

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel penelitian. Objek penelitian merupakan suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Berdasarkan penuturan tersebut, maka objek penelitian dalam penelitian ini adalah variabel *talent management* (X_1) sebagai variabel bebas atau independen dan variabel *employee performance* (Y) sebagai variabel terikat atau dependen melalui variabel mediasi atau intervening variabel *employee engagement* (X_2) dan variabel *organizational commitment* (X_3). Sedangkan subjek penelitian atau unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polisi Polres Sumedang.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, kemudian menggunakan metode survey dan metode verifikatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis penelitian.

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menguji hipotesis yang dibangun. Tujuannya adalah untuk meneliti hubungan antar variabel yang diukur secara numerik serta dianalisis menggunakan berbagai teknik analisis statistik dan digunakan untuk memastikan validitas data seperti dalam desain eksperimental. Penelitian kuantitatif ini umumnya menggunakan teknik kuisioner dalam pengumpulan datanya serta seringkali menggunakan teknik sampling probabilitas (Ferdinand, 2014:9; Saunders et al., 2016:166).

Metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel penelitian melalui pengumpulan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data ke dalam pengujian hipotesis statistik. Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah *talent management* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *employee engagement* dan *organizational commitment*, serta melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan apakah hasil pengujian menunjukkan hipotesis penelitian ditolak atau diterima.

3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

3.3.1 Definisi Variabel

Variabel merupakan konsep atau konstruk yang diukur menurut skala pengukuran tertentu sehingga memungkinkan memiliki perbedaan kategori dan/atau variasi nilai (Kusnendi dalam Suryadi et al., 2020:79). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel dependen, variabel independen dan variabel mediasi atau mediator.

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel-variabel yang ditetapkan peneliti sebagai variabel yang dipengaruhi (Suryadi et al., 2020:81). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *employee performance*.

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang oleh peneliti ditetapkan sebagai variabel yang memengaruhi variabel lainnya (Suryadi et al., 2020:81). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah *talent management*.

Variabel mediator atau variabel intervening meruokan variabel yang menjelaskan bagaimana variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat. Variabel mediator menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Suryadi et al., 2020:82). Adapun variabel mediator dalam penelitian ini adalah *employee engagement* dan *organizational commitment*.

1.3.2 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasionalisasi variabel merupakan pengertian variabel menurut indikator-indikator terukur yang memungkinkan datanyadapat dikumpulkan dengan instrumen pengumpulan data tertentu yang artinya merujuk kepada skala pengukuran tertentu. Dimana operasional variabel ini sekaligus menjadi dasar dalam pembuatan kuisioner selanjutnya, seperti ditunjukkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran/Arah kuisioner	Skala	Item
Talent Management (X₁) <i>Talent Management</i> adalah sebuah pendekatan terintegrasi untuk mengelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu berbakat dalam sebuah organisasi. Mathis R L., Jackson, John H dan Valentine (2014); Phillips et al., (2012)	<i>Attracting</i> (proses mengidentifikasi pegawai bertalenta)	Penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat waktu	Tingkat kemampuan dalam bekerja sesuai tenggat waktu yang diberikan	Interval	TM1
		Pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan	Memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan	Interval	TM2
	<i>Selecting</i> (Proses menyeleksi pegawai bertalenta)	Tes pengetahuan kerja	Frekuensi penyelenggaraan tes pengetahuan kerja oleh organisasi	Interval	TM3
	<i>Engage</i> (Memastikan pegawai terlibat didalam pekerjaan)	Bersedia bekerja diluar jam kerja secara sukarela	Tingkat keinginan bekerja diluar jam kerja secara sukarela	Interval	TM4
	<i>Development</i> (Upaya untuk pengembangan pegawai)	Fasilitas pelatihan	Organisasi memberikan fasilitas pelatihan terkait penyelidikan dan penyidikan berbasis teknologi	Interval	TM5
		Pelatihan sesuai kebutuhan	Organisasi memeberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai	Interval	TM6
	<i>Retaining</i> (Upaya untuk mempertahankan pegawai bertalenta)	Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi	Frekuensi pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi oleh organisasi	Interval	TM7
Employee Engagement (X₂)	<i>Vigor</i> (Semangat)	Semangat dalam menenkuai pekerjaan	Tingkat semangat dalam menenkuai pekerjaan	Interval	EE1

