

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, definisi dan operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, metode analisis data dan uji hipotesis, rancangan kuesioner, serta lokasi dan waktu penelitian.

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawaban yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Menurut Sugiyono (2022:2) mengemukakan bahwa “Metode penelitian cara ilmiah berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri - ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software SmartPLS*. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sudaryana dan Agusiady (2022: 273) Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan mengenai indikator - indikator dalam variabel yang ada pada penelitian. Metode deskriptif tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke -1, ke -2, ke -3, ke -4 dan ke -5 yaitu bagaimana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan, Manajemen talenta, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM.

Sudaryanan dan Agusiady (2022: 274) Metode verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berarti menguji kebenaran teori yang sudah ada, dengan menganalisis yang telah dikemukakan pada rumusan masalah. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan, Manajemen Talenta terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM..

### **3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Definisi dan operasionalisasi variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan - batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut atau ciri atau nilai orang, benda atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang peneliti terapkan dalam penelitiannya dan dari situ ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:38).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Penempatan ( $X_2$ ), Manajemen Talenta ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $Z$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Variabel - variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” di mana Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Penempatan ( $X_2$ ), dan Manajemen Talenta ( $X_3$ ).
  - a. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia ( $X_1$ )

Menurut Alter dalam Gusty, dkk (2020) *“to see the achievement (performance) of information systems can be seen from several variables such as; Ability and limitations of functions, ease of use, technology suitability, and maintenance. Indicators are needed because the implementation of human resource information systems is a latent variable that cannot be measured directly”*. Yang artinya untuk melihat pencapaian kinerja sistem informasi dapat dilihat dari beberapa variabel seperti; kemampuan dan keterbatasan fungsi, kemudahan penggunaan, kesesuaian teknologi, dan pemeliharaan. Indikator-indikator tersebut diperlukan karena implementasi

sistem informasi sumber daya manusia merupakan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung".

b. Penempatan ( $X_2$ )

Menurut Sculler dalam Purba (2020) "*Placement is concerned with matching a person to the position and the employee's knowledge, skills, know-how, references and personality*". Yang artinya penempatan berkaitan dengan mencocokkan seseorang dengan posisi dan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, referensi, dan kepribadian karyawan.

c. Manajemen Talenta ( $X_3$ )

Menurut Dorothy (2018:69) "*talent management is the implementation of a comprehensive system or strategy to attract, develop, retain, and utilize people with the skills and abilities required to meet individual needs by developing improved processes, thereby increasing productivity in the workplace*". Yang artinya manajemen talenta adalah penerapan sistem atau strategi yang komprehensif untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan individu dengan mengembangkan proses yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

2. Variabel intervening adalah variabel yang secara teori mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel intervening dinyatakan dalam "Z" variabel intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Menurut Maslow dalam Farhan,dkk (2023) menjelaskan bahwa

*“Maslow's Hierarchy of Needs Theory contains the levels of needs that must be met by each individual. This theory contains five levels, the level of needs begins with basic needs such as human physiological needs, security needs, the need to feel affection, the need to get achievements, and the top level is the need to self-actualize”*. Yang artinya Teori Hirarki Kebutuhan Maslow berisi tentang tingkatan-tingkatan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Teori ini berisi lima tingkatan, tingkatan kebutuhan dimulai dari kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis manusia, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasakan kasih sayang, kebutuhan untuk mendapatkan prestasi, dan tingkatan paling atas adalah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

3. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan “Y”. variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Countler (2018:20) menyatakan bahwa: *“Performance is said to be good and successful if the desired goals can be achieved properly. Performance is also seen as a function of the interaction between ability, skill, and opportunity, so that one's performance is influenced by job satisfaction. Performance as a result of a person's work is caused by some or variation of the person's efforts, due to the person's abilities and experience”*. Yang artinya kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, ketrampilan, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kinerja sebagai hasil kerja seseorang disebabkan oleh beberapa atau variasi dari upaya orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri - ciri spesifik yang lebih substansial dari suatu konsep, tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala variabel yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)</b>  <i>To see the achievement (performance) of information systems can be seen from several variables such as; Ability and limitations of functions, ease of use, technology suitability, and maintenance. Indicators are needed because the implementation of human resource information systems is a latent variable that cannot be measured directly</i>	Kemudahan penggunaan ( <i>Ease of use</i> )	Kesederhanaan dan kejelasan SISDM	Tingkat kemudahan penggunaan SISDM	Ordinal	1
			Tingkat efisiensi biaya operasional	Ordinal	2
	Kecepatan akses ( <i>Response Time</i> )	Kecepatan pencarian	Tingkat kecepatan akses informasi SISDM	Ordinal	3
			Tingkat ketepatan waktu dalam penyajian data	Ordinal	4
	Keandalan Sistem ( <i>Reliability</i> )	Penggunaan sistem <i>software</i> yang kompatibel	Tingkat keandalan <i>software</i> sistem informasi SISDM	Ordinal	5
		Penggunaan sistem <i>hardware</i> yang kompatibel	Tingkat keandalan <i>hardware</i> sistem informasi SISDM	Ordinal	6
	Fleksibilitas ( <i>Flexibility</i> )	Memenuhi kebutuhan	Tingkat pemenuhan kebutuhan SISDM	Ordinal	7
		Penyesuaian sistem	Tingkat penyesuaian sistem yang terintegrasi	Ordinal	8

