

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Kualitatif**

##### **1. Kehadiran Peneliti**

Peneliti berperan sebagai pengamat yang melakukan observasi secara mendalam terhadap objek penelitian. Kehadiran peneliti dalam proses penelitian menjadi aspek yang sangat penting, karena peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam mengungkapkan makna dan mengumpulkan data penelitian. Menurut Moleong, peran peneliti dalam penelitian kualitatif sangat kompleks, karena mencakup perencanaan, pelaksanaan, analisis, dan pelaporan.<sup>105</sup> Adapun pada penelitian ini, peneliti hadir di lapangan (MA Al-Hidayah Tulungagung), untuk mengamati, dan mengumpulkan data terkait manajemen talenta dan kepuasan kerja dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan mulai bulan Januari-April 2026.

##### **2. Sumber Data**

Penelitian kualitatif memiliki karakteristik adanya keterlibatan dan kehadiran penuh peneliti dalam proses penelitian mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan.<sup>106</sup> Hal tersebut menunjukkan bahwa data-data yang diperoleh berupa uraian catatan pengamatan peneliti,

---

<sup>105</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Remaja Rosdakarya, 2017), Hal. 32.

<sup>106</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 49.

hasil wawancara baik berupa audio atau teks, dan foto-foto yang relevan dengan penelitian, data-data tersebut dalam penelitian kualitatif dapat dikategorikan sebagai data primer.<sup>107</sup>

Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari pihak yang bersinggungan dengan topik penelitian. Adapun, sumber data pada penelitian ini adalah tokoh kunci yang dipandang peneliti sebagai narasumber dalam mencari informasi-informasi yang dibutuhkan. Oleh sebab itu, ada beberapa tokoh yang dianggap peneliti dapat memberikan informasi terkait manajemen talenta untuk mengembangkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan, diantaranya:

**Tabel 3. 1 Informan Penelitian**

No.	Nama	Jabatan
1	Dr. Farhan Masrury, M.Pd, M.Ag.	Direktur Pendidikan dan Pengembangan Yayasan Al-Mannan
2	Siti Nur Azizah, S.Pd.	SDM Pendidikan dan Pengembangan Yayasan Al-Mannan
3	Anma Muniri, S.Hum., Gr.	Waka Kesiswaan Madrasah Aliyah Al-Hidayah
4	Adam Al-Halwi, S.Pd.	Guru Fisika Madrasah Aliyah Al-Hidayah
5	Winarno, S.Pd.	Ketua Tata Usaha Madrasah Aliyah Al-Hidayah

(Sumber: Diolah peneliti dari hasil observasi, 2026)

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Perpaduan ketiga

<sup>107</sup> John W. Creswell dan J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sage publications, 2017).

teknik tersebut dimaksudkan untuk melakukan triangulasi data, guna meningkatkan validitas serta keandalan data hasil penelitian.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung aktivitas, interaksi, dan situasi yang relevan dengan fokus penelitian. Menurut Sugiyono, observasi adalah metode yang dilakukan melalui pengamatan perilaku, hubungan sosial, dan dinamika lingkungan dalam konteks tertentu.<sup>108</sup> Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi di lokasi penelitian guna mengamati secara langsung bagaimana manajemen talenta dilaksanakan.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui dialog langsung antara peneliti dengan informan guna mendapatkan informasi. Wawancara dilakukan secara lisan dan bertujuan menggali data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara semi-terstruktur dengan sejumlah informan yang telah ditentukan di atas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai bentuk dokumen tertulis atau visual yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi berfungsi untuk

---

<sup>108</sup> Sugiyono, *Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2023). Hal. 149.

memperoleh data formal yang mendukung hasil observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen talenta dan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

Supaya memudahkan dalam pengambilan data di lapangan, peneliti merumuskan pedoman penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Pedoman Penelitian Kualitatif**

<b>Fokus</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Aspek</b>	<b>Dokumen</b>
<b>Identifikasi talenta</b>	Analisis kebutuhan	- Proses analisis kebutuhan - Mekanisme dengan yayasan	
	Kriteria/persyaratan talenta	- Ijazah S1 - Linieritas - Kompetensi - Baca Al-Qur'an	- Pedoman kepegawaian
	Akuisisi talenta	- Saluran Informasi - Cara penyebaran - Media Sosial - Mulut ke Mulut	- Flyer lowongan - Unggahan Instagram
	Proses seleksi	- Administrasi - Tes Tulis - Wawancara - Microteaching	- Foto kegiatan seleksi
	Pemetaan talenta	- Masa magang - Masa kontrak - Status pegawai tetap - Rotasi - Mutasi	- Bukti pencatatan pegawai - Perjanjian kontrak - Foto struktur
<b>Mengembangkan talenta</b>	Masa Orientasi	- Orientasi - Pembinaan awal pegawai	- Foto kegiatan orientasi
	Program pengembangan	- Pelatihan - Workshop - Seminar - Upgrading	- Foto-foto kegiatan
	Kesempatan Studi Lanjut	- Studi S2 - Sertifikasi PPG	- Data Pegawai
	Penilaian kinerja	- Supervisi/pengawasan - Aspek dan sistem penilaian - Kedisiplinan	- Supervisi kinerja - Penilaian kinerja - Sistem informasi

