

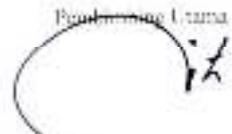
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program
Sarjana Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Ario Sitohang
NPM : 17520204
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Talenta Dan Komitmen Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi
Medan

Telah diterima dan tercatat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi
syarat-syarat akademik untuk memperoleh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif
guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pendamping Utama

Drs. Juern Simanjuntak, M.Si

Dekan

Dr. E. Hamcaengro Siallago, SE, M.Si

Pendamping

Drs. Josever Sihorang, M.Si

Ketua Program Studi

Romendo M. Pakribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana,dkk 2018:3). Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga tergantung pada usaha tenaga kerja yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilan dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya (Ardana,dkk 2018:3). Pada dasarnya, manusia adalah Angkatan kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa dianggap aset tak ternilai. Dengan demikian perusahaan harus mampu dalam mengelola manusia sebagai modal sehingga memberi nilai tambah dan memberikan keunggulan kompetitif dibanding kompetitornya. Sehingga baik organisasi dan tenaga kerja mampu secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan.

Pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri tergantung unsur kualitas manajemen kinerja yang dimiliki. Manajemen kinerja memiliki pengaruh sebagai motor penggerak yang cenderung melaju ke arah tersebut. Kinerja merupakan suatu kumpulan prestasi yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Simanjuntak (2015:33) mengemukakan, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pegawai yang ada di perusahaan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila, perusahaan memiliki sistem manajemen talenta dan komitmen kerja yang tepat.

Banyaknya talenta dalam suatu organisasi tidak menjamin akan mendorong kemajuan organisasi apabila tidak dilakukan pengelolaan khusus terhadap talenta. Agar karyawan menjadi kunci yang dapat membuat organisasi menjadi unggul maka perlu dilakukan manajemen talenta (Sule &Wahyuningtyas 2016:3). Manajemen talenta

merupakan Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mempertahankan orang-orang yang berbakat sebagai keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa manajemen talenta sangat penting. Kesuksesan dalam manajemen talenta akan berdampak pada kesuksesan organisasi. Dengan kata lain manajemen talenta bukan hanya sekedar proses tunggal atau bagaimana program pengembangan berjalan, melainkan mencakup serangkaian proses farndale (Kusuma, 2017). Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berbakat serta ditempatkan pada posisi yang tepat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, manajemen talenta adalah manajemen talenta merupakan bentuk implementasi dari strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengembangkan proses menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memaksimalkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Wicaksana 2022: 41).

Dengan menggunakan dan mengembangkan segenap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga. Agar, selaras dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Maka untuk mewujudkan hal tersebut memerlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen kuat pada perusahaan. Menurut Robbins & Coulter (2017:377) mengatakan bahwa, komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Kemudian menurut Mathis & Jackson (2012 :122) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka akan merasa terikat dan emosional dengan organisasi serta berkeinginan untuk mensukseskan organisasi secara bersama-sama (Damayanti 2019 :11). Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja, seringkali menjadi isu yang penting. Bahkan beberapa instansi berani mencantumkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, sehingga hal ini membuktikan bahwa pentingnya komitmen kerja pada dunia kerja moden.

Dari pemaparan di atas maka kinerja pegawai dipengaruhi komitmen kerja, pernyataan ini diperkuat dengan temuan Damayanti (2021) Menyatakan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil yang sama juga diperoleh Prakosa (2022) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemilihan penilaian kinerja yang dimiliki oleh Pengadilan Tinggi Medan sebagai objek dalam penelitian ini dikarenakan, instansi pemerintahan yang bertugas dibagian hukum untuk menyelesaikan kasus tingkat tinggi dengan memiliki batas waktu efektif dalam menyelesaikan kasus yaitu 90 hari. Namun ada beberapa yang tidak dapat menyelesaikan kasus yang ditangani sehingga mempengaruhi capaian kinerja yang diperoleh Pengadilan Tinggi Medan seperti data berikut :



Gambar 1. 1Capaian Kinerja Tahun 2021

Sumber: Laporan Kinerja Pt-medan.go.id)

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa bulan Januari, Mei, Juli dan Agustus merupakan capaian kinerja yang dimiliki dibawah dari target yang telah ditetapkan. selain itu dari grafik juga dapat kita lihat bahwa capaian kinerja yang dimiliki cenderung tidak konsiste melainkan memiliki capaian yang kinerja naik turun dari antar bulan januari sampai dengan desember. Kemudian selain itu peneliti juga menemukan data adanya beberapa hakim yang belum mampu dalam menyelesaikan kasus yang ditangani untuk diselesaikan berikut data ditampilkan dalam bentuk tabel:

Tabel 1. 1 Kinerja Hakim Tingkat Banding 2021

No	Nama Hakim	Sisa Lalu	Diterimakan	Beban	Putus	Sisa Akhir	Rasio
1	Albert Monang Siringo ringo, S.H.,M.H	0	82	82	74	8	90%
2	Ardy Djohan,S.H	23	250	273	255	18	93%
3	Aroziduhu Waruwu, S.H.,M.H	36	110	146	146	0	100%
4	Bahtera Perangin,S.H.,M.H	24	104	128	128	0	100%
5	DR.Dahlan Sinaga,S.H.,M.H.	0	305	261	261	44	86%
6	DR. Henry Tarigan,S.H.,M.Hum	15	237	238	238	14	94%

Sumber: Laporan Kinerja Pt-medan.go.id

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 hakim yang tidak mampu dalam menyelesaikan kasus yang ditangani pada tahun 2021 sehingga kinerja yang dimiliki hakim tingkat banding kurang baik dilihat dari sudut ketepatan waktu dalam penyelesaian masalah kasus yang dtangani. Selain dari itu peneliti juga menemukan data tingkat kinerja panitera tingkat banding dengan sajian data sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Persentasi Kinerja Panitera Pengadilan Tingkat Tinggi

Presentasi Kinerja Panitera Tingkat Banding							
No	Nama Hakim	Sisa Lalu	Masuk	Beban	Minutasi	Sisa Akhir	Rasio
1	Afrizal, S.H.,M.H	11	80	91	85	6	93%
2	Agus Ibnu Sutarno,S.H	4	70	74	66	8	89%
3	Anderson Sijabat,S.H	0	59	59	56	3	95%
4	Anggraini Dewi,S.H.,M.H	3	72	75	64	11	85%
5	Asirin Sembiring, S.H	9	68	77	64	13	83%
6	Ballaman Siregar,S.H	7	95	102	91	11	89%
7	Darwin S.H	8	73	81	69	12	85%
8	Diana Syahputri Nasution,S.H.,M.H	8	84	92	84	8	91%
9	Effendi Siregar, S.H	5	64	69	64	5	93%
10	Elvy Farida Saragih, S.H	0	94	94	83	11	88%

Sumber: Laporan Kinerja Pt-medan.go.id

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat semua panitera tingkat pengadilan tinggi memiliki sisa tugas yang tak terselesaikan tepat waktu sehingga menambah beban kerja yang diterima pada masa yang akan datang. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh panitera tingkat pengadilan tinggi medan kurang baik. Tidak hanya itu saja peneliti juga memperoleh data Tingkat Kinerja Pejabat structural sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Tingkat Kinerja Pejabat Struktural

Presentasi Kinerja Pejabat Struktural															
No	Nama Pejabat	Jabatan	Golongan	Persentasi Kinerja Bulan											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Andri Pramono,S.Kom.,M.Si	Kepala Bagian Perencanaan dan kepegawaian	IV/A	93,38	94,84	96,7	96,7	96,3	96,07	96,08	96,08	96,00	95,75	95,5	95,5
2	Dra. Mariana Sahaan,S.H.,M.H	Kepala Bagian Umum dan Keuangan PT-A	IV/B	95,49	94,67	94,99	94,93	94,53	95,78	97,94	97,41	94,78	94,44	94,33	94,33
3	Ahya Marshlah,S.E	Kepala Sub Bagian Kepegawaian Teknologi	III/B	90,59	90,65	90,65	90,8	90,92	90,93	90,93	90,93	91,09	91,09	91,17	91,17
4	Ricky Pratama Ginting,S.H	Kepala Sub Bagian Rencana Program	III/C	87	84	84	88	90	90,00	84,00	89,00	90	90	94,31	90,13
5	Lija Rambe,S.H	Analisis Perkara	III/C	82,7	79	91,67	96	91,67	91,67	91,25	93	88,89	98,11	99,59	96,3
6	Desriana Saritha,A.Md	Analisis Perkara Pengadilan PT-A	III/B	85,86	84,94	87,66	87,3	87,32	87,35	89,49	89,51	89,54	89,54	89,59	90,17
7	Gina Angela, A.Md	Analisis Perkara Peradilan PT-A	III/A	88,04	84,6	85,8	86,7	89,6	89,00	87,8	88,4	89,8	89,5	89,1	88,7
8	Nida Syafwani Nasution,S.H	Analisis Perkara Peradilan PT-A	III/A	90	91,22	91,37	91,15	91	89,93	90,22	91,07	90,22	90,85	90,85	90,38

Sumber: Laporan Kinerja Pt-medan.go.id

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa tingkat kinerja yang dimiliki pejabat structural juga mengalami naik turun (Fluktuasi) dimana pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang paling rendah adalah Lija rambe yang menjabat sebagai analisis perkara dan yang memiliki tingkat kinerja yang paling tinggi adalah Andri Pramono.

sehingga berdasarkan pemaparan data dari divisi yang ditemukan peneliti menunjukkan bahwa, tingkat kinerja pegawai pengadilan tinggi medan kurang baik atau dengan arti lain rendah.

