

LAPORAN KEMAJUAN
PENELITIAN DOSEN PEMULA (PDP)*



Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengrajin Batik Tulis (Penelitian Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat)

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

Ketua Tim Peneliti

Maryani
0011095801

UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

JULI 2015

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
KINERJA PENGRAJIN BATIK TULIS(PENELITIAN
PADA PENGRAJIN BATIK TRUSMI CIREBON JAWA
BARAT)

Peneliti/Pelaksana
Nama Lengkap : Dra.Psi MARYANI MM
Perguruan Tinggi : Universitas Winaya Mukti
NIDN : 0011095801
Jabatan Fungsional : Lektor
Program Studi : Manajemen
Nomor HP : 081322931720
Alamat surel (e-mail) : nanimaryani58@gmail.com

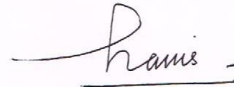
Anggota (1)
Nama Lengkap : Ir DODON TURGANA TARMIDI MM
NIDN : 0021035901
Perguruan Tinggi : Universitas Winaya Mukti
Institusi Mitra (jika ada) : -
Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 11.000.000,00
Biaya Keseluruhan : Rp 11.000.000,00

Mengetahui,
Ketua LPPM



(Dr.Hj. Nuning Sondari Ir.MP)
NIP/NIK 916202111987032004

Bandung, 30 - 7 - 2015
Ketua,



(Dra.Psi MARYANI MM)
NIP/NIK 195809111985032001

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	ii
RINGKASAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	5
2.1. Talenta.....	5
2.2. Motivasi.....	8
2.3. Pengertian Kinerja.....	10
2.4. Hubungan Antara Manajemen Talenta Dengan Motivasi.....	11
2.5. Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja.....	11
2.6. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja.....	11
2.7. Paradigma Penelitian.....	11
2.8. Hipotesis Penelitian.....	12
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	13
3.1 Tujuan Penelitian.....	13
3.2 Manfaat Penelitian.....	13
BAB IV METODE PENELITIAN.....	14
3.1 Metode yang Digunakan.....	14
3.2 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi.....	14
3.3. Teknik pengumpulan data.....	15
3.4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	16
BAB V HASIL YANG DICAPAI.....	19
BAB VI RENCANA TAHAP BERIKUTNYA.....	20
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	21
7.1. Kesimpulan.....	21
7.2. Saran.....	21
DAFTAR PUSTAKA.....	22
LAMPIRAN LAMPIRAN.....	23

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen talenta dan motivasi terhadap kinerja perajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon. Pada era globalisasi di mana kondisi lingkungan cepat berubah dan kompetisi tinggi, maka keberadaan mesin, modal, dan sarana pendukung lain tidak secara langsung membawa organisasi tersebut memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan organisasi yang kokoh dalam jangka panjang akan terwujud jika organisasi tersebut mampu menghasilkan talenta yang dibutuhkan. Talenta adalah faktor pembeda kinerja, artinya orang yang memiliki talenta unggul akan memberikan kontribusi yang lebih bagi organisasi. Oleh karena itu talenta-talenta ini harus dikelola dengan baik agar organisasi atau perusahaan menjadi organisasi yang memiliki *sustainable development* dan menjadi perusahaan yang memiliki *distinctive competence*.

Industri batik khususnya batik tulis di sentra batik Trusmi Cirebon merupakan kekayaan budaya yang nilainya sangat tinggi dan perlu dilestarikan, apalagi setelah batik Indonesia ditetapkan sebagai warisan dunia. Keberadaan batik tulis sangat dipengaruhi oleh pengrajin yang merupakan orang-orang yang memiliki talenta di bidangnya. Oleh karena itu talenta-talenta tersebut harus dikelola karena organisasi yang berhasil bergantung pada kemampuan mereka untuk terus mengembangkan talenta tanpa henti. Mengelola orang-orang terbaik di perusahaan adalah kunci memenangkan persaingan di masa depan, karena peperangan sesungguhnya adalah pada kualitas talenta antara satu organisasi dan organisasi yang lain.

Penelitian ini memiliki rentang waktu pelaksanaan selama 1(satu) tahun. Dimulai dari mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada di sentra batik Trusmi. Metode yang digunakan adalah studi perpestakaan dan mengumpulkan data sekunder melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik wawancara. Hasil penelitian berupa data tentang pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan batik trusmi khususnya berkaitan dengan penerapan manajemen.

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena hanya atas penyertaanNya penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi tingginya kepada :

1. Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi Depdiknas RI yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
2. Ketua Koordinator Kopertis Wilayah IV Jabar-Banten yang memberikan perhatian kepada dosen untuk melakukan penelitian dan fasilitas serta pembiayaan hibah dosen pemula.
3. Rektor Universitas WinayaMukti yang senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada para dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi.
4. Ketua LPPM Universita WinayaMukti yang tanpa lelah memfasilitasi penelitian ini
5. Rekan-rekan kolega di Fakultas Ekonomi Universitas WinayaMukti yang turut membantu penelitian dalam pengambilan data maupun bantuan lainnya.

Peneliti menyadari bahwa penelitian dosen pemula ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran , bimbingan dan kritik demi memperbaiki penelitian ini.

