

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula metode penelitian yang ditetapkan.

3.1. Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Agusty (2016), pengertian objek penelitian menjelaskan tentang apa yang menjadi objek penelitian, juga di mana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika perlu, sedangkan tempat di mana objek melekat merupakan subjek penelitian. Objek penelitian ditetapkan berdasarkan pertimbangan pokok permasalahan yang terkait dengan rendahnya kinerja dosen serta fenomena atau trend riset dalam manajemen SDM di lembaga yang melayani kepentingan publik.

Objek penelitian adalah *talent management*, *literacy digital*, *employee empowerment*, *employee engagement* dan kinerja dosen. Unit analisisnya adalah dosen yang berjumlah 986 dosen yang ada di 7 universitas swasta di Sulawesi Tenggara. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi serta dosen tetap pada universitas swasta di Sulawesi Tenggara.

3.1.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Dilakukan pada universitas swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara yang dilaksanakan selama periode mulai penyusunan proposal waktu 12 bulan dari bulan Juni 2023- Februari 2024.

3.2. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini yang adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *verifikatif* dan *explanatory survei*. Metode *verifikatif* dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang diteliti melalui suatu pengujian hipotesis didasarkan pada data di lapangan dengan menggunakan alat analisis *struktural equation modelling (SEM PLS)* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2014). Tipe dari penelitian ini adalah *causal relationship*, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan waktu pelaksanaan penelitian ini menggunakan *cross sectional*, karena pengumpulan data dilakukan satu periode waktu, kemudian data diolah, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala sikap *semantic differential*. sikap *semantic differential* yaitu skala untuk mengukur sikap, yang tersusun dalam satu garis kontinu dimana jawaban yang sangat positif terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya (Sumanto, 2014). Skala perbedaan semantik ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu konsep atau objek apakah sama atau berbeda tentang fenomenal sosial.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis dan variabel manifes. Variabel laten tidak dapat diamati secara langsung dan tidak dapat diukur secara langsung tetapi harus melalui variabel manifes. Dalam hal ini diperlukan operasionalisasi variabel yang dapat mempresentasikan variabel laten tersebut. Variabel yang dapat diukur secara langsung disebut variabel manifes atau dengan kata lain sering disebut sebagai indikator (pengukuran) dari variabel laten (Byrne, 2010). Variabel laten merupakan variabel yang tidak dapat diukur langsung sering juga disebut sebagai konstruk akan tetapi diukur dengan dimensi dan indikatornya. Terdapat dua macam variabel yang bersifat laten yaitu variabel *eksogenwous* (bebas) dan variabel *endogeneous* (*terikat*). Penelitian mempunyai dua variabel *eksogenwous* (bebas) yang diberi lambang X yaitu *talent management* (X_1) dan *literacy digital* (X_2). Sementara variabel *endogeneous* (*terikat*) yaitu kinerja dosen (Y) dengan variabel

mediasi merupakan variabel terletak diantara variabel-variabel variabel *eksogenwous* (bebas) dengan *endogeneous* (*terikat*) menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel moderasi merupakan variabel yang terletak diantara variabel-variabel variabel *eksogenwous* (bebas) dengan *endogeneous* (*terikat*). Variabel moderasi dalam penelitian dilambangkan dengan (M) ini yaitu *employee empowerment* (M1) dan *employee engegement* (M2). Setiap variabel penelitian (laten dan manifes) diukur berdasarkan operasional variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala
Manajemen Talenta (TM) Manajemen Talenta adalah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang yang berbakat yang dibutuhkan untuk mencapai bisnisnya. Manajemen talenta sebagai kumpulan kegiatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi yang tujuannya adalah untuk menjamin aliran talenta dalam suatu organisasi mengingat bahwa talenta adalah sumber daya perusahaan yang utama yang akan berpengaruh	1. <i>Talent Atraction</i> (MTI)	1) <i>Sosial Domain</i> (dukungan sosial, lingkungan kerja, multi kultural dan dukungan komunitas)	1. Universitas merekrut dosen-dosen dengan memberi dukungan sosial yang memadai. 2. Universitas memiliki lingkungan kerja multikultural yang kondusif. 3. Universitas mendukung komunitas melalui keterlibatan dalam kegiatan sosial, budaya dan ekonomi.	Interval
		2. <i>Organisational excellence.</i> (strategi perekrutan, reputasi, budaya, iklim organisasi dan lingkungan)	1. Universitas memiliki strategis perekrutan yang efektif. 2. Universitas memiliki budaya, iklim organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. 3. Universitas memiliki reputasi yang baik melalui kualitas.	Interval

terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen talenta adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut mempertahankan dan menyebarkan mereka yang berbakat. (David G. Collings 2019, Armstrong, 2014: Bradley 2016, CIPD 2007).	2. <i>Talent Development</i> (MT2)	1) <i>Performance management</i> (promosi jabatan dan pengembangan individu)	1. Manajemen kinerja yang diterapkan pengguna berbasis pada kompetensi karyawan. 2. Universitas mengembangkan individu dengan pelatihan dan studi lanjut sesuai dengan bidang ilmunya. 3. Universitas memfasilitasi promosi jabatan sesuai dengan kompetensinya.	Interval
		2) <i>Coaching Talent</i> (strategi pengembangan bakat dan fasilitas pelatihan)	1. Pelatihan yang dilakukan berbasis pada kegiatan pekerjaan. 2. Pelatihan yang dilakukan berbasis pada kegiatan pengguna. 3. Pelatihan yang dilakukan berbasis pada kegiatan keadaan.	Interval

		3). <i>Leadership development</i> (pola kepemimpinan, pengembangan karier dan merit sistem)	1. Mengembangkan pola kepemimpinan melalui kaderisasi 2. Mendukung civitas akademika dalam pengembangan karier dan promosi jabatan sesuai dengan kompetensi. 3. Mengembangkan merit system dalam kepemimpinan	Interval
	3. <i>Talent Retention</i> (MT3)	1) <i>Bencmarking</i> (Strategi retensi bakat dan sistem kompensasi).	1. Melakukan strategi retensi bakat yang efektif. 2. Melakukan bencmarking/pembanding retensi bakat dengan universitas yang lebih unggul. 3. Memiliki sistem kompensasi yang kompetitif.	Interval
		2) <i>Job Satisfaction</i> (lingkungan dan budaya kerja, komunikasi dan sistem kompensasi).	1. Menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan.	Interval

			2. Memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. 3. Memiliki sistem penghargaan non-finansial yang efektif.	
		3) <i>Non finansial reward</i> (fasilitas keselamatan dan kesehatan, penghargaan terhadap prestasi dan penghargaan non finansial)	1. Memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karier. 2. Memberikan insentif kepada dosen yang berprestasi. 3. Menyediakan dana penelitian secara kompetitif.	Interval
		4) <i>Employee Motivation</i> (kesempatan pengembangan karier insentif dan dana penelitian)	1. Memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karier 2. Memberikan insentif kepada dosen yang berprestasi 3. Menyediakan dana penelitian secara kompetitif.	Interval

Literacy Digital (LD) Literacy Digital adalah literasi digital berasal dari bagian literasi komputer dan literasi informasi sehingga berkaitan dengan kemampuan mengakses, memahami dan memperluas informasi. Bawden 2001 dan Hague (2020:21)	1. <i>Functional Skill Beyond</i> (keterampilan fungsional)	Kemampuan ICT Skill	1. Kreasi produk atau keluaran dalam berbagai format dan model dengan memanfaatkan teknologi digital. 2. Kemampuan berpikir kreatif dan imajinatif meliputi perencanaan, merajut konten, mengeksplorasi ide – ide dan mengontrol proses kreativitas.	Interval
	2. <i>Creative</i> (kreatif)	1) Korelasi produk atau keluaran dalam berbagai model dengan teknologi digital.	1. Saya memiliki kemampuan dalam bidang ICT untuk mengoperasikan komputer. 2. Saya memiliki kemampuan ICT dalam bidang internet	Interval
		2) Kemampuan berpikir kreatif	1. Saya memiliki kemampuan berpikir kreatif 2. Saya memiliki kemampuan imajinatif	Interval

	3. <i>Collaboration</i> (kolaborasi)	1) Kemampuan berpartisipasi dalam ruang digital	1. Saya memiliki kemampuan dalam berpartisipasi dalam ruang digital. 2. Saya memahami audiens di ruang digital.	Interval
		2) Mampu menjelaskan dan menegosiasikan ide	1. Saya mampu menjelaskan gagasan dengan orang lain dalam group ruang digital. 2. Saya mampu menegosiasikan gagasan-gagasan dengan orang lain digroup ruang digital.	Interval
	4. <i>Communication</i> (komunikasi)	1) Mampu berkomunikasi melalui media teknologi	1. Saya mampu berkomunikasi melalui media teknologi digital. 2. Saya mampu mencari informasi di ruang digital.	Interval
				Interval