Terjadinya fluktuasi pada tingkat kerja yang dimiliki oleh pegawai pengadilan tinggi medan dapat dilihat dari ukuran efektivitas, keandalan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Hal ini menjadi suatu masalah apabila kinerja yang dimiliki akan berjalan seperti ini. Menurut teori Locke *Goal-Setting* dimana teori ini mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan yang dicapai dengan cara penyelesaian bersama dengan kepemilikan talenta management serta komitmen organisasi dalam memelihara dan mengawasi pekerja.

Oleh karena itu suatu kinerja yang dimiliki setiap individu dipengaruhi dengan ketepatan seorang HR dalam menempatkan individu dalam talenta yang tepat serta menetapkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan yang telah disepakati Bersama untuk dicapai dan diselesaikan bersama. Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah peneliti sampaikan maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja secara serentak terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan peneliti, berikut tujuan penelitian ini dilaksanakan.

1. Untuk Mengetahui pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja secara serentak terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan.

1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta sebagai bahan masukan mengenai teori manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai penelitian ini juga digunakan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi.

2) Bagi Pengadilan Tinggi Medan

Sebagai pedoman dalam melakukan penerapan manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan melakukan pengawasan agar mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki pegawai pengadilan tinggi medan.

3) Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang peneliti yang berkaitan dengan manajemen talenta, komitmen, penilaian kinerja pegawai serta referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan menganalisa faktor lainnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Talenta

2.1.1 Pengertian Manajemen Talenta

Karyawan yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang memiliki pengaruh pertumbuhan organisasi saat ini maupun wantu yang akan datang.(Sule &Wahyuningtyas 2016 : 3). Banyaknya talenta dalam suatu organisasi tidak menjamin akan mendorong kemajuan organisasi apabila tidak dilakukan pengelolaan khusus terhadap talenta. Agar karyawan menjadi kunci yang dapat membuat organisasi menjadi unggul maka perlu dilakukan manajemen talenta.

Menurut Wicaksana (2022 : 41) menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan bentuk implementasi dari strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengembangkan proses menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memaksimalkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gazpers (2013:29) menyatakan bahwa, manajemen talenta adalah suatu proses manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan tiga proses utama yaitu mengembangkan dan memperkuat karyawan baru ketika pertama kali masuk organisasi (*On boarding*), memelihara dan mengembangkan karyawan yang sudah ada , serta menarik karyawan yang memiliki kompetensi komitmen dan karakter agar mampu memiliki kinerja yang tinggi. Kemudian, menurut Pella & Inayati (2011 : 84) menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan sebuah upaya dalam mencari, mengembangkan, merencanakan dan mempertahankan bakat yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis organisasi dan aset bagi organisasi yang harus terus dipelihara.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen talenta adalah serangkaian dari aktivitas dalam mengelola karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam organisasi melalui kinerja, pembelajaran

dan mempertahankan talenta melalui perencanaan karier dan mengikat semua talenta dalam level organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Talenta

Manajemen talenta memiliki beberapa tujuan sebagaimana yang dikemukakan oleh Smilansky 2008 (dalam :113) sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga mampu dalam mengembangkan inovasi dan memanfaatkannya sebik mungkin.
4. Mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan serta mempertahankan dan menarik eksekutif yang terbaik.
5. Membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik untuk menunjukkan kinerjanya dipuncak potensinya.
6. Memastikan adanya peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk meningkat cepat dari bawah perusahaan menuju tingkat atas.
7. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman .
8. Untuk dapat Menyusun Proses Assesmen karyawan yang berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
9. Terakhir untuk membangun adanya rasa saling memiliki perlunya karyawan yang bertalenta baik.

Berdasarkan tujuan yang telah diuraikan di atas menunjukkan kunci dari manajemen talenta adalah upaya untuk memahami penerapan manajemen talenta yang tepat serta selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja perusahaan ataupun organisasi.