<b>Fokus</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Aspek</b>	<b>Dokumen</b>
<b>Mempertahankan Talenta</b>	Pengembangan karier	- Promosi atau kenaikan pangkat - Mekanisme periodik yang baku	
	Fasilitas	- Sertifikasi - Tunjangan - Sarana dan prasarana	- Foto sarana prasarana
	Lingkungan kerja	- Komunikasi efektif - Kondusifitas lingkungan - Budaya kerja ( <i>core value</i> ) - Sistem <i>Reward</i> - Sistem <i>Punishment</i>	- Foto/ dokumen pendukung
<b>Kepuasan Kerja</b>	<i>Work itself</i>	Sejauh mana individu menikmati tugas yang dijalankan	- Keterlibatan aktif - Persepsi - Data absensi
	<i>Pay</i>	Tingkat penerimaan individu terhadap kompensasi yang diperoleh	- Perilaku - Persepsi - Slip gaji
	<i>Supervision</i>	Penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan	- Pola interaksi - Persepsi - Pembinaan
	<i>Coworkers</i>	Kualitas hubungan interpersonal antar karyawan dalam lingkungan kerja	- Dinamika interaksi - Persepsi
<b>Dampak Terhadap Profesionalisme</b>	Capaian profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan	- Kompetensi - Komitmen - Kinerja	
	Dampak mutu guru dan staf TU	- Prestasi siswa - Prestasi sekolah	- Catatan prestasi - Foto prestasi
<b>Faktor Pendukung dan Penghambat</b>	Faktor pendukung	- Kepemimpinan - Komitmen tinggi - Kebijakan - Ketersediaan anggaran untuk program - Kualitas individu	
	Faktor penghambat	- Komitmen organisasi - <i>Turnover</i> - Kesenjangan generasi - Kesesuaian kualifikasi - Ekspektasi tinggi	

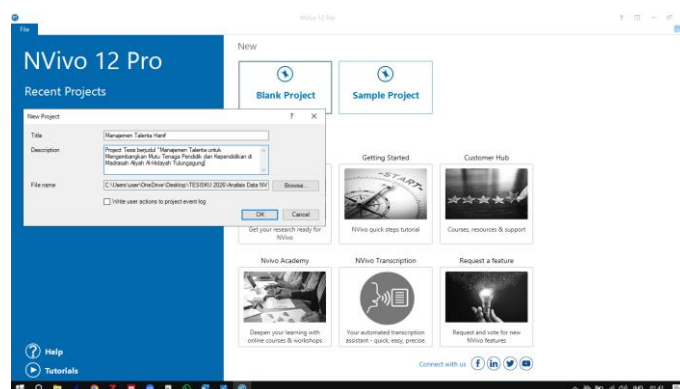
(Sumber: Diolah peneliti dari telaah teori dan hasil observasi, 2026)

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik menurut Creswell, yang mencakup enam tahapan utama dalam proses analisis dan interpretasi data kualitatif, yaitu pengumpulan data, pemberian kode (*coding*), analisis terhadap kode data, penafsiran temuan, penyusunan laporan hasil, serta validasi data.<sup>109</sup> Melalui analisis tematik, proses pengkodean informasi dapat menghasilkan kumpulan tema, model tematik, atau indikator yang kompleks.

Proses pengkodean dan pengelompokan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi NVivo 12 Pro. Hasil pengolahan data tersebut kemudian disajikan dalam bab paparan hasil penelitian dalam bentuk narasi temuan. Adapun, sebelum proses impor data dilakukan, peneliti menetapkan fokus dan tujuan penelitian yang akan dianalisis. Adapun tahap-tahap analisis melalui aplikasi NVivo 12 sebagai berikut:<sup>110</sup>

**Gambar 3. 1 Project NVivo 12**



(Sumber: Screenshot project NVivo 12 pro, 2026)

<sup>109</sup> Creswell dan Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Hal. 64.

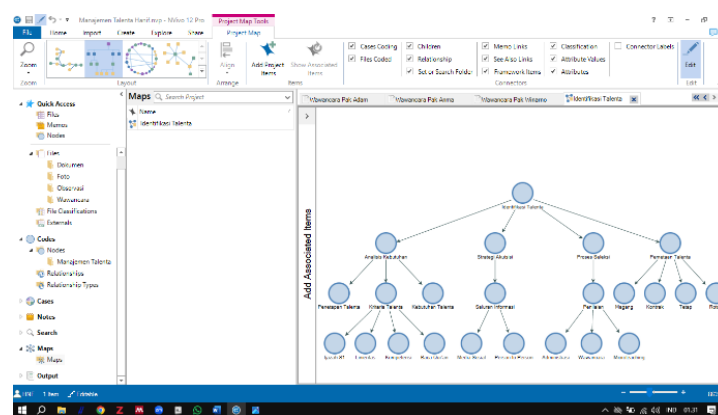
<sup>110</sup> Endah Tri Priyatni dkk., *Pemanfaatan NVivo dalam Penelitian Kualitatif* (Malang: LP2M, 2020). Hal. 13.



### 3. Membuat Visual Project Map

Visualisasi *project map* untuk memudahkan dalam melakukan penyajian data dalam laporan, selain itu juga membantu mengetahui bagaimana penerapan manajemen talenta untuk mengembangkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dari setiap informan.