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<p><i>Employee Engagement</i> adalah kondisi di mana pegawai merasa terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan pegawai yang terlibat cenderung lebih produktif, lebih setia terhadap organisasi, dan lebih mungkin untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. (Schaufeli et al, 2001)</p>	<p><i>Dedication</i> (Dedikasi)</p>	Antusias	Tingkat antusiasme disaat sedang melaksanakan pekerjaan	Interval	EE2
		Kerelaan	Tingkat kerelaan dalam mengeluarkan dana pribadi untuk mengembangkan keterampilan	Interval	EE3
	<p><i>Absorption</i> (Penghayatan)</p>	Kosentrasi	Tingkat kosentrasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan	Interval	EE4
		Perasaan bahagia	Tingkat perasaan bahagia ketika sedang sibuk bekerja	Interval	EE5
	<p>Organizational Commitment (X₃) <i>Organizational Commitment</i> adalah keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang akan berdampak pada tingkat kinerja mereka dalam organisasi. Mowday, Steers, Porter (1982); Meyer dan Allen (1991)</p>	<p><i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)</p>	Keinginan berkarir di organisasi	Tingkat keinginan untuk menghabiskan karir di organisasi	Interval
Rasa kepedulian			Tingkat rasa kepedulian kepada organisasi	Interval	OC2
<p><i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Berkelanjutan)</p>		Bertahan	Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di organisasi ini karena imbalan yang baik	Interval	OC3
<p><i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)</p>		Kesadaran	Tingkat kesadaran akan pentingnya pekerjaan pada organisasi ini	Interval	OC4
		Loyalitas	Tingkat keinginan untuk setia pada organisasi	Interval	OC5
<p>Employee Performance (Y) <i>Performance</i> merupakan tingkat pencapaian atau hasil yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas</p>	<p><i>Task Performance</i> (Kinerja Tugas)</p>	Kualitas pekerjaan	Pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang berkualitas, sesuai standar yang ditetapkan organisasi	Interval	P1
		Kuantitas pekerjaan	Kuantitas pekerjaan diselesaikan sesuai target yang ditetapkan	Interval	P2
		Pengetahuan kerja	Tingkat penguasaan terhadap pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan	Interval	P3

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup bagaimana individu atau kelompok mengukur pencapaian tujuan, kinerja pekerjaan, produktivitas, dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. (Sonntag et al., 2014; Borman dan Motowildo, 1993, Mondy & Noe, 2008)	<i>Contextual Performance</i> (Kinerja Kontekstual)	Melaksanakan tugas tambahan	Bersedia untuk melaksanakan tugas tambahan yang diluar tugas pokok	Interval	P4
		Komunikasi	Tingkat keahlian dalam berkomunikasi secara lisan maupun tertulis	Interval	P5
		Kepatuhan	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi	Interval	P6
	<i>Adaptive Performance</i> (Kinerja Adaptif)	Penguasaan terhadap tugas dan teknologi baru	Tingkat penguasaan terhadap teknologi baru yang berkaitan dengan tugas	Interval	P7
		Adaptasi dengan ketidakpastian lingkungan dan pekerjaan	Tingkat kemampuan dalam beradaptasi dengan ketidakpastian lingkungan dan pekerjaan	Interval	P8

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data yang dinyatakan dengan menggunakan bilangan tertentu dan memiliki makna numerik atau angka (Suryadi et al., 2020:100).

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari sumber data atau pemilik data, salah satu caranya adalah dengan cara penyebaran kuisisioner kepada responden untuk kemudian dianalisis untuk menemukan solusi ataupun masalah yang akan diteliti (Sekaran, 2014; Suryadi et al., 2020: 103). Adapun responden dalam penelitian ini adalah Anggota Kepolisian Resor Kabupaten Sumedang (Polres Sumedang).

3.5 Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ilmiah mengacu kepada seluruh kelompok individu, suatu objek ataupun peristiwa dengan karakteristik yang sama sehingga menarik perhatian peneliti untuk dianalisis. Populasi penelitian ini merupakan total orang atau hal yang ingin diteliti serta diambil kesimpulan tentangnya (Sekaran &

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bougie, 2016:236). Berdasarkan penuturan tersebut dapat dikatakan bahwa populasi merupakan sekelompok unsur yang dapat berupa kumpulan orang atau individu, lembaga atau organisasi, peristiwa dengan karakteristik yang sama yang akan dijadikan sebagai objek penelitian untuk dianalisis.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polisi Satuan Kerja Polres Sumedang yang terdiri dari 26 Polisi Sektor (Polsek) dan Pegawai pada Kantor Polres Sumedang dengan jumlah total populasi sebanyak 1116 Anggota Polisi.