2.1.3 Indikator Manajemen Talenta

Menurut Sule dan Wahyunintyas (2016:29), Manajemen talenta adalah aktivitas seseorang yang memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada organisasi dengan mencapai kinerja tinggi dan memiliki potensi yang akan mempengaruhi perkembangan organisasi saat ini dan masa depan. Indikator manajemen talenta dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. Menarik Talenta merupakan aspek yang paling dasar dengan tolak ukur sebagai berikut :

a. Perencanaan Talenta

Perencanaan Talenta merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk merekrut orang-orang terbaik dan menempatkan mereka sesuai dengan bakat mereka. Proses ini merupakan langkah awal dan juga langkah yang menentukan keberhasilan manajemen talenta dalam organisasi.

b. Proses Rekrutmen,

Proses Rekrutmen merupakan hasil perencanaan talenta dilanjutkan dengan pelaksanaan proses rekrutmen untuk mengundang kandidat bertalenta yang ingin bergabung dengan organisasi. Artinya dilakukan ketika ada lowongan sehingga hanya ditujukan untuk mengisi lowongan di organisasi. Proses perekrutan harus dilakukan dengan cara yang menghilangkan kesenjangan keterampilan di posisi kunci untuk menghindari lowongan yang mungkin diakibatkan oleh keluarnya karyawan.

c. Proses Orientasi Talenta

Proses orientasi dilakukan ketika calon pegawai telah dinyatakan diterima dalam organisasi. Proses orientasi sangat penting dalam membangkitkan semangat pegawai baru untuk memberikan kontribusi penuh bagi kemajuan organisasi.

2. Pengembangan Talenta merupakan elemen yang perlu dilakukan setelah melaksanakan menarik talenta dengan pengukuran sebagai berikut :

a. Manajemen kinerja

Termasuk menentukan nilai kinerja yang tepat Organisasi memiliki kewajiban untuk mengomunikasikan dengan jelas tujuan pekerjaan yang harus dicapai oleh setiap karyawan berbakat. Hal ini untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan tujuan pekerjaan dan harapan yang harus dicapai agar usaha karyawan dapat memenuhi harapan.

b. Implementasi Pengembangan dan Pembelajaran

Keberhasilan pelaksanaan pengembangan dan pembelajaran harus didukung oleh komitmen penuh dari seluruh bagian organisasi. Ini akan bekerja dengan baik jika tiga platform sebelumnya telah dibangun di atas organisasi. Hal ini mutlak dilakukan karena proses pengembangan tidak terjadi sekali tetapi setiap saat selama organisasi berkomitmen pada praktik manajemen talenta.

3. Mempertahankan Talemta

Tahap ini merupakan proses terakhir dengan melakukan tahapan pengembangan sebagai berikut :

a. Perencanaan Karier

Perencanaan karir adalah proses memperkirakan peluang karir yang akan ditawarkan kepada setiap karyawan. Perencanaan karir harus dilihat dari dua sudut, yaitu bahwa perencanaan karir organisasi harus dikaitkan dengan perencanaan karir individu. Untuk memastikan hal tersebut tercipta, maka perlu diketahui perencanaan karir seperti apa yang telah dilakukan oleh individu tersebut. Bentuk organisasi perencanaan karir datang dalam bentuk rencana migrasi bakat dan berbagai model karir. Rencana migrasi talenta adalah tahapan transfer posisi talenta dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk model karir individu ketika bergabung dengan organisasi. Model karir yang beragam menjadi alternatif bagi talenta untuk mengembangkan karir pilihannya, baik itu model karir terstruktur maupun model karir fungsional. Memiliki pilihan ini memberi karyawan fleksibilitas untuk menentukan model karir mereka tanpa merasa perlu diisi jika mereka tidak dapat beralih ke model karir tertentu.

c. Perencanaan Suksesi

Perencanaan suksesi adalah proses mempersiapkan kandidat untuk posisi tertentu dalam suatu organisasi. Hal ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada lowongan di posisi kunci dalam organisasi. Langkah pertama yang dilakukan organisasi adalah mengidentifikasi calon suksesor untuk mengisi posisi tertentu berdasarkan hasil performance review, talent mapping, dan career planning yang telah dilakukan sebelumnya.

2.1.4 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti variabel manajemen talenta terhadap kinerja karyawan seperti, Agustiani (2019) memperoleh hasil bahwasanya manajemen talenta memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Rahmawati (2022) menyatakan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa, semakin baik manajemen talenta yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

2.2 Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang di harapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang di rasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Kaswan (2016:124) Menyatakan bahwa Komitmen kerja adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Luthans (2012:249) Menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan

organisasi tersebut. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Robbins & Coulter (2017:377) mengatakan bahwa, komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya, dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. “Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi” (Mathis & Jackson, 2011:122).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mencapai kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi sehingga memiliki kepercayaan dan loyalitas di tempat bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor Komitmen Kerja

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan ditentukan oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan. Menurut David (Damayanti 2021:22) menyatakan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja di suatu organisasi di pengaruhi oleh empat faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda.

Menurut pendapat Situm sebagaimana dikutip oleh Sopiah menyatakan bahwa ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu budaya

keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan.