**Gambar 3. 4 Project Map NVivo**



(Sumber: Screenshot project NVivo 12 pro, 2026)

### 4. Mengimpor dan menyajikan data

Langkah terakhir adalah mengimpor data yang mana setelah kita melakukan visualisasi data dan mendapatkan hasil maka, langkah selanjutnya menyajikan data ke dalam laporan<sup>111</sup>

### 5. Keabsahan Data

Pada proses pemeriksaan keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi, yaitu cara pengujian data dengan memanfaatkan sumber atau metode lain di luar data utama sebagai pembanding. Triangulasi digunakan untuk memastikan ketepatan dan keakuratan informasi yang diperoleh

<sup>111</sup> Endah Tri Priyatni et al., *Pemanfaatan Nvivo dalam Penelitian Kualitatif: NVivo untuk Kajian Pustaka, Analisis Data, dan Triangulasi* (Malang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Negeri Malang. Digital., 2020). 10.

sebelum data tersebut disusun dan dianalisis dalam penelitian.<sup>112</sup> Peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk menguji keabsahan data yang diperoleh.

- a. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek dan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber di lapangan guna menilai tingkat kredibilitas atau kepercayaannya. Data yang berasal dari beragam sumber tersebut kemudian diuraikan dan dikelompokkan berdasarkan kesamaan, perbedaan, maupun kekhasan sudut pandang masing-masing sumber. Selain data hasil wawancara, peneliti juga memanfaatkan dokumen tertulis, arsip, catatan lapangan, serta gambar atau foto sebagai sumber informasi pendukung.
- b. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara dengan hasil observasi. Secara keseluruhan, penerapan triangulasi bertujuan untuk menjamin validitas dan reliabilitas data yang diperoleh sekaligus menunjukkan kehati-hatian peneliti dalam menyikapi informasi yang diberikan oleh para informan.

## **B. Metode Kuantitatif**

### **1. Justifikasi Variabel Penelitian**

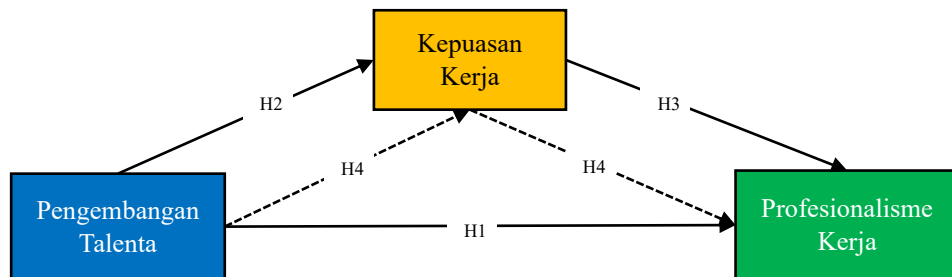
Variabel merupakan atribut atau konstruksi mengenai sesuatu hal dengan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, diukur, dan di analisis untuk di tarik kesimpulannya. Pada penelitian tahap

---

<sup>112</sup> Sugiyono, Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D, Hal. 73.

II (kuantitatif) ini peneliti membangun konstruk variabel dari hasil temuan fase I (kualitatif), yaitu sebagai berikut:

**Bagan 4. 1 Desain Penelitian Kuantitatif**



(Sumber: Pengolahan Peneliti, 2026)

: Variabel X1, Manajemen Talenta

: Variabel Y, Profesionalisme

: Variabel Z, Kepuasan Kerja

→ : *Direct Effect* (pengaruh langsung)

→ : *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung)

Rasionalisasi pemilihan variabel didasarkan pada temuan kualitatif tahap I yang berfungsi sebagai basis induktif yang menghasilkan konstruk-konstruk konseptual, yang kemudian diuji secara deduktif pada tahap II.<sup>113</sup> Desain ini digunakan peneliti untuk mengukur dan mengeneralisasi temuan eksploratif yang telah diidentifikasi sebelumnya.

## 2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang perlu pembuktian lebih lanjut melalui penelitian dan analisis dengan cermat.<sup>114</sup> Adapun pada

<sup>113</sup> John W. Creswell dan J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Sage publications, 2017), Hal. 82.

<sup>114</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Hal. 117.

penelitian ini hipotesis yang dikembangkan bertujuan untuk memprediksi sejauh mana praktik manajemen talenta mampu memengaruhi profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al-Hidayah melalui kepuasan kerja. Sehingga hasil pembuktian yang diperoleh dapat menjadi dasar generalisasi temuan penelitian.

Berdasarkan kerangka yang telah dibuat dan pengembangan dari teori yang telah dikaji pada BAB II, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis yang diajukan untuk diuji pada fase ini, diantaranya sebagai berikut:

$H^1$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap profesionalisme.

$H^2$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kepuasan kerja.

$H^3$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap profesionalisme.

$H^4$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap profesionalisme yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan akumulasi keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada dalam suatu wilayah generalisasi dan memiliki jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dianalisis, dan selanjutnya

ditarik kesimpulan.<sup>115</sup> Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan MA Al-Hidayah Tulungagung yang berjumlah 47 orang.