		2) Mampu memahami dan mengerti audiens	1. Saya mengerti audiens diruang digital. 2. Mampu membagi informasi digital kepada audiens.	
	5. <i>Ability to Find and select information</i> (Kemampuan untuk Menemukan dan memilih informasi)	Kemampuan mencari dan menyelidiki informasi	1. Saya mampu menyeleksi informasi diruang digital. 2. Saya mampu mencari informasi di ruang digital	Interval
	6. <i>Critical Thinking and Evaluation</i> (Berpikir Kritis dan Evaluasi)	Mampu berkontribusi, menganalisis, menajamkan kemampuan berpikir kritis	1. Saya mampu berpikir kritis. 2. Saya mampu menganalisis saat berhadapan dengan informasi di ruang digital.	Interval
	7. <i>Cultural and Social Understanding</i> (Pemahaman Budaya dan Sosial)	Sejalan dengan konteks pemahaman sosial budaya	1. Saya mampu berpikir kritis saat berhadapan dengan informasi di ruang digital. 2. Saya dapat menjamin keamanan saat	Interval

			berekplorasi dengan teknologi digital.	
	8. <i>E-Safety</i> (E-Keselamatan)	Menjamin keamanan saat pengguna bereksplorasi, berkreasi dengan teknologi digital.	1. Saya dapat menjamin keamanan saat berkreasi dengan teknologi digital. 2. Menciptakan keamanan yang canggih dalam penggunaan teknologi digital.	Interval
<i>Employee Empowerment</i> Adalah pegangan untuk memperluas keahlian diri dari beberapa bagian organisasi dengan mengenali keadaan yang melemahkan individu dan setelah itu terbebas dari kondisi tersebut yang ditunjukkan untuk menambah informasi yang meluas (Luthans, 2015),	1. <i>Competence</i> (kompetensi)	1) Kepercayaan	1. Pemberian kepercayaan pada karyawan. 2. Karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap kompetensi yang dimiliki. 3. Kepercayaan diri terhadap tantangan yang akan dihadapi.	Interval
	2. <i>Meaningful</i> (bermakna)	2) kewenangan	1. Kewenangan yang didapatkan oleh karyawan. 2. Pengaruh pimpinan terhadap keputusan yang dibuat. 3. Memiliki kesempatan dalam bekerja, untuk mengerjakan apa yang	Interval

			dikerjakan secara baik setiap hari	
	3. <i>Choise</i> (pilihan)	3) Tanggung jawab	1. Melaksanakan kewajiban secara sadar sesuai dengan tanggung jawab. 2. Menanggung segala sesuatu akibat dari tindakan yang telah dilakukan 3. Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir.	Interval
	4. <i>Impact</i> (dampak)	4) kompensasi	1. Hasil kerja kerja sesuai dengan harapan atasan 2. Merasa dibayar gaji dengan adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan. 3. Menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan dengan baik.	Interval

Employee Engagement merupakan sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam upaya pencapaian tugas penting untuk tercapainya tujuan organisasi. (Schaufelli dan Bakker, 2013 dan Gallup 2004)	1. <i>Vigor</i> (semangat)	1) Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan	1. Tingkat kesungguhan karyawan dalam bekerja. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Interval
		2) Gigih dalam menghadapi kesulitan	1. Tingkat kegigihan karyawan dalam menghadapi kesulitan/masalah. 2. Motivasi kerja karyawan sangat tinggi.	Interval
	2. <i>Dedication</i> (dedikasi)	1) Mampu memberikan dedikasi yang tinggi terhadap ilmu pengetahuan yang dimiliki.	1. Tingkat pemberian dedikasi yang tinggi untuk organisasi. 2. Bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan organisasi.	Interval

		2) Mereka memiliki antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.	1. Tingkat antusias karyawan terhadap pekerjaan 2. Kebanggaan rekan kerja terhadap pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.	Interval
	3. <i>Absorption</i> (penyerapan)	1) Mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik sekalipun sulit. 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	1. Tingkat penyelesaian pekerjaan yang sulit. 2. Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu.	Interval
Kinerja Dosen (KD) Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Unjuk kerja dari seorang dosen baik secara kualitas maupun kuantitas yang meliputi kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan	1. Pendidikan dan Pengajaran	1) Memberikan kuliah secara spesifik, memenuhi perkuliahan tepat waktu dan memperbarui bahan ajar secara teratur.	1. pemenuhan kewajiban dibidang pendidikan dan pengajaran. 2. Memberikan kuliah secara spesifik, memenuhi perkuliahan tepat waktu dan memperbaharui bahan ajar.	Interval
		2) Menyusun dan mengembangkan bahan ajar	1. Mempersiapkan bahan ajar sebelum memulai perkuliahan 2. Menyusun dan mengembangkan bahan saja.	Interval

personal dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dosen sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. (UU No. 14 Tahun 2015 Dirjen Dikti; Bernardin & Russel, 2015), Motowidlo, 2009 dan Koopmas 2016.	2. Penelitian	1) Merancang dan mengadakan penelitian baik secara kelompok maupun secara mandiri.	1. Mengadakan penelitian baik kelompok maupun individu 2. Merancang penelitian yang akan dibuat.	Interval
		2) Membuat dan menyajikan laporan karya ilmiah	1. Membuat laporan karya ilmiah 2. Membuat pembuktian terhadap karya ilmiah yang dibuat agar tidak ada ciplakan/contekkan dengan karya dosen lain.	Interval
		3) Menulis buku ilmiah dan mengkaji hasil penelitian	1. Menulis buku ilmiah dan mengkaji hasilnya 2. Menulis buku ilmiah dan mengkaji hasil penelitian	Interval