Bandung 27 Juli 2015

Tim Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini manajemen talenta menjadi salah satu isu yang paling penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Talenta memegang nilai penting bagi perusahaan bahkan menjadi *Critical Point* bagi perusahaan, terutama bagi kesinambungan hidup perusahaan, dengan menjamin nilai kompetitif dan keunggulan di antara perusahaan lain. Tersedianya *talent* (bakat) yang unggul pada posisi kunci merupakan *core competency* yang menjamin ketersediaan karyawan yang unggul. Ketersediaan karyawan yang berbakat akan meningkatkan performa perusahaan/organisasi.

Dalam situasi yang *hyperkompetitif* (kompetisi tinggi) dan *turbulence* (cepat berubah) seperti sekarang ini, manusia memegang peranan penting dalam proses kegiatan organisasi. Oleh karena itu jika kita ingin memiliki keunggulan bersaing, maka pembenahan pertama yang harus dilakukan adalah pada aspek manusia di dalam organisasi tersebut. Pada saat ini peperangan bukan lagi pada tingkat pasar atau level produk tetapi peperangan terjadi pada level talenta.

Pentingnya manajemen talenta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mackinsey & Company's War for Management yang hasilnya adalah perusahaan yang melakukan manajemen talenta secara fokus akan memperlihatkan *performance* yang luar biasa berupa kontribusi terhadap *stakeholder* sebesar 22,4% lebih baik dari pada perusahaan yang tidak menjalankan manajemen talenta secara baik. Menurut Michael Porter (dalam Darmin Ahmad Pella, 2013,7) bahwa keunggulan komparatif suatu negara bukan terletak pada tanah yang luas, sumberdaya alam dan energi, populasi yang besar, tidak serta merta membawa kita pada keunggulan kompetitif. Demikian pula dalam perspektif organisasi, keunggulan kompetitif bukan terletak pada dana yang besar, atau laba yang besar, tetapi keunggulan kompetitif yang kokoh dalam jangka panjang akan terjadi jika organisasi mampu menghasilkan talenta yang lebih banyak dari yang dibutuhkan. Oleh karena itu talenta-talenta yang ada pada organisasi harus dikelola dengan baik agar organisasi memiliki daya saing tinggi. Namun kenyataan yang dijumpai adalah organisasi kita tidak mampu menghasilkan talenta lebih banyak dari pada yang dibutuhkan. Telah terjadi krisis talenta di hampir semua organisasi dan industri kita. Hal ini ditandai dengan adanya fenomena sebagai berikut:

- Banyak rancangan, ide, visi, dan target program yang bagus yang telah dimuat, tetapi hanya sedikit yang benar-benar dapat dilaksanakan, salah satunya karena kurang didukung oleh tersedianya sumber daya yang berkualitas.
- Banyak posisi penting dalam organisasi yang harus diisi, tetapi sulit mencari orang yang tepat untuk mengisinya karena keterbatasan orang yang memiliki talenta di organisasi tersebut.
- Talenta terbaik dapat berpindah sesuka hati dari satu perusahaan ke perusahaan lain karena tidak adanya pengelolaan yang baik dari manajemen perusahaan/organisasi.
- paradigma lama yang menempatkan kedudukan perusahaan lebih tinggi dari kedudukan karyawannya.
- paradigma yang menganggap keunggulan kompetitif terletak pada mesin, modal, dan geografi, padahal paradigam ini telah bergeser dan digantikan paradigma bahwa manusialah yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Keberadaan talenta terbaik di perusahaan sangat sulit untuk diduplikasi.

Batik Trusmi Cirebon mulai ada sejak abad ke 14, salah seorang pengikut setia Sunan Gunung Jati, yang bernama Ki Gede Trusmi mengajarkan seni membatik sambil mengajarkan agama Islam. Batik Trusmi termasuk golongan batik pesisir, namun demikian sebagian batik Cirebon termasuk kelompok batik keraton. Hal ini dikarenakan Cirebon memiliki dua keraton yaitu Keraton Kasepuhan dan Keraton Kanoman (Sumber : Pikiran Rakyat 17 Desember 2013 “ Batik Trusmi Kehilangan Regenerasi”). Batik Cirebon memiliki kurang lebih 412 motif batik (misalnya: motif mega mendung, paksinaga liman, patran keris, singa barong, biota laut, ayam ala, dan lain-lain), 403 unit usaha, dan 3680 orang tenaga kerja. Kekayaan motif dan unit usaha batik Trusmi Cirebon sebetulnya dapat menjadi potensi ekonomi tinggi bagi masyarakat Cirebon, apalagi setelah diakuinya batik Indonesia sebagai warisan dunia. Namun hal ini kurang didukung oleh pengelolaan sumberdaya manusia yang memiliki talenta dalam pengerjaan batik. Sebagian besar pembuat batik sudah berusia lanjut, dan kurang adanya regenerasi dalam pembuatan batik. Banyak anak muda tidak mau meneruskan keahlian orang tua nya karena upah sebagai pembatik tergolong rendah. Mereka lebih banyak bekerja di pabrik yang memberikan upah lebih tinggi dari pada menjadi pembatik. Kurang adanya pelatihan terhadap pekerja yang memiliki talenta membatik, akan mematikan kreatifitas mereka dalam menghasilkan batik. Padahal pelatihan ini sangat penting dilakukan untuk mengembangkan keahlian para pembatik. Pentingnya dilakukan pelatihan dikemukakan oleh Liker dan Meier (2008, 32-34) yang menyatakan bahwa dasar-dasar pelatihan