Sampel sendiri dipahami sebagai anggota populasi yang dipilih sebagai subjek penelitian. Adapun, teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel yang hendak dipilih dalam penelitian ini menggunakan *saturation sampling*. Artinya seluruh anggota dari populasi dipilih sebagai sampel penelitian. Berdasarkan teknik sampling di atas, maka yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung yang berjumlah 47 orang.

#### 4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan oleh peneliti dalam menggali data di lapangan. Adapun dalam penelitian ini penggalan data melalui kuesioner/angket yang berisi pernyataan-pernyataan untuk dijawab oleh responden berdasarkan skala yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang dikemukakan oleh Sugiyono sebagai berikut.<sup>116</sup>

**Tabel 3. 3 Skala Penelitian**

Keterangan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Dirujuk dari buku Sugiyono telah diolah peneliti, 2026)

<sup>115</sup> Creswell dan Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Hal. 42.

<sup>116</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Hal. 76.

Berikut adalah *blueprint* untuk mengukur variabel yang telah ada dalam penelitian ini, karenanya hasil penelitian pada fase kualitatif akan dipertimbangkan sebagai bahan untuk mengembangkan instrumen penelitian pada fase kuantitatif ini

### 1. Skala Manajemen Talenta (MT)

Berikut *blueprint* variabel manajemen talenta yang diakomodir dari teori *Talent Management* oleh Tony Davis dan dikontekstualisasikan dengan temuan penelitian fase pertama kualitatif. Variabel ini terdiri dari empat indikator utama yaitu sebagai berikut.<sup>117</sup>

**Tabel 3. 4 Instrumen Variabel Manajemen Talenta**

Dimensi	Indikator	Item	Kode
Identifikasi Talenta	Sistem Rekrutmen	Lembaga memiliki prosedur rekrutmen yang transparan bagi seluruh calon tenaga pendidik maupun kependidikan	SR1
		Kriteria rekrutmen yang digunakan sudah mencerminkan kebutuhan talenta	SR2
	Sistem Seleksi	Seleksi yang digunakan mampu mengidentifikasi kompetensi dan potensi unggul calon secara objektif	SS1
		Proses seleksi dilaksanakan secara adil dan konsisten	SS2
	Sistem Pemetaan	Lembaga memiliki sistem pemetaan yang mampu menggambarkan profil talenta setiap tenaga pendidik dan kependidikan secara komprehensif	SP1
		Hasil pemetaan talenta digunakan sebagai acuan dalam penempatan tugas dan perencanaan suksesi di lingkungan lembaga	SP2
Pengembangan Talenta	Orientasi	Lembaga memberikan orientasi awal yang membantu saya memahami kebijakan, aturan, dan lingkungan kerja secara jelas.	OR1
		Kegiatan orientasi yang diberikan membantu saya beradaptasi dengan	OR2

<sup>117</sup> Davis, *Talent Assessment, Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-Orang Terbaik dalam Perusahaan (terjemahan)*. Hal. 144.

Dimensi	Indikator	Item	Kode	
	Pembinaan	tugas dan tanggung jawab pekerjaan.		
		Lembaga memberikan pembinaan melalui pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.	PEM1	
	Peluang studi	Program pembinaan yang diberikan lembaga membantu saya mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.	PEM2	
		Lembaga memberikan dukungan kepada saya untuk mengikuti pendidikan lanjutan atau sertifikasi profesional.	PS1	
	Penilaian kinerja	Lembaga memberikan kesempatan yang terbuka bagi saya untuk mengembangkan kualifikasi akademik.	PS2	
		Lembaga melakukan penilaian kinerja secara berkala terhadap pekerjaan saya.	PK1	
	Retensi Talenta	Fasilitas	Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan kerja saya.	PK2
			Lembaga menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas saya.	FAS1
		Keamanan	Gaji dan tunjangan yang saya terima diberikan secara layak dan tepat waktu oleh lembaga.	FAS2
			Lembaga memberikan kejelasan status kepegawaian yang membuat saya merasa aman dalam bekerja.	KEM1
Lingkungan kerja		Lembaga memiliki aturan kerja yang jelas sehingga memberikan kepastian dalam menjalankan pekerjaan.	KEM2	
		Lingkungan kerja di lembaga ini terjalin dengan komunikasi yang baik antar rekan kerja.	LK1	
Pengembangan karier		Lembaga menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dalam lingkungan kerja.	LK2	
		Lembaga memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang melalui kenaikan jabatan atau pangkat.	PGK1	
		Pengembangan karier di lembaga ini didasarkan pada kinerja yang saya capai.	PGK2	
<b>Total Item</b>			<b>22</b>	

(Sumber: Pengembangan instrumen diolah peneliti, 2026)

## 2. Skala Profesionalisme (PR)

Berikut *blueprint* variabel profesionalisme kerja yang diakomodir dari teori *professionalism* oleh Evans yang dikembangkan dan fakta empiris di lapangan.<sup>118</sup>