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Menurut Alter dalam Gusty (2020)</b>	Keamanan (Security)	Kerahasiaan	Tingkat keamanan dalam penyimpanan data	Ordinal	9
			Tingkat keamanan untuk pemulihan <i>backup</i> data	Ordinal	10
<b>Penempatan (X<sub>2</sub>)</b>  <i>Placement is concerned with matching a person to the position and the employee's knowledge, skills, know-how, references and personality</i>  <b>Sculler dalam purba(2020)</b>	Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan yang seharusnya	Tingkat pendidikan yang dijalankan sesuai syarat	Ordinal	11
		Pendidikan alternatif	Tingkat pendidikan apabila terpaksa memerlukan tambahan latihan	Ordinal	12
	Pengalaman Kerja	Pengetahuan mendasar keterampilan	Tingkat pengetahuan mendasar keterampilan	Ordinal	13
		Peralatan kerja	Tingkat kesiapan peralatan dalam bekerja	Ordinal	14
		Prosedur kerja	Tingkat kesesuaian prosedur dalam pelaksanaan kerja	Ordinal	15
		Metode proses pekerjaan	Tingkat kesesuaian metode proses pekerjaan	Ordinal	16
	Kondisi Kesehatan fisik	Memantau Kesehatan	Tingkat pemantauan kesehatan dan mengidentifikasi potensi risiko kesehatan	Ordinal	17
		Keterampilan fisik	Tingkat ketahanan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	18
	Usia Pegawai	Adaptasi lingkungan kerja	Tingkat kemampuan terhadap lingkungan kerja	Ordinal	19
			Tingkat kemampuan terhadap teknologi terbaru	Ordinal	20

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<p><b>Manajemen Talenta (X<sub>3</sub>)</b></p> <p><i>talent management is the implementation of a comprehensive system or strategy to attract, develop, retain, and utilize people with the skills and abilities required to meet individual needs by developing improved processes, thereby increasing productivity in the workplace</i></p>	Sumber pencarian pegawai ( <i>Sourcing</i> )	Identifikasi potensi kemampuan	Tingkat kemampuan pegawai	Ordinal	21	
		Menentukan kandidat pegawai sesuai kualifikasi	Tingkat penyeleksian kandidat pegawai sesuai kualifikasi	Ordinal	22	
	Penyetaraan pegawai ( <i>Aligning</i> )	Memberikan diklat kepada pegawai baru	Tingkat kesetaraan pemberian diklat	Ordinal	23	
			Tingkat fasilitas pemberian diklat kepada pegawai	Ordinal	24	
	Pemeliharaan Pegawai ( <i>Retain</i> )	Kerjasama pimpinan dengan pegawai	Penyeleksian pegawai internal instansi	Tingkat menyeleksi pegawai	Ordinal	26
			Pegawai berpeluang untuk beralih jabatan	Tingkat peluang untuk beralih jabatan	Ordinal	27
	Pengembangan Pegawai ( <i>Learn and Develop</i> )	Perencanaan karir pegawai	Tingkat perencanaan karir untuk menambah <i>value</i> diri	Ordinal	28	
			Pengembangan keahlian dengan diklat yang terencana	Tingkat pengembangan pegawai dalam pemberian diklat	Ordinal	29
	Penghargaan ( <i>reward</i> )	Penghargaan dari perusahaan	Tingkat pegawai diberikan penghargaan	Ordinal	30	
	<p><b>Motivasi Kerja (Z)</b></p> <p><i>Maslow's Hierarchy of Needs Theory contains the levels of needs that must be met by each individual. This theory contains five levels, the level of needs begins with basic</i></p>	Kebutuhan Fisiologi	Gaji/Pendapatan	Tingkat kesesuaian gaji/pendapatan	Ordinal	31
Waktu istirahat			Tingkat kesesuaian waktu istirahat	Ordinal	32	
Kondisi Kerja			Tingkat lingkungan kerja yang aman dan sehat	Ordinal	33	
		Hubungan antar pegawai	Tingkat hubungan antar pegawai	Ordinal	34	
		Kerjasama	Tingkat keterampilan	Ordinal	35	



Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
<p><i>needs such as human physiological needs, security needs, the need to feel affection, the need to get achievements, and the top level is the need to self-actualize</i></p> <p><b>Maslow dalam Farhan,dkk (2023)</b></p>	Kebutuhan rasa aman		kerjasama antar pegawai			
		Keamanan pekerjaan	Tingkat jaminan stabilitas keamanan	Ordinal	36	
	Kebutuhan akan dihargai	Pujian	Tingkat adanya pujian untuk hasil kerja	Ordinal	37	
		Penghargaan	Tingkat adanya pemberian penghargaan untuk mengapresiasi	Ordinal	38	
		Pengakuan	Tingkat adanya pengakuan atas prestasi oleh atasan	Ordinal	39	
	Kebutuhan mengaktualisasi diri	Kesempatan	Tingkat kesempatan menyampaikan ide/gagasan	Ordinal	40	
		Kreativitas dan Inovasi	Tingkat dukungan terhadap kreativitas dan inovasi di tempat kerja	Ordinal	41	
	<p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b></p> <p><i>Performance is said to be good and successful if the desired goals can be achieved properly. Performance is also seen as a function of the interaction between ability, skill, and opportunity, so that one's performance is influenced by job satisfaction. Performance as a result of a person's work is caused by some or variation of the person's efforts,</i></p>	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kemampuan untuk menghasilkan output sesuai target	Ordinal	42
			Kepuasan	Tingkat kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan target kerja	Ordinal	43
Kualitas Kerja		Ketepatan	Tingkat ketepatan untuk mencapai sasaran dan tujuan	Ordinal	44	
		Keterampilan	Tingkat keterampilan dalam memberikan ide dan gagasan	Ordinal	45	
		Kemampuan	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	46	
Tanggung Jawab		Hasil Kerja	Tingkat efisiensi terhadap hasil kerja	Ordinal	47	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>due to the person's abilities and experience.</i>  <b>Robbins dan Countler (2018:20)</b>		Pengambilan Keputusan	Tingkat respon dan akurasi terhadap pengambilan keputusan	Ordinal	48
	Kerjasama	Kekompakan	Tingkat kolaborasi dan inisiatif saling membantu	Ordinal	49
		Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	Tingkat komunikasi dan kerjasama	Ordinal	50
	Inisiatif	Kemandirian dalam pengambilan keputusan	Tingkat responsibilitas keberanian untuk bertindak	Ordinal	51
		Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat penyusunan rencana kerja dan pengaturan skala prioritas	Ordinal	52

Sumber : Olah data Penulis (2024)

### 3.3 Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2022:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu. Penetapan sampel menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai yang ada Dinas Koperasi dan UMKM yang berjumlah 61 orang, berikut rincian pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung:

**Tabel 3.2**  
**Daftar Jumlah Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung**

No	Keterangan	Jumlah Pegawai
1.	Aparatur Sipil Negara (ASN)	49
2.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K)	12
Total		61

Sumber : Diskopumkm

### 3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Menurut Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dan dana. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

### 3.3.2 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:128) teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam *non probability sampling* adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:128) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan selama berlangsungnya proses penelitian. Pengumpulan data adalah tahapan secara sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan.

Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

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

### a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di Instansi. Peneliti melakukan observasi langsung ke Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2020:203) Observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

### b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pegawai maupun pihak Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung, hal ini dilakukan untuk mengumpulkan, menggali dan menemukan informasi yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian. Wawancara menurut Sugiyono (2020:195) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

### c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis atau digital dengan menyebarkan angket secara langsung kepada responden atau melalui Google Form yang disertai dengan alternatif jawaban

yang telah disediakan. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

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

### a. Buku

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

### b. Jurnal

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

### c. Internet

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

### 3.5 Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS 4*. SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Metode SEM dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten.