dapat diterapkan untuk mengembangkan bakat karyawan. Pada dasarnya pengembangan adalah mengenai belajar dan kemudian mengajarkan kepada orang lain, yang juga merupakan dasar untuk mempelajari keahlian kerja. Selanjutnya Liker dan Meier menyatakan bahwa bakat alami mungkin hanya menyumbangkan sekitar 10 % dari total diagram bakat yang dimiliki seseorang. Dengan kata lain bakat alami seseorang hanyalah 10% dari kemampuan totalnya. Sedangkan 90% atau lebih sisanya didapat melalui pembelajaran dan praktik yang terus menerus. Demikian pula kreatifitas dapat dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan dan dapat diajarkan. Orang-orang tersebut dapat dikembangkan dan menjadi aset perusahaan. Budaya di mana aktifitas belajar mengajar sangat dihargai harus dipandang sebagai kunci kesuksesan jangka panjang. Jadi jika pengembangan sumberdaya manusia tidak dilakukan dengan cukup baik khususnya yang menyangkut manajemen talenta, maka keseluruhan sistem akan berhenti dengan sendirinya. Demikian pula halnya dengan talenta-talenta yang ada di sentra batik Trusmi, jika tidak dikelola dengan baik, tidak menutup kemungkinan talenta-talenta tersebut akan habis.

Batik Trusmi merupakan warisan budaya yang tidak terhingga nilainya dan harus dijaga keberlangsungan dan keberadaannya. Untuk menjamin keberlangsungan batik Trusmi perlu dilakukan regenerasi melalui manajemen talenta. Ditengah persaingan yang sedemikian ketat tersebut, mengembangkan talenta yang dimiliki oleh organisasi merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa perajin dan unit bisnis batik Trusmi, produktivitas batik tulis masih tergolong rendah rendah. Dari wawancara terhadap perajin batik tulis ternyata masih menggunakan paradigm manajemen talenta yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan jaman yaitu masih belum menganggap pengrajin sebagai aset perusahaan, reward system tidak berjalan, tidak ada regenerasi pimpinan, kurang adanya pelatihan.

Ditengah persaingan yang sedemikian ketat tersebut, mengembangkan talenta yang dimiliki oleh organisasi merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Dalam proses pengembangan talenta tergantung pada hal yang harus diperhatikan adalah kontribusi individu maupun kontribusi organisasi. Kontribusi individu berkaitan dengan kualitas atau kompetensi yang dimiliki oleh individu/karyawan yang berkaitan dengan : dorongan , energi, kebutuhan yang kuat, motif yang kuat untuk bekerja, kemampuan membangun hubungan dan berkomunikasi dengan orang lain, belajar dan mengembangkan diri secara terus menerus.

Adapun kontribusi organisasi dapat berupa : kemampuan organisasi melakukan identifikasi dan pengakuan terhadap individual talent, memberikan reward (hadiah), insentif, target,

pembimbingan atau coaching, dan memberikan feed back terhadap pekerjaan yang dilakukan, memberikan kesempatan melakukan training dan pengembangan karyawan. Kontribusi individu dan kontribusi organisasi yang saling mendukung akan menghasilkan maximum development of individual talent.

Pengelolaan manajemen talenta memiliki nilai ekonomi yang tinggi, karena karyawan yang berkualitas tinggi merupakan nilai tambah bagi organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan bertalenta tinggi sulit untuk ditiru. Selain itu pengelolaan manajemen talenta yang baik akan mengarah pada pendapatan yang lebih baik, penurunan biaya, dan pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Jadi penerapan manajemen talenta merupakan salah satu strategi organisasi yang memiliki korelasi dengan kinerja yang tinggi dan rendahnya turn over pegawai dan peningkatan produktivitas (Schiemann, dalam Darmin pella, 2011, 29). Banyak penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Pada masa kini talenta merupakan penggerak yang sangat penting dalam menaikkan sebuah unit bisnis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengrajin Batik Tulis (Penelitian Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat)

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen talenta di sentra batik tulis Trusmi Cirebon Jawa Barat
2. Bagaimana motivasi perajin batik tulis Trusmi Cirebon Jawa Barat
3. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi perajin batik tulis Trusmi Cirebon Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja perajin batik Trusmi Cirebon Jawa Barat
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja perajin Batik Trusmi Cirebon Jawa Barat

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Talenta

Talenta adalah karyawan yang diidentifikasi memiliki potensi yang berkaitan dengan bisnis yang dijalankan dan merupakan fungsi yang mendukung kompetensi inti (*unique skill high strategic value*). Talenta merupakan darah bagi suatu organisasi, yang berkaitan dengan penciptaan nilai. Pada masa kini dan masa yang akan datang talenta merupakan aset suatu organisasi yang sangat tinggi nilainya, karena masa yang akan datang ditandai dengan persaingan yang sangat tinggi (*hypercompetitive*) serta perubahan yang sangat cepat (*turbulence*). Mengidentifikasi dan menggunakan *individual talent* merupakan salah satu aspek produktif yang dilakukan manajer. Selain itu menemukan *good people* adalah tugas pekerjaan manajer yang akan memberikan sumbangan besar terhadap organisasi perusahaan (Stephen Brookson et al), 2009, *Managing For Excellence*, DK Publishing Inc., New York.