2.2.3 Indikator Komitmen Kerja

Komitmen yang dimiliki karyawan memiliki tingkatan berberda, dari tingkatan yang rendah hingga tingkatan yang tinggi. Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan Mayer, et.al sebagaimana dikutip oleh Robbins (2017:99) menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komponen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan di suatu organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Pada dimensi ini indikator berupa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, keterlibatan langsung dalam kegiatan perusahaan dan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.

2) Komitmen Kontinuans/ berkelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen ini berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Pada dimensi ini, indikator berupa pertimbangan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan.

3) Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut

merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen normative merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (ought to) bertahan dalam organisasi. Pada dimensi ini indikator berupa diharuskannya untuk tetap berada dalam perusahaan dan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan.

Komitmen Kerja bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan tempat dirinya bekerja yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

2.2.4 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen kerja merupakan aspek yang penting dalam mendukung kinerja yang dimiliki oleh setiap individu. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah meneliti pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai seperti, Damayanti (2021) menyatakan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dimiliki oleh Mekta (2017:6) menyatakan bahwa, komitmen berpengaruh negative terhadap kinerja Karyawan. Pada penelitian ini peneliti berharap untuk memperoleh hasil yang positif dan signifikan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri tergantung unsur kualitas manajemen kinerja yang dimiliki. Manajemen kinerja memiliki pengaruh sebagai motor penggerak yang cenderung melaju ke arah tersebut. Kinerja merupakan suatu kumpulan prestasi yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Simanjuntak (2015:33) mengemukakan, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Campbell (Koopmans, 2014 : 27) *“work performance as behavior or actions that are relevant to the goals of the organization. Three notions accompany this definition : 1. Work performance should be defined in terms of behavior rather than result, 2. Work performance includes only those behaviors that are relevant to the organization’s goals, and 3. work performance is multidimensional.”*

(kinerja adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Terdapat 3 gagasan dari definisi kinerja yaitu 1. Prestasi kerja merupakan perilaku dari pada hasil, 2. Prestasi kerja mencakup hanya pada perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, dan 3. Prestasi kerja adalah hal yang multidimensi).

Menurut Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai masa periode tertentu.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dapat diketahui bahwa sebuah kinerja yang dimiliki setiap individu berbeda-beda, hal ini disebabkan adanya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja individu. Menurut Steers (dalam Riani 2017: 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan, Kepribadian dan Minat Kerja .
2. Kejelasan dan Penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan menurut L.Mathis dan Jhon (2014:113) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kemampuan

- 2) Motivasi/ usaha
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Dalam hal ini faktor motivasi/usaha merupakan bentuk dari perilaku OCB, dimana aktivitas dalam hal usaha yang dicurahkan karyawan dapat seperti, motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dapat diukur dengan parametrik yang mampu untuk mengungkapkan atau menjelaskan kinerja yang telah terlaksana. Menurut Mathis (2016), Indikator Kinerja Pegawai adalah :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan.

3. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum, seperti kemampuan atau keahlian apa yang dimiliki seorang karyawan serta bagaimana kerja seorang karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja Bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melaksanakan penelitian tentang pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan. Ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian dengan topik yang sama sebagai berikut:

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Firly Nur Agustiani	Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,12 dan Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,19. Sehingga dapat disimpulkan apabila manajemen talenta dan kompetensi yang dimiliki baik maka, akan meningkatkan kinerja karyawan.
2	Aghni Rahmawati (2022)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SOON POH Technologies Jakarta	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Keterlibatan Karyawan secara simultan memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien determinasi yaitu sebesar 23,2%. Kontribusi pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 18% dan kontribusi pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,2%. Sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3	Monica Damayanti (2021)	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Syariah	Hasil penelitian ini yaitu bahwa secara simultan variabel komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen kerja berpengaruh signifikan,

			sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Hendrawan Qonit Mekta (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,596, t hitung = 6,638 dan $R^2 = 0,355$.</p> <p>(2) terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan r hitung = 0,135, t hitung = 1,220 dan $R^2 = 0,018$.</p> <p>(3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta ditunjukkan dengan $R^2 = 0,357$, F hitung 21,919</p>
5	Arga Ryzky Prakosa (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pembangunan di Kabupaten Kediri	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>(1) gaya kepemimpinan (X1) memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).</p> <p>(2) Komitmen kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$ yang artinya variabel komitmen kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).</p> <p>(3) gaya kepemimpinan (X1), dan komitmen kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
6	Anshori & Faizal Akhmad (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Organisasi Terhadap	<p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :</p> <p>1. Manajemen talenta</p>

		Kinerja Karyawan Pada Surat Kabar Harian Memo-X Malang	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Anshori, 2019)
--	--	--	--