3.5.2 Teknik Sampling

Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang hanya terdiri dari beberapa anggota dari populasi yang terpilih atau dapat dikatakan bahwa sampel merupakan subjek penelitian yang dipilih dari elemen populasi yang dianggap dapat mewakili seluruh anggota populasi (Sekaran & Bouge, 2016:237; Suryadi et al., 2020:91). Adapun teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengacu pada kelompok bukan perorangan.

Dalam mengukur ukuran sampel atau menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus dari Slovin (Suryadi, et al., 2020:93):

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

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Marjin Kesalahan

Margin kesalahan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, adapun perhitungan yang diperoleh dari rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1116}{1 + 1116(0,05)^2} = 294$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan menjadi obyek penelitian berjumlah 294 anggota polisi satuan kerja Polres Sumedang dengan jumlah penyebaran pada setiap satuan kerja agar mampu merepresentasikan setiap satuan kerja atau 26 Polsek di Kabupaten Sumedang dan Pegawai pada Kantor Polres Sumedang, maka dilakukan teknik penarikan sampel *proportional stratified random sampling*. Sehingga peneliti dapat mengambil sampel secara acak dan setiap unsur populasi harus memiliki kesempatan agar dapat terpilih sebagai sampel. Dari jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin yang didapatkan, kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut tiap Polsek secara proporsional dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

- n_i = Jumlah sampel menurut stratum
- n = Jumlah sampel seluruhnya
- N_i = Jumlah populasi menurut stratum
- N = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat dihitung besarnya sampel dari masing-masing Satuan Kerja Polres Sumedang, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

No	Satuan Kerja	Jumlah Anggota	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Kantor Polres Sumedang	469	$469/1116 \times 294$	124
2	Polsek Situraja	26	$26/1116 \times 294$	7
3	Polsek Sumedang Utara	32	$32/1116 \times 294$	8
4	Polsek Tanjungsari	52	$52/1116 \times 294$	14
5	Polsek Cimalaka	36	$36/1116 \times 294$	9
6	Polsek Cimanggung	57	$57/1116 \times 294$	15

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Polsek Jatinangor	60	60/1116x294	16
8	Polsek Darmaraja	23	23/1116x294	6
9	Polsek Tomo	27	27/1116x294	7
10	Polsek Sumedang Selatan	32	32/1116x294	8
11	Polsek Jatigede	15	15/1116x294	4
12	Polsek Jatinunggal	16	16/1116x294	4
13	Polsek Rancakalong	22	22/1116x294	6
14	Polsek Conggeang	17	17/1116x294	4
15	Polsek Ujungjaya	18	18/1116x294	5
16	Polsek Buahdua	18	18/1116x294	5
17	Polsek Tanjungkerta	24	24/1116x294	6
18	Polsek Wado	14	14/1116x294	4
19	Polsek Cibugel	16	16/1116x294	4
20	Polsek Cisitu	14	14/1116x294	4
21	Polsek Ganeas	18	18/1116x294	5
22	Polsek Pamulihan	26	26/1116x294	7
23	Polsek Paseh	20	20/1116x294	5
24	Polsek Tanjungmedar	14	14/1116x294	4
25	Polsek Surian	15	15/1116x294	4
26	Polsek Sukasari	17	17/1116x294	4
27	Polsek Cisarua	18	18/1116x294	5
Total Sampel				294

Sumber: Data Internal Polres Sumedang (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.2 selanjutnya sampel dapat di distribusikan sesuai dengan proporsi pada masing-masing Satuan Kerja di Polres Kabupaten Sumedang dengan total keseluruhan sebanyak 294 responden.

afek

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian disebut juga instrumentasi, yang mencakup kegiatan memilih atau merancang alat yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian (Suryadi et al., 2020: 103). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner atau Angket, merupakan metode pengumpulan data dengan berisi sejumlah pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban, dengan menggunakan bantuan *googleform* yang dibagikan melalui perangkat lunak.