Manajemen talenta adalah sebuah proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang muncul pada tahun 1990-an. Munculnya manajemen talenta disebabkan karena banyaknya perusahaan yang menyadari bahwa talenta dan keterampilan karyawan benar-benar mendorong bisnis mereka menjadi lebih sukses. Manajemen Talenta dapat diartikan sebagai manajemen strategi untuk mengelola aliran talenta dalam suatu organisasi dengan tujuan memastikan tersedianya pasokan talenta untuk menyelaraskan orang yang tepat berdasarkan tujuan strategi organisasi, atau bisnis perusahaan (Darmin AP dkk., 2013, 82). Jadi manajemen talenta adalah aktifitas pengelolaan karyawan potensial yang memegang peran kunci (*key potential employee*) bagi keberhasilan organisasi untuk menjamin kesinambungan dan performance organisasi di masa datang. Manajemen talenta memegang peranan penting dalam memastikan kesinambungan hidup perusahaan, dengan menjamin nilai kompetitif dan keunggulan di antara perusahaan lain. Selain itu manajemen talenta juga menjamin ketersediaan talent-talent yang unggul pada posisi kunci.

Kegiatan yang dilakukan manajemen talenta berkaitan dengan aktivitas menarik pegawai yang bertalenta, menyeleksi, mengembangkan dan memeliharanya. Karyawan yang bertalenta (yang memiliki keterampilan tinggi) dimasukkan ke dalam suatu program pusat pengembangan talenta, melalui pendidikan, pelatihan, eksposur pengalaman kerja (William A. Schiemann, 2011).

Ditengah persaingan yang sedemikian ketat tersebut, mengembangkan talenta yang dimiliki oleh organisasi merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi. Dalam proses pengembangan talenta tergantung pada hal yang harus diperhatikan adalah kontribusi individu maupun kontribusi organisasi. Kontribusi individu berkaitan dengan kualitas atau kompetensi yang dimiliki oleh individu/karyawan yang berkaitan dengan : dorongan , energi, kebutuhan yang kuat , motif yang kuat untuk bekerja, kemampuan membangun hubungan dan berkomunikasi dengan orang lain, belajar dan mengembangkan diri secara terus menerus.

Adapun kontribusi organisasi dapat berupa : kemampuan organisasi melakukan identifikasi dan pengakuan terhadap individual talent, memberikan reward (hadiah), insentif, target, pembimbingan atau coaching, dan memberikan feed back terhadap pekerjaan yang dilakukan, memberikan kesempatan melakukan training dan pengembangan karyawan. Kontribusi individu dan kontribusi organisasi yang saling mendukung akan menghasilkan *maximum development of individual talent*.

Pengelolaan manajemen talenta memiliki nilai ekonomi yang tinggi, karena karyawan yang berkualitas tinggi merupakan nilai tambah bagi organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan bertalenta tinggi sulit untuk ditiru. Selain itu pengelolaan manajemen talenta yang baik akan mengarah pada pendapatan yang lebih baik, penurunan biaya, dan pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Penerapan manajemen talenta merupakan salah satu strategi organisasi yang memiliki korelasi dengan kinerja yang tinggi dan rendahnya turn over pegawai dan peningkatan produktivitas (Schiemann, dalam Darmin pella, 2011, 29). Banyak penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Pada masa kini talenta merupakan penggerak yang sangat penting dalam menaikkan sebuah unit bisnis.

2.1. 1. Pemetaan dan Proses dalam Manajemen Talenta

Manajemen talenta membutuhkan komitmen yang berkesinambungan dan jangka panjang. Pemetaan talenta dilakukan secara proaktif menggunakan pendekatan jangka panjang dalam menyediakan talenta yang dibutuhkan setiap posisi kunci dalam organisasi. Pemetaan talenta seperti layaknya pencari bakat , secara terus menerus perusahaan mengidentifikasi karyawan yang potensial , mendidiknya , mengembangkannya, dan menugaskannya tanpa menunggu posisi kosong terlebih dahulu .

Agar manajemen talenta dapat berjalan baik, perlu diperhatikan proses manajemen talenta tersebut. Menurut Darmin dkk.(2013), proses manajemen talenta adalah sebagai berikut :

1. Membuat rencana kebutuhan talenta
2. Menarik talenta terbaik
3. Memasukkan orang yang memiliki talenta ke dalam organisasi pada level produksi. Peserta program manajemen talenta adalah pribadi yang memiliki kinerja yang memuaskan , terbuka, dan berpotensi tinggi.
4. Membuat program dan melaksanakan program mempertahankan talenta.
5. Memfasilitasi aliran talenta ke unit-unit yang signifikan di organisasi tersebut.

Keberadaan talenta di dalam suatu organisasi tidak muncul begitu saja tetapi melalui proses yang panjang. Talenta diperoleh melalui perubahan paradigma terhadap manusia, diikuti usaha yang terus menerus untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan talenta terbaik di perusahaan. Penting sekali untuk mulai menerapkan manajemen talenta pada suatu organisasi, agar organisasi tetap berjalan dengan baik meskipun talenta-talenta terbaik sudah tidak ada dan meninggalkan organisasi tersebut. Program manajemen talenta harus segera dimulai dan dilakukan dengan serius.

2.1.5. Karakteristik Manajemen Talenta

Karakteristik manajemen talenta menurut Pella dan Inayati (2011,88) yang juga disebut empat pilar manajemen talenta adalah sebagai berikut:

1. Memiliki Development Mindset. Perusahaan yang berhasil mengelola manajemen talenta mengembangkan pola pikir pengembangan (development mindset), yaitu pola pikir yang mengutamakan pengembangan pribadi pegawai-pegawai yang ada dalam perusahaan.
2. Mengimplementasikan Performance Culture. Perusahaan yang berhasil mengelola program manajemen talenta memiliki, menghayati, dan mengimplementasikan budaya kinerja tinggi (*high performance culture*).
3. Memiliki *Executive Sponsorship*. Perusahaan yang berhasil mengelola program manajemen talenta selalu memiliki eksekutif puncak atau pemimpi senior yang menjadi pendukung utama pengembangan pegawai berpotensi tinggi. Mereka menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, pendidikan, dan pemberdayaan kepada pegawai-pegawai yang dipersepsi sebagai pemimpin masa depan.