Ada 2 metode SEM yang secara umum sudah dikenal yaitu *covariance-based SEM* (CB-SEM) dan *partial least squares path modelling* (PLS-SEM). CB-SEM bertujuan untuk meng-estimasi model struktural berdasarkan telaah teoritis yang kuat untuk menguji hubungan kausalitas antar konstruk serta mengukur kelayakan model dan mengkonfirmasi sesuai dengan data empirisnya. Sedangkan PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan p-rediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Ghozali (2021) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada, yaitu TAM dalam konteks penelitian ini. Evaluasi model PLS SEM menurut Ghozali (2021) dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan untuk mengukur nilai yang diteliti dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Uji instrumen diperlukan dua

macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian, instrument pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji reliabilitas adalah menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika seberapa pengukurannya terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian (pernyataan dalam kuesioner) dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2020). Semakin tinggi nilai validitas maka semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan *software Smart-PLS 4* adalah:

#### **1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)**

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam *software SmartPLS 4* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:



a. *Loading Factor*

Nilai *loading factor* antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen

b. *Average Variance Extracted (AVE) > 0.50*

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading untuk setiap variabel harus >0.70* (Ghozali, 2021).

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Andromeda dan Ruth (2021) menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Kemudian untuk pengujian reliabilitas pada model SEM sendiri menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Menurut Andromeda dan Ruth (2021) Cronbach's  $\alpha$  (alpha) adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Sedangkan *Composite Reliability* adalah teknik statistika untuk uji reliabilitas yang sama dengan *Cronbach Alpha*. Namun *composite reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan *cronbach alpha* mengukur nilai terendah reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *composite reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan *cronbach alpha*. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach Alpha*

harus  $> 0,6$  dan nilai *Composite Reliability* harus  $> 0,7$ . Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r1 = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

$r1$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$  = Varians total

Serta rumus *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\epsilon_i)}$$

### 3.7 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan. Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase.

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi. Sugiyono (2020:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen  $X_1 =$  Sistem Informasi Sumber Daya Manusia,  $X_2 =$  Penempatan,  $X_3 =$  Manajemen Talenta terhadap variabel intervening (Y) = Motivasi Kerja serta dampaknya pada variabel dependen (Z) = Kinerja Pegawai.

### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah ke - 1, ke - 2, ke - 3, ke - 4, dan ke - 5 yaitu bagaimana penerapan SISDM, Penempatan, Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2020:146) yaitu skala

yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda - beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing - masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2020:147) skor skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

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

Sumber : Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan bahwa dalam pernyataan-pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), tidak setuju memiliki nilai 2 (dua), dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu).

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen diatas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi

jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

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

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

Dimana,

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$NJI (\text{nilai jenjang interval}) = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

**Tabel 3.4**  
**Kategori Skala**

Skala Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Kurang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2022:134)

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Analisis verifikatif adalah analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Analisis ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh Penerapan SISDM, Penempatan, Manajemen Talenta, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai secara parsial. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis korelasi dan analisis koefisien determinasi.

### 3.7.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

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

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

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

#### **3.7.4 Uji Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2022:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian yaitu: **“PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, PENEMPATAN, DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA BANDUNG”**.

### 3.7.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel independen dengan variabel dependen, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Penempatan, dan Manajemen Talenta. Kemudian variabel intervening nya adalah Motivasi Kerja dan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

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

1. Jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak H2 diterima
2. Jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima H2 ditolak

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel - variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat



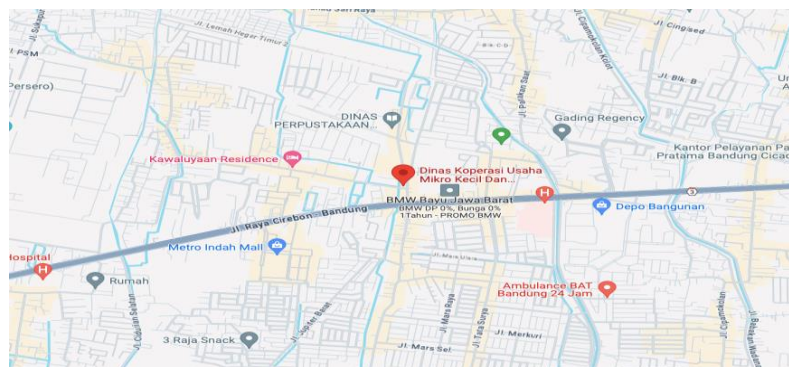
tertutup, di mana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, Sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, di mana pernyataan yang membawa responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut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

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

### 3.9. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Bandung yang beralamat di Jl. Kawalayaan Maret.2, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286. Adapun waktu penelitian dimulai pada bulan 27 Maret sampai dengan selesai.

**Gambar 3.1**  
**Lokasi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung**



Sumber : Google Maps (2024)