**Tabel 3. 5 Instrumen Variabel Profesionalisme Kerja**

Dimensi	Indikator	Item	Kode	
Kompetensi	<i>Skill</i>	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki.	SK1	
		Saya menguasai teknik dan metode kerja yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas saya.	SK2	
	<i>Knowledge</i>	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan melaksanakan tugas pokok saya.	KNW1	
		Saya selalu memperbarui pengetahuan saya agar sesuai dengan perkembangan tuntutan pekerjaan.	KNW1	
	<i>Self-concept</i>	Saya yakin bahwa saya mampu memberikan kontribusi positif bagi kemajuan sekolah.	SC1	
		Saya memandang diri saya sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab atas hasil kerja saya.	SC2	
	<i>Traits</i>	Saya menunjukkan ketekunan dan konsistensi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.	TR1	
		Saya dapat bekerja secara mandiri maupun bekerja sama dengan rekan tanpa menurunkan kualitas hasil.	TR2	
	<i>Motives</i>	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk terus meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja saya.	MTV1	
		Saya berinisiatif mencari peluang pengembangan diri tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.	MTV2	
	Komitmen	Identifikasi	Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah tempat saya bertugas saat ini.	IDN1
			Nilai-nilai dan tujuan sekolah sejalan dengan nilai-nilai yang saya pegang dalam bekerja.	IDN2
Keterlibatan		Saya secara aktif terlibat dalam berbagai kegiatan dan program	KTR1	

<sup>118</sup> Evans, "Professionalism, Professionality and the Development of Education Professionals."

Dimensi	Indikator	Item	Kode	
		pengembangan yang diselenggarakan sekolah.		
		Saya bersedia meluangkan waktu dan tenaga ekstra demi tercapainya tujuan sekolah.	KTR2	
	Loyalitas	Saya memilih untuk tetap bertahan dan berkontribusi di sekolah ini meskipun ada tawaran di tempat lain.	LYL1	
		Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga nama baik dan reputasi sekolah.	LYL2	
Kinerja	<i>Quality</i>	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh sekolah.	QL1	
		Saya selalu memeriksa ulang hasil kerja saya sebelum diserahkan guna meminimalkan kesalahan.	QL2	
	<i>Quantity</i>	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan target dan jumlah yang telah ditetapkan.	QN1	
		Volume pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan beban tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	QN2	
	<i>Timeliness</i>	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai batas waktu yang telah ditentukan.	TM1	
		Saya mengatur prioritas pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada tugas yang terlambat diselesaikan.	TM2	
	<i>Effectiveness</i>	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.	EF1	
		Metode kerja yang saya terapkan menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan waktu yang tepat.	EF2	
	<b>Total Item</b>			<b>24</b>

(Sumber: Pengembangan instrumen diolah peneliti, 2026)

### 3. Skala Kepuasan Kerja (KK)

Berikut *blueprint* yang dikembangkan dari teori *Job Satisfaction*

Lutasns dan Lee dengan lebih kontekstual dengan temuan penelitian

kualitatif untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.<sup>119</sup>

<sup>119</sup> Luthans, Luthans, dan Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*; Suh dan Lee, "Understanding Teleworkers' Technostress and Its Influence on Job Satisfaction."

**Tabel 3. 6 Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Item	Kode
Kepuasan Kerja	<i>Work Itself</i>	Tugas yang saya emban sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan saya.	WI1
		Pekerjaan saya sebagai tenaga pendidik/kependidikan memberikan makna yang berarti bagi pengembangan peserta didik.	WI2
		Saya memiliki kebebasan dalam menentukan pendekatan atau metode terbaik dalam melaksanakan tugas.	WI3
		Tugas yang saya jalani mendorong peningkatan kemampuan profesional.	WI4
	<i>Pay</i>	Gaji atau honorarium yang saya terima sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban.	PY1
		Tunjangan profesi atau insentif kinerja yang saya terima dibayarkan tepat waktu.	PY2
		Sistem penggajian yang berlaku di institusi ini diterapkan secara adil kepada seluruh tenaga pendidik/kependidikan.	PY3
		Fasilitas non-finansial yang saya peroleh (asuransi, dana pensiun, dll.) memenuhi kebutuhan saya.	PY4
	<i>Supervision</i>	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan kependidikan.	SPV1
		Pimpinan bersikap adil dalam memperlakukan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.	SPV2
		Masukan dan aspirasi saya diterima secara terbuka oleh pimpinan.	SPV3
		Pimpinan memberikan dukungan aktif terhadap pengembangan profesionalisme tenaga pendidik/kependidikan.	SPV4
	<i>Coworkers</i>	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugas.	CW1
		Hubungan komunikasi antarsesama tenaga pendidik/kependidikan terjalin secara harmonis.	CW2
		Rekan kerja saya aktif berbagi pengetahuan dan pengalaman profesional demi kemajuan bersama.	CW3
		Iklim kerja yang terbangun kondusif dan minim konflik.	CW4
<b>Total Item</b>			<b>16</b>

(Sumber: Pengembangan instrumen diolah peneliti, 2026)

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam tahap ini dikumpulkan melalui kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden. Dalam hal ini para respondennya adalah para guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah (MA) Al-Hidayah Tulungagung. Kuesioner dicetak dalam bentuk selebaran kemudian dibagikan secara langsung. Setelah responden mengisi kuesioner yang dibagikan, langkah selanjutnya data dikumpulkan dan ditabulasikan ke dalam program *Microsoft Excel*.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian tahap kedua ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians, yaitu *Partial Least Square* (PLS).<sup>120</sup> Pemilihan PLS didasarkan pada kemampuannya dalam menguji model struktural yang kompleks dengan variabel mediasi serta jumlah sampel yang cenderung terbatas pada lingkup tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al-Hidayah Kauman. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel manajemen talenta, komitmen organisasi, dan mutu tenaga pendidik dan kependidikan secara simultan tanpa memerlukan asumsi distribusi normalitas data yang ketat.<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> TJFH Ramayah dkk., "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using *SmartPLS 3.0*," An updated guide and practical guide to statistical analysis 1, no. 1 (2018): 1–72.