4. Menetapkan Good HR Information System. Perusahaan yang berhasil mengelola program manajemen talenta ditandai dengan hadirnya infrastruktur, investasi, dan sistem informasi SDM Yang akurat.

Pengelolaan manajemen talenta memiliki nilai ekonomi yang tinggi, karena karyawan yang berkualitas tinggi merupakan nilai tambah bagi organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan bertalenta tinggi sulit untuk ditiru. Selain itu pengelolaan manajemen talenta yang baik akan mengarah pada pendapatan yang lebih baik, penurunan biaya, dan pada akhirnya akan mengakibatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2. Motivasi

Dalam pandangan Plunkett(2002 : 67), bahwa pengertian motivasi sebagai berikut :”

Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class”. Yang artinya adalah motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Dalam pandangan yang lebih sistematis Robbins (2003, 213) mengemukakan bahwa pengertian motivasi sebagai berikut :

“.....*the willingness to exert high levels of effort to work organizational* Selanjutnya Robbin mengatakan bahwa kekuatan dari motivasi seseorang untuk melakukan suatu usaha (effort) tergantung dari seberapa besar kepercayaannya terhadap kemampuannya melakukan usaha. Jika individu percaya bahwa usaha tersebut dapat dicapai, apakah hasil usaha tersebut menghasilkan *reward* dan apakah *reward* tersebut diberikan oleh organisasi, apakah *reward* yang diterima tersebut memberikan kepuasan kepada individu tersebut, maka jika terpenuhi maka tujuan individu akan tercapai.

Karakteristik Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow (Need Hierarchy Theory)

Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin dapat memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow (Widjaya, 1983:28) menyatakan bahwa individu akan termotivasi melakukan aktivitas apabila individu yang bersangkutan melihat bahwa aktivitas tersebut memenuhi kebutuhannya pada saat itu. Dalam

penjelasannya Maslow mengemukakan bahwa teori ini dikembangkan atas dasar tiga asumsi, yaitu:

- Manusia adalah “*wanting being*” yang dimotivasi keinginan untuk memuaskan berbagai kebutuhan. Kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menggerakkan tingkah laku, tetapi kebutuhan yang terpuaskan tidak bertindak sebagai *motivator*.
- Kebutuhan seseorang tersusun dalam satu hierarki atau tingkatan, dari tingkat yang paling dasar hingga tingkat yang paling tinggi.
- Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling rendah menuju ke tingkat berikutnya, bila kebutuhan dasar terpenuhi.

Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang tersusun dalam hierarki, yaitu :

- Kebutuhan Fisiologis, yaitu merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya, di antaranya meliputi kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut kebutuhan yang paling dasar. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja.
- Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal. Kebutuhan akan rasa aman ini antara lain kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan sebagainya.
- Kebutuhan Sosial, yaitu merupakan kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi, dan akan menjadi dominan bila kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk diterima oleh orang lain, berinteraksi, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

- Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3. Pengertian Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari *performance*. Hal ini dikemukakan oleh Sedarmayanti (1995 : 52) yaitu *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/ tampilan kerja. Dengan demikian kinerja meliputi prestasi apa yang diperoleh karyawan, bagaimana karyawan melaksanakan pekerjaannya, apa yang telah dicapai oleh karyawan dan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Kemudian Mangkunegoro (2000:67) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegoro (2000:75) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, ketrampilan, serta kebersihan.
2. Kualitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

2.4. Hubungan Antara Manajemen Talenta Dengan Motivasi

Manajemen talenta di perusahaan memiliki dua peran yaitu sebagai value creator dan sebagai value protektor. Artinya dalam suatu organisasi pemimpin berperan sebagai individu yang menghasilkan manusia-manusia yang memiliki nilai dengan member kesempatan meningkatkan kompetensi dan talenta karyawan. Pola pikir manajemen talenta adalah mengutamakan pengembangan pribadi pegawai yang ada di organisasi, artinya pegawai yang sudah diberi kesempatan untuk mengembangkan diri akan memberikan talentanya kepada organisasi (Darmin Pella, 2011,89)

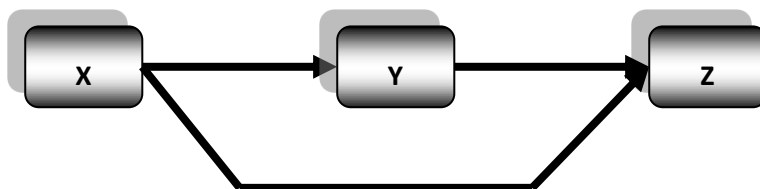
2.5. Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja

Menurut Schiemann (dalam Darmin pella, 2011, 29) banyak penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik dapat menghasilkan kinerja organisasi dan dapat meningkatkan unit bisnis. Selanjutnya Schiemen menyatakan bahwa penerapan manajemen talenta dalam organisasi memiliki korelasi yang tinggi dengan kinerja dan rendahnya turn over pegawai dan peningkatan produktivitas.