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Responden disediakan beberapa alternatif jawaban dengan cara memilih dari beberapa jawaban alternatif yang terbatas secara langsung tertera dalam angket yang diajukan. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dan juga memberikan gambaran mengenai efektifitas *talent management* (X_1), *employee engagement* (X_2), tingkat *organizational commitment* (X_3) pada Polres Sumedang dan tingkat *employee performance* (Y) anggota polisi Polres Sumedang yang diukur melalui teknik *self-Appraisal* atau *self assessment*, yaitu penilaian kinerja yang berasal dari diri sendiri artinya pegawai yang akan dinilai kinerjanya akan mengevaluasi kinerjanya berdasarkan perspektif pribadi yang akan berguna bagi pengembangan diri sehingga dapat menilai kemampuan diri dan termotivasi untuk melakukan perubahan (Wayne F. Cascio, 2003).

Alat ukur yang digunakan dalam skala pengukuran pada penelitian ini untuk menghasilkan data kuantitatif, dimana nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena sosial, dan skala *likert* dapat menghasilkan skala pengukuran interval atau menghasilkan data interval (Ghazali, 2010; Sugiyono, 2020).

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* memiliki ukuran dari sangat negatif sampai sangat positif, yang berupa kata-kata dan kemudian diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pengukuran Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor Pernyataan Positif	Skor Pernyataan Negatif
Sangat Rendah/ Sangat Tidak Menguasai/ Sangat Tidak Pernah	1	7
Rendah/ Tidak Menguasai/ Tidak Pernah	2	6
Cukup Rendah/ Tidak Menguasai/ Jarang	3	5
Sedang/ Kurang Menguasai/ Kadang-Kadang	4	4
Cukup Tinggi/ Cukup Menguasai/ Sering	5	3
Tinggi/ Menguasai/ Sangat Sering	6	2
Sangat Tinggi/ Sangat Menguasai Sekali/ Selalu	7	1

3.7 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kemampuan angket dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat dikatakan valid apabila angket mampu menghasilkan data yang sesuai dengan indikator yang ditetapkan. Validitas terdiri atas validitas isi yang merupakan kemampuan angket untuk menghasilkan data yang seharusnya dihasilkan berdasarkan indikator yang ditetapkan, validitas kriteria yaitu kemampuan angket untuk memprediksi dan validitas konstruk yaitu kemampuan angket untuk ditafsirkan ke dalam konstruk tertentu (Suryadi et al., 2020: 115). Dalam pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS dan metode *pearson product moment*, dimana dikatakan valid apabila mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Item soal instrumen dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{kritis} (0,3)$.
2. Item soal instrumen dinyatakan tidak valid apabila nilai $r_{hitung} < r_{kritis} (0,3)$.

3.7.1 Hasil Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Jika nilai koefisien antara item dengan total item sama dengan r-kritis atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan konstruksi (*construct*) valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan konstruksi (*construct*) tidak valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
<i>Talent Management</i> (TM)	TM1	0,886	0,3	Valid
	TM2	0,940	0,3	Valid
	TM3	0,702	0,3	Valid
	TM4	0,907	0,3	Valid
	TM5	0,796	0,3	Valid
	TM6	0,761	0,3	Valid
	TM7	0,902	0,3	Valid
<i>Employee Engagement</i> (EE)	EE1	0,705	0,3	Valid
	EE2	0,922	0,3	Valid
	EE3	0,923	0,3	Valid
	EE4	0,816	0,3	Valid
	EE5	0,916	0,3	Valid
<i>Organizational Commitment</i> (OC)	OC1	0,870	0,3	Valid
	OC2	0,668	0,3	Valid
	OC3	0,934	0,3	Valid
	OC4	0,856	0,3	Valid

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	OC5	0,859	0,3	Valid
<i>Employee Performance</i> (P)	P1	0,702	0,3	Valid
	P2	0,685	0,3	Valid
	P3	0,796	0,3	Valid
	P4	0,881	0,3	Valid
	P5	0,525	0,3	Valid
	P6	0,724	0,3	Valid
	P7	0,898	0,3	Valid
	P8	0,825	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Dari tabel 3.4 di atas menunjukkan semua item pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tujuh (7) butir soal pada variabel *Talent Management* (X1), lima (5) butir soal pada variabel *Employee Engagement* (X2), lima (5) butir soal pada variabel *Organizational Commitment* (X3) dan delapan (8) butir soal pada variabel *employee performance* (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui tingkat keajegan atau konsistensi angket dalam mengukur konsep atau konstruk dan tujuannya untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Reliabilitas artinya ukuran keajegan atau konsistensi angket dalam mengukur konstruk yang seharusnya (Suryadi et al., 2020:119).