<sup>121</sup> Joseph F. Hair dkk., "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM," *European business review* 31, no. 1 (2019): 2–24.

a. *Outer Model*

Evaluasi *outer model* atau model pengukuran merupakan tahapan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam penelitian mampu secara tepat dan konsisten merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Mengacu ketentuannya, evaluasi model pengukuran dalam pendekatan PLS-SEM mencakup pengujian validitas dan reliabilitas konstruk melalui beberapa kriteria berikut.<sup>122</sup>

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis nilai *Outer Loading* atau *factor loading*, yaitu koefisien yang menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk latennya. Nilai *Outer Loading* yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator tersebut mampu merefleksikan variabel yang diukur secara memadai. Menurut Hair, nilai *Outer Loading* yang dapat diterima adalah minimal 0,70 atau lebih sebagai standar ideal untuk menunjukkan validitas indikator yang kuat.

a) Validitas Konvergen

Validitas konvergen menguji sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk benar-benar mengukur konsep yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, yaitu besarnya proporsi varians indikator yang mampu dijelaskan oleh konstruk laten.

---

<sup>122</sup> Hair dkk.

Hair menyatakan bahwa nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan bahwa konstruk memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti setidaknya 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut.<sup>123</sup>

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk laten berbeda secara empiris maupun konseptual dari konstruk lainnya dalam model. Pengujian ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih antar variabel penelitian. Pada analisis PLS, validitas diskriminan dapat diuji melalui beberapa pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion*, *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dan analisis *cross loadings*.<sup>124</sup>

Kriteria *Fornell-Larcker* menyatakan bahwa validitas diskriminan terpenuhi apabila akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain. Sementara itu, nilai HTMT yang dapat diterima harus berada di bawah 0,90. Selain itu, pada analisis *cross loadings*, setiap indikator harus memiliki nilai *loading* yang

---

<sup>123</sup> Hair dkk.

<sup>124</sup> M. R. Ab Hamid dkk., "Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion," *Journal of Physics: Conference Series* 890 (September 2017): 012163.

lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan pada konstruk lainnya.<sup>125</sup>

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk laten. Dalam analisis PLS, reliabilitas dinilai melalui *Composite Reliability* (CR), dan Rho\_A. Ketiga ukuran tersebut digunakan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam suatu variabel menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten. Nilai *Composite Reliability* yang dinyatakan reliabel harus melebihi 0,70.<sup>126</sup> Sementara itu, Rho\_A digunakan sebagai ukuran tambahan untuk memperkuat penilaian reliabilitas.

### b. Kecocokan Model

Analisis PLS merupakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians yang menitikberatkan pada pengujian model teoritis dalam kerangka prediksi. Oleh sebab itu, dalam evaluasi model struktural dikembangkan sejumlah ukuran untuk menilai kualitas, ketepatan, dan kelayakan model yang diusulkan. Ukuran-ukuran tersebut meliputi  $Q^2$  (Q Square), SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), PLS Predict, serta *Goodness of Fit Index* (GoF Index) sebagai indikator kesesuaian model.

---

<sup>125</sup> Sofyan Yamin, *Olah Data Statistik SmartPLS 3 SmartPLS 4 Amos & Stata (Mudah & Praktis) Edisi Iii* (Dewangga Energi Internasional Publishing, 2023).

<sup>126</sup> Hair dkk., "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM."

### 1) Q Square ( $Q^2$ )

$Q^2$  merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model, yaitu sejauh mana variabel dalam model mampu memprediksi konstruk dependen. Nilai ini diperoleh melalui prosedur *blindfolding* dan berfungsi sebagai bentuk evaluasi *predictive relevance* dalam pendekatan PLS. Nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 ( $> 0$ ) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai kurang dari atau sama dengan 0 ( $\leq 0$ ) menandakan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi yang memadai.<sup>127</sup>

### 2) SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*)

SRMR adalah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat kecocokan model (model fit) dalam PLS-SEM. Indeks ini menghitung selisih antara matriks korelasi aktual dengan matriks korelasi yang diestimasi oleh model. Nilai SRMR di bawah 0,08 mengindikasikan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Oleh karena itu, SRMR sering digunakan sebagai indikator untuk menilai seberapa tepat struktur model dalam merepresentasikan data empiris.

---

<sup>127</sup> Hair dkk.