2.6. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Ruky (2002, 93) menyatakan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang adalah motivasi seseorang yang mendorongnya melakukan sesuatu. Sejalan dengan pendapat tersebut, mangkunegara (2000, 93) yang mengutip pendapat Mc Comick menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.7. Paradigma Penelitian



2.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, hipotesis yang dalam penelitian ini adalah :

1. Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon, Provinsi Jawa Barat.
2. Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja perajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul “Manajemen Talenta Dalam Perusahaan dan Implikasinya Dalam Birokrasi Pemerintah “ oleh Umbu Togela, Dosen IKIP Universitas Kristen Satya Wacana (Jurnal Ilmiah Widy Sari, Vol 15, No:1, Januari 2013)

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Manajemen talenta di sentra batik Trusmi Cirebon
2. Motivasi perajin batik Trusmi Cirebon
3. Pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi perajin batik Trusmi Cirebon
4. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja perajin batik Trusmi Cirebon
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perajin Batik Trusmi Cirebon

3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti sebagai masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada pengrajin batik.
2. Bagi sentra industri batik Trusmi, sebagai masukan dalam penerapan manajemen talenta dan motivasi untuk perbaikan kinerja karyawan di masa datang.
3. Bagi akademisi, sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB IV METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Menurut Sangadji (2010:4), metode penelitian adalah ilmu yang mengkaji ketentuan atau aturan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Penelitian merupakan suatu kegiatan yang salah satu tujuannya adalah mengembangkan pengetahuan, sedangkan ilmu merupakan bagian pengetahuan yang memenuhi kriteria tertentu yaitu rasional dan teruji. Pengetahuan dikatakan rasional jika disusun menggunakan pikiran dan pertimbangan yang logis dan masuk akal. Pengetahuan yang disusun dengan logika tertentu sering disebut pengetahuan yang menggunakan penalaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai objek yang diteliti. Sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh manajemen talenta terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pengrajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Pengrajin Batik pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat, sedangkan pokok masalah yang diteliti adalah Manajemen Talenta (X) sebagai variabel bebas, Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel antara/intervening dan Kinerja Pengrajin Batik Tulis sebagai variabel terikat (Z).

3.2 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan serta referensi yang terkait dengan objek. Sedangkan data primer bersumber dari para pengrajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat sebagai responden.

Pada penelitian ini, ukuran populasi pengrajin batik di Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat adalah 430 pengrajin, sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengambilan secara acak (Random sampling).

Menurut Husein Umar (2003 : 82) menyatakan bahwa Random Sampling adalah metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dengan teknik pengambilan sampel ini peneliti melaksanakan langkah-langkah sederhana dengan menomori semua unsur di kerangka sampel dan secara acak memilih beberapa unsur yang telah dinomori itu sebagai sampel. (Janet M. Ruane, 2013:169)

Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan oleh bentuk uji statistik yang akan digunakan. Uji statistik yang akan digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*), dimana koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi. Dengan demikian ukuran sampel minimal untuk analisis jalur ini dapat ditentukan melalui rumus sampel minimal

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Husein Umar (2003 : 78)}$$

Di mana :

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir atau diinginkan

3.3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
2. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data yang langsung diperoleh di lapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap objek penelitian.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan para responden

- c. Angket, yaitu suatu teknik pengumpulan data primer guna menguji hipotes yang dilakukan melalui tanggapan, opini dan sikap responden

3.4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil wawancara/kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan adalah mengumpulkan dan memeriksa kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Melakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu :

- (1) **Analisis deskriptif** terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif. Dimana Hipotesis kesatu dan kedua diuji secara deskriptif,
- (2) **Analisis Verifikatif**, berupa pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian.

Metode analisis yang digunakan berupa *cross-sectional analysis*. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Adapun untuk keperluan analisis ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*closed-end questions*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga nilai variabel diperoleh dari total skor jawaban dari setiap item.
2. Uji Validitas

Metode yang digunakan adalah korelasi Product Moment, secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka tabel korelasi nilai r . Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti bahwa data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Begitu juga sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Adapun langkah dalam menguji validitas butir angket adalah :

- 1) Menentukan Hipotesis

H_0 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

- 2) Menentukan nilai r -tabel

Nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n - k$, k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel, Butir pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total*

3) Mencari r hasil; disini r hasil untuk tiap item bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

4) Mengambil keputusan; dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika r hitung positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir/item butir valid

Jika r hitung negatif, serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir/item tersebut tidak valid

3. Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur yang biasa digunakan adalah Metode *Cronbach's Alpha*, yang model matematisnya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

K = jumlah variabel manifes yang membentuk variabel item

S_j^2 = varians dari item ke-j

S_x^2 = varians dari jumlah keseluruhan item

Adapun langkah pengujian Reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis, yakni :

H_0 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktornya

H_1 = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktornya

2) Realibilitas suatu konstruk varaibel dapat dikatan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0.60

3) Mencari r_{hitung} ; disini r_{hitung} adalah angka ALPHA (terletak di akhir ouput)

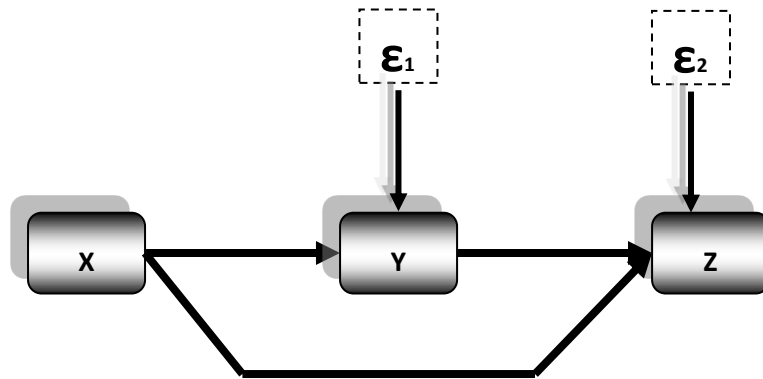
4) Mengambil keputusan; dengan dasar pengambilan keputusan sbb :

Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > 0.60$, maka butir/item tersebut reliabel

Jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < 0.60$, maka butir/item tersebut tidak reliabel

Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Karena itu melalui *methods of successive intervals*, dilakukan transformasi data menjadi data ordinal

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis. Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap kinerja pengrajin batik tulis, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)/ analisis korelasi pearson. Secara struktural, maka paradigma penelitian keseluruhan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 : Struktur Keterkaitan Manajemen Talenta, Motivasi kerja dengan kinerja

Dimana :

X : Manajemen Talenta

Y : Motivasi Kerja

Z : Kinerja

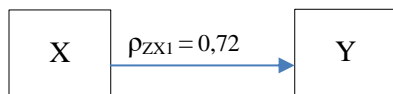
ϵ : Faktor Lain yang mempengaruhi Y dan Z selain X.

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah variabel independen yaitu mengenai Manajemen Talenta (variabel X) dan variabel intervening yaitu Motivasi kerja (variabel Y) sedangkan variabel dependen adalah kinerja (variabel Z). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap Motivasi Kerja serta implikasinya pada kinerja.

BAB V

HASIL YANG DICAPAI

Hasil yang telah dicapai saat ini baru mengukur hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y. Berdasarkan perhitungan sementara, pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,72. Artinya bahwa pengaruh variabel X (manajemen talenta) terhadap variabel Y (Motivasi) sebesar 0,72 dan sisanya 0,28 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.



BAB VI

RENCANA TAHAP BERIKUTNYA

Rencana tahap berikutnya dari penelitian ini adalah menyelesaikan pengolahan data yang belum dibahas pada laporan kemajuan ini, yaitu:

1. Hasil deskriptif tanggapan responden yang akan menjawab bagaimana manajemen talenta di sentra batik tulis Trusmi Cirebon Jawa Barat.
2. Hasil deskriptif tanggapan responden yang akan menjawab bagaimana motivasi di sentra batik tulis Trusmi Cirebon Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja perajin batik Trusmi Cirebon Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja perajin Batik Trusmi Cirebon Jawa Barat

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil sementara penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengrajin Batik Tulis (Penelitian Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat), maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Motivasi pada Pengrajin Batik Tulis

7.2. Saran

Berdasarkan temuan sementara penelitian, kajian teoritik dan kesimpulan Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengrajin Batik Tulis (Penelitian Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat), saran yang dapat dijadikan rekomendasi baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan kajian ilmu manajemen maupun rekomendasi bagi Pengrajin Batik Tulis, khususnya pada sentra Batik Trusmi Cirebon adalah:

1. Pengelolaan (manajemen) talenta yang baik akan meningkatkan motivasi pada pengrajin batik.
Dengan demikian talenta – talenta para pengrajin batik perlu digali, dikembangkan, diarahkan dan diberikan penghargaan yang sesuai, karena ia merupakan aset perusahaan dalam penciptaan nilai sebagai salah satu kunci untuk memenangkan persaingan.
2. Perlunya menyelesaikan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen talenta, motivasi dan kinerja pada pengrajin batik tulis serta mengetahui hubungan ketiganya.
3. Perlu penelitian lanjutan mengenai fenomena kinerja pengrajin batik tulis dikaitkan dengan manajemen talenta, motivasi dan variabel lain yang mungkin mempengaruhi baik secara langsung ataupun secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu S.P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Likker, Jeffrey K. dan Meier, David P., 2008, *Toyota Talent*, alih bahasa: Rizki Tri Martono, Erlangga .

Pella, Darmin Ahmad dan Inayati, Afifah, 2011, *Talent Management*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Ruane, Janet M., ,2013. *Dasar – dasar Metode Penelitian: Panduan Riset Ilmu Sosial*, Nusa Media, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.

Sangadji dan Sopiha, 2010, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Schiemann, William A, 2011, *Aligment Capability Engagement*, Alih Bahasa : Setyo Untoro, Penerbit PPM, Jakarta.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

Umar, Husein, 2003, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

Winardi, 2010, *Manajemen Perubahan*, Kencana Media Group, Jakarta.

Pikiran Rakyat 17 Desember 2013 “ Batik Trusmi Kehilangan Regenerasi”

Plunket, Warren, 2005, *Management*, McGrawHill, NewYork.