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai

Banyaknya talenta dalam suatu organisasi tidak menjamin akan mendorong kemajuan organisasi apabila tidak dilakukan pengelolaan khusus terhadap talenta. Agar karyawan menjadi kunci yang dapat membuat organisasi menjadi unggul maka perlu dilakukan manajemen talenta (Sule & Wahyuningtyas 2016:3). Menurut Wicaksana (2022 : 41) menyatakan bahwa manajemen talenta merupakan bentuk implementasi dari strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara mengembangkan proses menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memaksimalkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi . Manajemen talenta dapat menjadi pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan sumberdaya manusia yang bertalenta untuk membantu kegiatan pencapaian kinerja yang optimal (Muhyi 2016 :159). Dengan penerapan manajemen talenta maka dapat menempatkan individu pada tempat yang sesuai dengan kemampuannya atau dengan kata lain *The right man in right place* oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja memerlukan adanya manajemen talenta. Dengan penerapan manajemen talenta yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimiliki hingga mencapai batas optimum pegawai.

2.5.2 Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan pasti punya tujuan untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar, selaras dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Maka untuk mewujudkan hal tersebut memerlukan sumber daya manusia yang memiliki komitmen kuat pada perusahaan. Luthans (2012:249) Menyatakan bahwa komitmen organisasi

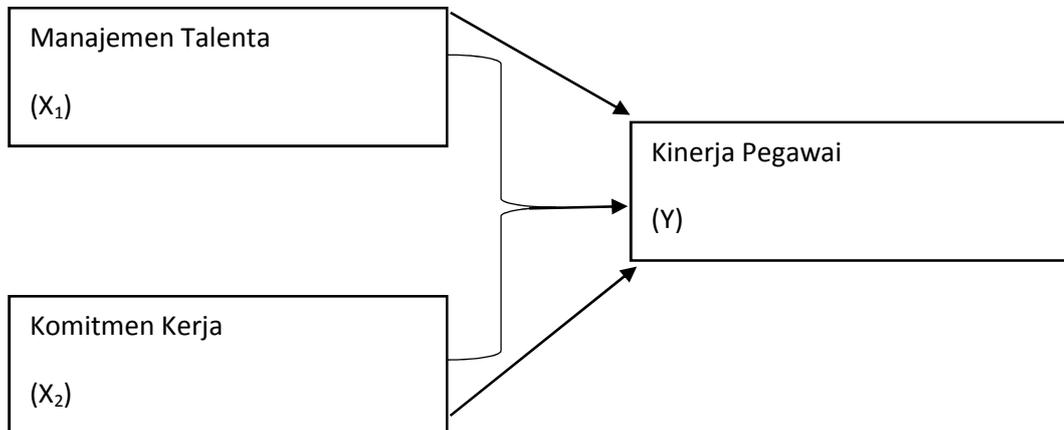
adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi maka akan mampu untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Damayanti (2021) Menyatakan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Pengaruh Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pertumbuhan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri tergantung unsur kualitas manajemen kinerja yang dimiliki. Manajemen kinerja memiliki pengaruh sebagai motor penggerak yang cenderung melaju ke arah tersebut. Menurut Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Selain kinerja merupakan hal yang dimunculkan oleh pegawai atau tenaga kerja hal ini berketepatan dengan teori ,teori *Goal-Setting* dimana teori ini mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan yang dicapai dengan cara penyelesaian Bersama dengan kepemilikan talenta management serta komitmen organisasi dalam memelihara dan mengawasi pekerja. Oleh karena itu suatu kinerja yang dimiliki setiap individu dipengaruhi dengan ketepatan seorang HR dalam menempatkan individu dalam talent yang tepat serta menetapkan komitmen kerja untuk mencapai tujuan yang telah disepakati Bersama untuk dicapai dan diselesaikan Bersama.

Manajemen talenta dan komitmen kerja merupakan bagian potensi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang sebagai roda dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Dengan baiknya penerapan manajemen talenta dan komitmen kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Anshori dan Faizal (2019) yang memperoleh hasil bahwa, manajemen talenta dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga berdasarkan paparan di atas maka peneliti berharap hasil penelitian ini akan memperoleh pengaruh yang positif dan signifikan juga.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka disusun kerangka berfikir mengenai pengaruh manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Medan seperti Kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

- H₁: Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Manajemen talenta terhadap Kinerja Karyawan pengadilan tinggi.
- H₂: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai pengadilan tinggi
- H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen talenta dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pengadilan tinggi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Tempat akan dilaksanakannya penelitian yaitu pada Kantor Pengadilan Tinggi Medan di Jalan Ngumban Surbakti No. 38a, Simpang Selayang, Medan, Sumatera Utara. Waktu yang digunakan selama penelitian dijadwalkan pada bulan November sampai dengan bulan Desember Tahun 2023