### 3) *Goodness of Fit Index (GoF Index)*

*Goodness of Fit (GoF)* merupakan ukuran yang bersifat komprehensif untuk mengevaluasi kesesuaian model secara keseluruhan dalam PLS-SEM. Nilai GoF dihitung dari akar kuadrat hasil perkalian antara rata-rata AVE dan rata-rata  $R^2$  dari konstruk dependen. Interpretasi GoF dibagi menjadi tiga kategori, yaitu 0,10 (rendah), 0,25 (sedang), dan 0,36 (tinggi). Semakin tinggi nilai GoF, maka semakin baik tingkat kesesuaian model secara agregat terhadap data empiris. Meskipun bukan satu-satunya indikator model fit dalam PLS-SEM, GoF tetap digunakan untuk memberikan gambaran umum kualitas model secara keseluruhan.<sup>128</sup>

### 4) *PLS Predict*

PLS pada dasarnya merupakan pendekatan SEM yang berorientasi pada prediksi, sehingga diperlukan ukuran tambahan untuk mengevaluasi kekuatan prediktif model yang diajukan. Hair memperkenalkan *PLS Predict* sebagai metode validasi untuk menguji kemampuan prediksi model PLS. Hasil prediksi model PLS dibandingkan dengan model dasar regresi linier (Linear Model/LM). Model PLS dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai kesalahan prediksi seperti RMSE

---

<sup>128</sup> Marko Sarstedt dkk., "How to Specify, Estimate, and Validate Higher-Order Constructs in PLS-SEM," *Australasian marketing journal* 27, no. 3 (2019): 197–211.

(*Root Mean Squared Error*) atau MAE (*Mean Absolute Error*) pada model PLS lebih kecil dibanding model regresi linier (LM).<sup>129</sup>

c. *Inner Model*

Evaluasi *inner model* berfokus pada pengujian hipotesis penelitian yang mencakup analisis koefisien jalur (*path coefficient*) beserta tingkat signifikansinya. Tujuan utama evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antar konstruk laten dalam model struktural. Proses evaluasi *inner model* dilakukan melalui beberapa tahapan analisis.

1) R Square ( $R^2$ )

$R^2$  digunakan untuk menunjukkan besarnya proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen maupun variabel dependen lainnya dalam model struktural. Beberapa klasifikasi interpretasi nilai  $R^2$  yaitu, 0,19 sebagai pengaruh rendah, 0,33 sebagai pengaruh moderat, dan 0,66 sebagai pengaruh tinggi.<sup>130</sup> Semakin besar  $R^2$ , maka semakin kuat kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

2) P Value

Tahap kedua adalah pengujian hipotesis dengan melihat nilai *P-value* dari hasil estimasi koefisien jalur. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *P-value* < 0,05, yang berarti

---

<sup>129</sup> Yamin, Olah Data Statistik *SmartPLS 3 SmartPLS 4 Amos & Stata* (Mudah & Praktis) Edisi III. Hal. 25.

<sup>130</sup> Hair dkk., "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM."

terdapat pengaruh signifikan antar variabel. Dalam pendekatan PLS, pengujian signifikansi dilakukan menggunakan metode *bootstrapping* karena metode ini bersifat non-parametrik dan tidak mensyaratkan asumsi distribusi data tertentu.

Apabila nilai *P-value* pada jalur mediasi juga  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi yang signifikan. Selain menguji pengaruh langsung (*direct effect*), analisis PLS juga memungkinkan pengujian pengaruh tidak langsung melalui mediasi (*indirect effect*) serta pengaruh moderasi (*moderation effect*). Suatu mediasi dikatakan parsial (*partial mediation*) apabila pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan. Sebaliknya, jika pengaruh langsung tidak signifikan dan hanya jalur mediasi yang signifikan, maka kondisi tersebut disebut sebagai mediasi penuh (*full mediation*).<sup>131</sup>

### 3) *Effect Size*

Tahap ketiga dalam evaluasi inner model adalah menilai ukuran efek (*effect size*) yang dilambangkan dengan  $f^2$ . Ukuran ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai  $f^2$  sebesar 0,02 dikategorikan sebagai pengaruh kecil, 0,15 sebagai pengaruh sedang, dan 0,35 sebagai pengaruh besar. Penilaian *effect size* penting untuk mengidentifikasi kekuatan

---

<sup>131</sup> Hair dkk.

relatif setiap jalur dalam model, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai peran masing-masing konstruk dalam menjelaskan variabel yang diteliti.

### C. Metode Gabungan (Mixed Method)

Penelitian ini menggunakan metode *Mixed Method* (metode campuran). *Mixed Method* secara umum dipahami sebagai pendekatan penelitian yang berupaya mengombinasikan dua metode (penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif) pada satu kajian. Penelitian ini menggunakan desain metode *Mixed Method* (campuran) dengan jenis *exploratory sequential design*. Menurut Creswell, desain *sequential exploratory* merupakan pendekatan penelitian kombinasi yang dilaksanakan secara bertahap, yaitu diawali dengan penelitian kualitatif dan dilanjutkan dengan penelitian kuantitatif.<sup>132</sup>

Creswell menjelaskan bahwa desain penelitian *sequential exploratory* tepat digunakan ketika peneliti ingin menguji unsur-unsur teori yang muncul dari tahap kualitatif, sekaligus memperluas atau menggeneralisasi temuan kualitatif tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, salah satu tujuan penggunaan desain ini adalah untuk mengetahui bagaimana suatu fenomena tersebar dalam populasi yang diteliti.<sup>133</sup> Oleh karena itu, desain *exploratory* dipilih karena peneliti perlu mendalami fenomena manajemen talenta yang ada dan kemudian menyusun atau mengembangkan instrumen penelitian untuk menjustifikasi secara kompleks praktik manajemen talenta yang dilakukan di MA-Al Hidayah.

