria hasil uji linieritas adalah apabila taraf signifikansi kurang dari  $\alpha=0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dan variabel X. sebaliknya apabila taraf signifikansi lebih dari  $\alpha=0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Y dengan variabel X.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen saling berhubungan atau berkorelasi. Model regresi dapat dikatakan baik apabila antar variabel independennya tidak saling berhubungan atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah terjadi gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun ketentuan dalam membaca nilai VIF adalah apabila nilai VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen.

### 3. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi merupakan salah satu metode analisis yang digunakan untuk menyelidiki pola hubungan antara variabel dependen dan independen (Draper & Smith, 1981). Selain itu, menurut Ryan (1997) regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel tak bebas (Y) berdasarkan nilai dari satu atau lebih variabel bebas (X). Terdapat tiga pendekatan regresi yaitu pendekatan regresi parametrik,

pendekatan regresi semiparametrik dan pendekatan regresi nonparametrik.

Regresi parametrik ialah suatu pendekatan regresi yang digunakan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel respon dan variabel prediktor dimana bentuk kurva regresi diketahui. Persamaan regresi parametrik secara umum dapat dinyatakan sebagai berikut. Salah satu regresi parametrik yang paling sederhana adalah regresi linier. Persamaan regresi linier dengan dua variabel independen dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Estimasi variabel dependen

$X$  = Variabel independen

$a$  = Nilai konstanta

$b$  = Koefisien regresi

Koefisien  $b$  dinyatakan sebagai koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan variabel  $Y$  untuk setiap perubahan variabel  $X_1$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila  $b$  bertanda positif dan penurunan bila  $b$  bertanda negatif.