Analisis reliabilitas angket dalam penelitian ini adalah koefisien alfa dari Cronbach atau sering disebut *Alpha Cronbach* yang fungsinya sebagai alat sejauhmana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali terhadap suatu realita atau fenomena, adapun rumusnya sebagai berikut:

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

Keterangan:

α = Koefisien Alfa

k = Jumlah Butir Angket

σ_i^2 = Varians Setiap Butir Soal

σ_x^2 = Varians Total

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*, dan pengujian dilakukan dengan bantuan SmartPLS 4. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika hasil nilai *cronbach's alpha* > 0,70 dan bernilai positif (Ghozali, 2016).

3.8.1 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>)	Nilai Kritis	Kesimpulan
<i>Talent Management</i> (X1)	0,902	0,7	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,900	0,7	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i> (X3)	0,935	0,7	Reliabel
<i>Performance</i> (Y)	0,880	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan tabel 3.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari titik kritis, yaitu koefisien reliabilitas pada semua variabel lebih besar dari 0,7. Artinya, variabel *Talent Management* (X_1), variabel *Employee Engagement* (X_2), *Organizational Commitment* (X_3) dan variabel *Performance* (Y) dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini maupun penelitian selanjutnya.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah untuk memperoleh data yang menggambarkan topik yang menarik serta studi deskriptif sering dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik objek (seperti orang atau organisasi), peristiwa atau situasi (Sekaran & Bougie, 2016).

Berdasarkan hasil jawaban dari responden kemudian dibuat rekapitulasi untuk kemudian dilakukan perhitungan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, untuk kemudian memperoleh gambaran mengenai tingkat variabel *performance* (Y), efektivitas variabel *talent management* (X_1), tingkat *employee engagement* (X_2) dan tingkat *organizational commitment* (X_3) pada Satuan Kerja Polres Sumedang. Dalam teknik analisis data deskriptif ini menggunakan frekuensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Data yang telah diperoleh dibuat kelompok sesuai kategori pilihan jawaban dalam item pernyataan, dimana jawabannya merupakan bentuk pendapat atas pernyataan diberi nilai dengan menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang ataupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang kemudian disebut variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen atau item pernyataan yang menggunakan skala *likert* memiliki gradasi dari sangat positif samapai sangat negatif, yang dapat berupa kategori sangat rendah/sangat tidak efektif, rendah/tidak efektif,

netral/cukup efektif, tinggi/efektif dan sangat tinggi/sangat efektif (Sugiyono, 2020).

3.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif (SEM-PLS)

Analisis data verifikatif pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan. PLS digunakan dengan alasan pendekatan ini memungkinkan untuk pemodelan persamaan struktural dengan sampel relatif kecil dan tidak perlu berdistribusi normal, sehingga pendekatan ini dapat diterapkan pada semua skala data penelitian. PLS juga dapat digunakan pada model dengan variabel laten dan indikator yang bersifat reflektif (variabel hasil cerminan indikator) ataupun formatif (variabel dibentuk oleh indikator).

Metode SEM-PLS memiliki tiga tahapan dalam prosesnya, yaitu evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hair et al., (2016) terkait dua tahap prosedur analitikal, yakni uji model pengukuran dan model struktural. Secara definisi, *inner model* merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel laten, sedangkan *outer model* merupakan model pengukuran yang menghubungkan indikator (variabel *manifest*) dengan konstruknya (variabel laten) (Hair et al., 2016).

Pada SEM-PLS koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien yang di standarkan yang biasa disebut dengan koefisien jalur. Dalam penelitian ini, uji *indirect effect* digunakan untuk melihat peranan *employee engagement* X_2 dan *organizational commitment* X_3 sebagai mediator terhadap pengaruh *talent management* X_1 dengan *employee performance* (Y).

3.9.2.1 Uji Prasyarat Analisis Data

1. Uji Multikolinearitas

Uji *collinearity* dalam penelitian ini akan dibantu oleh aplikasi SmartPLS 4, yang digunakan untuk melihat apakah terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dalam penelitian bertujuan untuk mengukur apakah dalam suatu model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali,

2018:107). Multikolinearitas dideteksi menggunakan ukuran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi 0,20 atau kurang (Hair et al, 2017). Nilai VIF memiliki ketentuan agar dapat dikatakan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF \leq 5$ maka dikatakan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinearitas, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.
- 2) Jika nilai $VIF > 5$ maka dikatakan bahwa terjadi permasalahan multikolinearitas.