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2019:117) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi berupa objek atau subyek yang memiliki kualitas dan memiliki karakteristik tentu yang akan dipelajari oleh peneliti dan kemudian akan ditarik kesimpulan. Sedangkan Menurut Jaya (2021:73) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, serta benda-benda yang karakteristiknya hendak diteliti. Berdasarkan uraian teori di atas, maka secara sederhana populasi adalah sekelompok orang atau objek yang memiliki karakteristik yang diteliti sehingga menjadi sasaran penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di pengadilan tinggi Medan yang terdiri dari beberapa divisi dan keseluruhan anggota berjumlah sebanyak 40 orang pegawai dengan pembagian divisi yaitu Struktural, fungsional, pelaksana, PPPK,PPNPN

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Jaya Mertha (2020:74) Sampel Merupakan bagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Total Sampling*, karena jumlah populasi pada penelitian ini tidak lebih dari 100.Oleh karena itu sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pengadilan tinggi Medan sebanyak 40 responden.

3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:61), Variabel penelitian adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu :

1. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu Manajemen Talenta sebagai variabel X_1 dan Komitmen Kerja sebagai variabel X_2
2. Kemudian yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan atau variabel Y

3.3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel (Jaya Mertha 2021 : 65). Sesuai dengan penjabaran variabel yang di atas maka dibawah ini defenisi setiap variabel pada penelitian ini :

1. Manajemen talenta adalah serangkaian dari aktivitas dalam mengelola karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam organisasi melalui kinerja, pembelajaran dan mempertahankan talenta melalui perencanaan karier dan mengikat semua talenta dalam level organisasi. Manajemen talenta dapat diukur menggunakan indikator, menarik talenta. Pengembangan talenta dan Mempertahankan talenta
2. Komitmen Kerja adalah suatu tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan dalam mencapai kesuksesan dan kesejahteraan perusahaan yang menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi sehingga memiliki kepercayaan dan loyalitas di tempat bekerja. Komitmen Kerja dapat diukur menggunakan indikator, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif
3. Kinerja Pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Untuk mengukur kinerja pegawai

dapat menggunakan indikator, Kualitas, Kuantitas, Keandalan, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik berikut untuk mengumpulkannya yaitu Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan teknik dokumentasi.

3.4.1 Wawancara

Menurut Sugiyono (2016: 194) Menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara baik pada guru maupun pada peserta didik dengan tujuan sebagai berikut :

1. Peneliti melakukan wawancara dengan kepala divisi manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai di pengadilan tinggi Medan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kasus yang ditangani oleh pegawai serta staff pengadilan tinggi Medan.

3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2019:199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

Kuesioner merupakan teknik yang paling efisien dalam mengumpulkan data apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden. Teknik pengumpulan data ini memakan waktu yang singkat dengan cakupan wilayah yang

luas. Hal itu dikarenakan angket yang telah dibuat disebarkan kepada responden sehingga, responden sendiri yang mengisi angket tersebut.

Pada penelitian ini jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu, kuesioner yang disusun dengan menyediakan jawaban sehingga pengisi hanya memberikan tanda pada jawaban yang dipilihnya sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket pada penelitian ini menggunakan skala likert genap dengan pilihan dan bobot jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 1

Pilihan Jawaban serta Bobot Skor

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016:134)

Adapun indikator-indikator penelitian ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. 2

Layout Angket

No	Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1	Manajemen Talenta (Sule dan Wahyunintyas (2016:29)	1) Menarik talenta 2) Pengembangan talenta 3) Mempertahankan Talenta	1-2 3-7 8-10	<i>Likert</i>
2	Komitmen Kerja (Robbins (2017:99)	1) Komitmen Afektif 2) Komitmen Kontinuans 3) Komitmen Normatif	1-2 3-4 5-6	<i>Likert</i>
3	Kinerja Karyawan (Mathis 2016)	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Keandalan 4) Kehadiran 5) Kemampuan Bekerja sama	1-2 3-4 5-6 7 8	<i>Likert</i>

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Effi (2019 : 63) “ Dokumentasi Merupakan teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen baik dokumen tertulis, gambar, maupun elektronik”. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dengan metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data struktur pengadilan tinggi medan serta penilaian setiap divisi yang ada di pengadilan tinggi Medan

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Sebuah instrumen dinyatakan valid dan reliabel apabila mampu mengukur apa yang diinginkan agar dapat menjadi sumber data yang baik, maka angket yang digunakan perlu di uji apakah layak atau tidak dalam mengumpulkan data dalam penelitian. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket di lakukan uji coba instrumen, yaitu:

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:46) menyatakan bahwa “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan validan atau kesalahan suatu instrumen. Uji validitas terhadap instrumen yang di pergunakan tersebut dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dengan melakukan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel}

Untuk menyatakan suatu instrumen valid atau tidak maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelas pada taraf signifikansi 0.05. Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil tersebut dikatakan valid akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah perhitungannya peneliti dibantu dengan SPSS versi 22.