LAMPIRAN LAMPIRAN

PRODUK PENELITIAN



LAMPIRAN 1 REKAPITULASI ANGGARAN PENELITIAN

NO	JENIS PENGELUARAN	PENGUSULAN BIAYA (Rp)
1.	Honor Peneliti (maksimal 20 %)	2.950.000,-
2.	BahanhabispakaianPeralatan (40 – 60 %)	7.500.000,-
3.	BiayaPerjalanan (15 %)	2.150.000,-
4.	Biaya Lain – Lain (10 – 15 %)	2.255.000,-
Total		14.855.000,-

Justifikasi Anggaran Penelitian

Honor Peneliti

NO	JABATAN	RUPIAH
1..	Ketua	1.750.000,-
2.	Anggota	1.200.000,-
Total		2.950.000,-

Perlengkapan dan Peralatan

Alat	Jumlah	Harga Satuan (Rp)	Total Harga (Rp)
ATK	-	-	550.000,-
CD Blank	12	12.500,-	150.000,-
Tinta Printer	4	50.000,-	200.000,-
Flash Disk	2	120.000,-	240.000,-
Kertas	5 rim	42.000,-	210.000,-
Printer	1 Unit	1.150.000,-	1.150.000,-
Laptop	1	5.000.000,-	5.000.000,-
Total			7.500.000,-

Biaya Perjalanan

Tujuan	Keterangan	Jumlah orang	Lama/hari	Rupiah
Setra Batik Trusmi di Cirebon	Pengumpulan Data Primer Penelitian (termasuk akomodasi)	3	7 hari	2.150.000,-

Biaya Lain – Lain

No	Uraian	Jumlah orang	Unit (Rp)	Rupiah
1.	Pengusulan Proposal	-	-	120.000,-
2.	Analisis Data Penelitian	3	500.000,-	1.500.000,-
3.	Dokumentasi	-	-	135.000,-
4.	Laporan Akhir	-	-	200.000,-
5.	Publikasi Jurnal Ilmiah	-	-	300.000,-
Total				2.255.000,-

Lampiran 2 Susunan Organisasi Tim Penelitian dan Pembagian Tugas

No	Nama	NIDN	Bidang Ilmu	Alokasi Waktu (jam/minggu)	Uraian Tugas
1.	Maryani, Dra., Psi., MM	0011095801	Manajemen Sumber Daya Manusia	6 jam/minggu	-Perancangan Proposal -Pengumpulan Data -Analisis Data -Laporan Akhir -Publikasi Ilmiah
2.	Dodon T Tarmidi, Ir., MM.	0407125501	Manajemen Sumber Daya Manusia	4 jam/minggu	-Kajian Literatur -Kajian Proposal -Analisis Data -Analisis Laporan Akhir

Lampiran 3 Biodata Ketua dan Anggota Peneliti

1. Ketua Peneliti

- a. Nama lengkap : Maryani, Dra., Psi., MM.
b. NIDN : 0011095801
c. Tempat / tanggal lahir : Yogyakarta, 11 September 1958
d. Pangkat / Gol Ruang : III C
e. Jabatan Fungsional : Lektor
f. Jenis kelamin : Perempuan
g. Pendidikan terakhir : Magister Manajemen
h. Mata Kuliah yang diampu : 1. Organizational Behaviour
2. MSDM
3. Etika Bisnis
4. Pengantar Manajemen
i. Alamat : Taman Kopo Indah Blok O – 60 Bandung
j. Email : nanimaryani58@gmail.com.
k. Alamat Kantor : Jl. Pahlawan No. 69 Bandung.
i. Riwayat Pendidikan :

Tempat Pendidikan	Kota	Tahun lulus	Bidang Studi
Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada	Yogyakarta	1983	Psikologi
Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti	Bandung	2010	Manajemen Sumber Daya Manusia.

j. Pengabdian Masyarakat (5 Tahun Terakhir)

1. Konselor Bimbingan Pranikah dengan kajian manajemen dan Psikologi Keluarga di GKJ Bandung (sejak Tahun 1995 sd sekarang).
2. Pengalaman Riset (5 Tahun terakhir)
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 11 Bandung Tahun 2010

Bandung, 25 April 2014

Maryani, Dra., Psi., MM.

2. AnggotaPeneliti

- a>Nama lengkap : Dodon T Tarmidi, Ir., MM
b.NIDN : 0021035901
c.Tempat / tanggalahir : Sumedang, 21 Maret 1959
d.Pangkat / GolRuang : -
e.Jabatan Fungsional : -
f.Jenis kelamin : Laki - laki
g.Pendidikan terakhir : Magister Manajemen
h. Mata Kuliah yang diampu : 1. Metodologi Penelitian
2. Statistika
i.Alamat : Jalan Teratai Mekar III No.6 Bandung - 40613 -
Telp./Fax. (022) 7800 821
j. Email : donsitem123@gmail.com
k. Alamat Kantor : Jl. Pahlawan No. 69 Bandung.

l.Riwayat Pendidikan :

Tempat Pendidikan	Kota	Tahun lulus	BidangStudi
Fakultas Teknik ITB	Bandung	1986	Planologi
Magister Manajemen Universitas Winaya Mukti	Bandung	2010	Manajemen Sumber Daya Manusia.

j.Pengabdian Masyarakat (5 Tahun Terakhir)

Bandung 25 April 2014

Dodon T Tarmidin, Ir., MM

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI / PELAKSANA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maryani, Dra., Psi.,MM

NIDN : 0011095801

Pangkat / Golongan : III – C

Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian kami dengan judul **“Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pengrajin Batik Tulis (Penelitian Pada Sentra Batik Trusmi Cirebon Provinsi Jawa Barat)”** yang diusulkan dalam Skema Penelitian Dosen Pemula (PDP) untuk Tahun Anggaran 2015 bersifat original dan belum pernah dibiayai oleh Lembaga dan sumber dana lain.

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini maka kami bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima melalui Kas Negara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Bandung 25 April 2014
Yang menyatakan,

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Winaya Mukti

Maryani, Dra., Psi.,MM.
NIP 196202111987032004

Dr. Hj Ir. Nunung Sondari,MP
NIP 195809111985032001