3.9.2.2 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Sebelum melakukan uji model struktural terkait hubungan kausalitas antar variabel laten, peneliti pertama-tama melakukan uji model pengukuran. Model pengukuran pada pendekatan SEM disebut juga dengan *outer model*, yang dilakukan guna menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Hair et al (2011) menyatakan bahwa parameter-parameter yang digunakan pada tahapan model pengukuran pada SEM adalah sebagai berikut:

1. *Convergent validity*, nilai *factor loadings* harus lebih besar dari 0,70. Indikator dengan nilai *factor loadings* antara 0,40 dan 0,70 harus dihilangkan dari daftar indikator agar dapat meningkatkan nilai composite reliability. Selain itu, nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50.
2. *Discriminant validity*, nilai AVE square-root harus lebih besar dari nilai korelasi variabel laten, kemudian *factor loadings* dari konstruk harus lebih besar daripada nilai *cross loading*-nya pada konstruk lainnya.
3. *Internal consistency reliability*, nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,70.

3.9.2.1 Model Struktural atau *Inner Model*

Pada pendekatan SEM pada SmartPLS model struktural terkait hubungan kausalitas antar variabel laten disebut juga dengan *inner model*. Setelah evaluasi

Siti Fathimah Nurul Hasanah, 2024

PERAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDI PADA ANGGOTA POLISI SATUAN KERJA POLRES SUMEDANG)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

model pengukuran terkait validitas dan reliabilitas model selesai dilakukan, selanjutnya peneliti melakukan evaluasi model struktural dengan kalkulasi terhadap koefisien jalur dan signifikansinya. Kriteria evaluasi utama untuk model struktural adalah tingkat *R-square*. Nilai *R-square* dari model akan menunjukkan hubungan antara variabel laten (independen dan dependen). Nilai *R-square* akan berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 maka mengindikasikan pengaruh yang semakin besar dari variabel independen yang dipilih tersebut. Adapun kriteria nilai *R-square* berdasarkan *rule of thumb* yaitu 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan moderat dan 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Latan, 2020).

3.9.2.3 Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Setelah melakukan uji model struktural, peneliti akan melakukan uji hipotesis parsial dan hipotesis mediasi dengan *bootstrapping* untuk mendapatkan parameter uji *p-value* yang dibandingkan dengan kriteria uji hipotesis guna memprediksi hubungan kausalitas atau menganalisa hubungan signifikansi koefisien jalur antar variabel laten (Preacher dan Hayes, 2004), di mana SEM dapat menghitung koefisien jalur bersamaan dengan tingkat signifikansi dari seluruh hubungan dalam model struktural (Sobti, 2018). Hipotesis akan diterima ketika $t\text{-value} > 1,65$ (*one tailed*) atau dapat juga dengan menggunakan indikator *p-value* dengan nilai $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2020). Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0 : \rho_1 \leq 0$: *talent management* tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

$H_a : \rho_1 > 0$ *talent management* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Hipotesis 2

$H_0 : \rho_2 \leq 0$ *talent management* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

$H_a : \rho_2 > 0$ *talent management* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

Hipotesis 3

$H_0 : \rho_3 \leq 0$ *Employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

$H_a : \rho_3 > 0$ *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

Hipotesis 4

$H_0 : \rho_4 \leq 0$ *talent management* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*

$H_a : \rho_4 > 0$ *talent management* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

Hipotesis 5

$H_0 : \rho_5 \leq 0$ *Employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*

$H_a : \rho_5 > 0$ *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

Hipotesis 6

$H_0 : \rho_6 \leq 0$ *Organizational commitment* tidak berpengaruh positif terhadap *employee performance*

$H_a : \rho_6 > 0$ *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

Hipotesis 7

$H_0 : \rho_7 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh *talent management* terhadap *performance* secara positif yang dimediasi oleh *employee engagement*.

$H_a : \rho_7 > 0$ Pengaruh *talent management* terhadap *performance* secara positif dimediasi oleh *employee engagement*

Hipotesis 8

$H_0 : \rho_8 \leq 0$ Tidak terdapat pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* secara positif yang dimediasi oleh *organizational commitment*

$H_a : \rho_8 > 0$ Pengaruh *talent management* terhadap *employee performance* secara positif dimediasi oleh *organizational commitment*