3.5.2 Uji Realibilitas

Menurut Abdullah (2015 : 260) “Realibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran yang konsisten”

Instrumen yang baik adalah instrumen yang sudah reliabel yaitu yang akan menghasilkan data yang dipercaya. Instrumen yang reliabel adalah walaupun berkali-kali diambil hasilnya tetap sama, jadi reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan pada kelompok subjek yang sama.

Untuk mencari reliabilitas angket dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknis *Cronbach's Alpha*. Teknis ini adalah teknik yang menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai dasar pengukurannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika Koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan reliabel
- b. Jika Koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,70$ maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan formulasi *Cronbach's Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 22 dengan tingkatan kriteria pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3

Tingkat Realibilitas

Koefisien Realibilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber : Ghozali, 2018

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan analisis statistic yang bertujuan untuk menilai parameter penduga yang digunakan untuk menilai data yang diperoleh dapat diuji dengan metode regresi linear berganda. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dipakai terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Metode uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis grafik dan uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.

1.6.1.1 Analisis Grafik

Berdasarkan pemaparan sebelumnya data dapat dikatakan normal atau tidak dengan distribusi data normal. Normalitas dapat diketahui dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2018 : 163) Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan membentuk gambar lonceng yang terbalik dan pembagian batang histogramnya tidak terlalu gemuk maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal dengan membentuk gambar lonceng yang tidak terbalik dan persebaran bentuk batang histogramnya tidak merata dengan ada yang terlalu gemuk dan yang kurus, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

1.6.1.2 Uji Kolmogorof – Smirnov

Uji ini berdasarkan pada test Kolmogorof – Smirnov terhadap model yang diuji. Uji Kolmogorof – Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual terdistribusi normal, apabila nilai signifikansinya $>0,05$

H_a : data residual tidak terdistribusi normal, apabila nilai signifikansinya $<0,05$

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear atau tidak (bersifat linear atau tidak). Untuk mengetahui hal ini, peneliti menggunakan bantuan programs SPSS, dengan membandingkan nilai signifikansi (*Deviation for Linearity*) dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu:

- a. Jika nilai *Deviation for Linearity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel tersebut bersifat linear
- b. Jika nilai *Deviation for Linearity* $\leq 0,05$, maka hubungan antar variabel tersebut tidak linear.

3.6.3 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:103) menyatakan bahwa, uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi yang dimiliki antar variabel bebas (X). Setiap variabel X dapat dinilai berhubungan apabila:

- a. *Tolerance value* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 maka, dapat diartikan bahwa menunjukkan) adanya multikolonieritas
- b. *Tolerance value* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 maka, dapat diartikan bahwa tidak adanya multikolonieritas

3.6.4 Uji Heteroskedasititas

Menurut Ghozali (2018:137) uji Heteroskedasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

Homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dengan dasar analisis sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:267) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya”. Regresi linier berganda bertujuan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel Bebas pada penelitian ini yaitu Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan (Y).

Pada penjelasan yang lebih lanjut Sugiyono (2019:267) mengemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan

a = Koefisien konstanta

b_1 = Koefisien regresi Manajemen Talenta

b_2 = Koefisien regresi Komitmen Kerja

X_1 = Manajemen Talenta

X_2 = Komitmen Kerja

e = Error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji – t)

Uji t merupakan uji secara individu digunakan untuk mengetahui masing- masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian, maka uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi variabel bebas secara individual atau parsial, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019 : 257) . Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan (Y). Maka perlu dilakukan uji hipotesis dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung

r = koefisien regresi

n = jumlah sampel

r^2 = koefisien determinasi

Uji parsial t pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 22 untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) secara individual dan parsial terhadap Kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan (Y) maka, perlu dilakukan uji hipotesis dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan.

H_a : $b_1, b_2 > 0$, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan.

- a. H_a diterima Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05 artinya ada pengaruh signifikan antara variabel independen (Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi).
- b. H_a ditolak Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$ atau dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi).

3.8.2 Uji Simultan (Uji –F)

Sugiyono (2019:266) mengatakan “Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat”. Untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruhnya atau tidak terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis. Adapun rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Medan.

- a. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan (0,05) , artinya variabel independen (Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel dependen (Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Medan),
- b. H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen (Manajemen Talenta dan Komitmen Kerja) secara simultan tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen (Manajemen Talenta dan Komitmen kerja) terhadap variabel Dependen (Kinerja Pegawai).
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Dari perhitungan R^2 (korelasi) dapat dilihat hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) positif atau negatif hubungan tersebut, determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mempermudah dalam mengolah data digunakan bantuan aplikasi Komputer IBM SPSS 22.