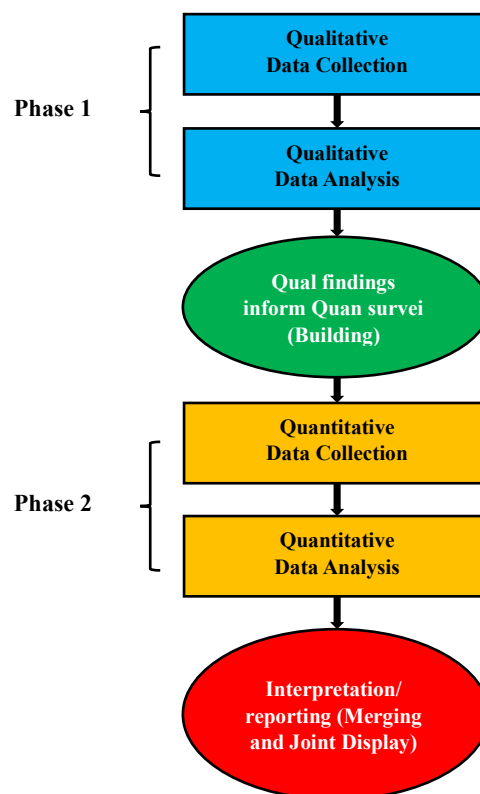
---

<sup>132</sup> Creswell dan Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Hal. 157.

<sup>133</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta, 2013), Hal. 114.

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang saling berurutan. Peneliti terlebih dahulu mengumpulkan dan menganalisis data kualitatif (fase pertama) untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena manajemen talenta untuk mengembangkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil analisis kualitatif tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun, instrumen penelitian, dan angket atau skala pengukuran pada. Instrumen yang telah dikembangkan selanjutnya diterapkan pada sampel yang lebih luas melalui penelitian kuantitatif (fase kedua).<sup>134</sup>

**Bagan 3. 1 *Sequential Exploratory Design***



(Sumber: Olayinka, Shiyambola, dkk., 2021)

<sup>134</sup> Creswell dan Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Hal. 195.

Desain ini dipilih karena memiliki keunggulan dengan alurnya yang sistematis dan relatif mudah diterapkan serta dijelaskan dalam laporan penelitian.<sup>135</sup> Pendekatan dua tahap membantu peneliti mengeksplorasi manajemen talenta di MA Al-Hidayah Tulungagung secara mendalam. Desain bermanfaat pada pengembangan instrumen dan juga dapat meningkatkan hasil penelitian yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

### **1. Deskripsi Data Gabungan**

Deskripsi data gabungan adalah salah satu cara untuk menginterpretasikan data yang diperoleh agar mudah dipahami oleh pembaca. Desain *mixed method* dilakukan dua cara deskripsi data, yaitu:

1. Deskripsi data kualitatif, bermula dari proses observasi dan partisipasi, wawancara dengan informan kunci, serta studi dokumentasi yang kemudian dianalisis menggunakan *software* program NVivo12 serta disajikan (dideskripsikan) dalam pola penyusunan data kualitatif.
2. Deskripsi data kuantitatif, bermula dari proses penyebaran angket kepada responden yang kemudian dianalisis menggunakan *software* program *SmartPLS* 0.3 dan hasilnya disajikan dalam tabel dan diinterpretasikan (dideskripsikan).

### **2. Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif**

Setelah masing-masing dua kelompok data di analisis, langkah selanjutnya adalah melakukan integrasi data. Penelitian *Mixed Method*

---

<sup>135</sup> Olayinka O Shiyabola dkk., "Using an Exploratory Sequential Mixed Methods Design to Adapt an Illness Perception Questionnaire for African Americans with Diabetes: The Mixed Data Integration Process," *Health psychology and behavioral medicine* 9, no. 1 (2021): 796–817.

menempatkan integrasi sebagai mekanisme sentral yang menghubungkan fase kualitatif dan kuantitatif secara iteratif. Temuan pada tahap awal sering dikonstruksi ulang menjadi instrumen terukur atau kerangka uji empiris pada tahap berikutnya. Integrasi dipahami sebagai proses konseptual dan operasional yang menggabungkan data, analisis, serta interpretasi dalam satu kesatuan naratif yang koheren. Praktik ini melibatkan transformasi tema kualitatif menjadi variabel kuantitatif, pengujian teori yang dihasilkan secara induktif, serta elaborasi hasil melalui perbandingan dan sintesis temuan lintas metode. Pendekatan ini telah ditegaskan oleh Creswell sebagai inti kualitas inferensi dalam desain metode campuran.<sup>136</sup>

Pada penelitian dengan desain *sequential exploratory Mixed Method*, data kualitatif digunakan sebagai pijakan awal yang kemudian didukung atau dikuatkan oleh data kuantitatif. Data tersebut diintegrasikan sehingga mendapatkan hasil analisis yang kompleks dan menghasilkan simpulan penelitian kuat. Analisis juga dapat dilakukan dengan membandingkan kedua kelompok data, sehingga dapat ditemukan perbedaan dan kesamaan di antara 2 kelompok data tersebut. Hal tersebut berguna untuk menjelaskan atau memperdalam pemahaman terhadap hasil kualitatif menggunakan data kuantitatif.

---

<sup>136</sup> Creswell dan Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.