	3. Pengabdian Kepada Masyarakat	1) Memberikan pelatihan penyuluhan kepada masyarakat 2) Ikut serta dalam memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat dan lingkungannya 3) Menulis karya pengabdian kepada masyarakat	1. Tingkat pemenuhan kewajiban di bidang pengabdian kepada masyarakat. 2. Tingkat memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat dan lingkungannya 3. Tingkat menulis karya pengabdian kepada masyarakat	Interval
	4. Penunjang	1) Menjadi panitia atau pengurus pada kegiatan kemasyarakatan yang berhubungan	1. Menjadi panitia dalam kegiatan kampus. 2. Menjadi panitia dalam kegiatan Masyarakat. 3. Menjadi panitia dalam kegiatan pemerintah.	Interval
		2) Menjadi anggota pada organisasi profesi.	1. Menjadi anggota pada organisasi profesi. 2. Menjadi bagian dari kegiatan organisasi profesi.	Interval

		3) Menjadi anggota dalam suatu panitia dalam perguruan tinggi.	1. Menjadi anggota panitia dalam perguruan tinggi internal. 2. Menjadi anggota panitia dalam panitia eksternal yang bekerja sama dengan Universitas yang dipegang.	Interval
--	--	--	---	----------

3.4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data tersebut diperoleh dari sumber yang jelas dan berdasarkan jumlah sampel dalam penelitian yang sesuai representatif yang kemudian data tersebut diolah menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang dihadapi kurang optimalnya kinerja dosen di Universitas swasta di provinsi Sulawesi Tenggara.

Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu (Sekaran, 2003). Data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen tetap di Universitas swasta di provinsi Sulawesi Tenggara. Selain data primer penulis juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai studi literatur.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari sumber data yang jelas dan berdasarkan sampel penelitian yang representatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari/diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013:61). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi (unit analisis) adalah para dosen tetap dan DPK di Universitas swasta di provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 986 dosen/responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap dan DPK pada Universitas swasta di Sulawesi Tenggara, dengan jumlah dosen sebanyak 986 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No.	Dosen Tetap Universitas Swasta Provinsi Sulawesi Tenggara	Jumlah
1	Universitas Muhammadiyah Kendari	170
2	Universitas Muhammadiyah Buton	188
3	Universitas Sulawesi Tenggara	125
4	Universitas Unidayan Bau-bau	195

No.	Dosen Tetap Universitas Swasta Provinsi Sulawesi Tenggara	Jumlah
5	Universitas Lakidende	116
6	Universitas Mandala Waluyo	115
7	Universitas Muslim Buton	77
Total		986

Sumber: sister kemendikbud go.id 2022

3.5.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2012). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:62). Ukuran sampel digunakan memperhatikan teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis yaitu model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) menggunakan SEM PLS.

Ukuran sampel minimal yang dibutuhkan dalam penggunaan SEM mengacu pada pernyataan Hair al., (2019:230), bahwa ukuran sampel minimal jika menggunakan metode estimasi *maximum likelihood estimation (MLE)* adalah sebanyak 200 responden.

Teknik pengambilan sampel mengikuti *proportional random* sampling dengan mengambil secara proporsional sesuai dengan jumlah pegawai di masing-masing business unit. Rumus Isaac dan Michael digunakan untuk penghitungan sampel dari populasi.

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan

S = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

P = Q = 0,5

d = 0,05

$\lambda^2 = \text{taraf kesalahan } 5\% = 3,841$

Hasil perhitungan menggunakan rumus Isaac dan Michael diperoleh jumlah sampel yang diperoleh yaitu:

$$\frac{3,841 \times 986 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (986-1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5} = 387,7 \text{ dibulatkan menjadi } 388$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel tersebut, maka sampel minimal pada masing-masing fakultas di Universitas Swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara dapat dilihat dari tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3
Jumlah Sampel Setiap Unit Fakultas

No.	Universitas	Fakultas	Jumlah Dosen	Sampel
1	Universitas Muhammadiyah Kendari	8	170	$(170/986) \times 388 = 67$
2	Universitas Muhammadiyah Buton	7	188	$(188/986) \times 388 = 74$
3	Universitas Sulawesi Tenggara	7	125	$(125/986) \times 388 = 49$
4	Universitas Unidayan Bau-Bau	6	195	$(195/986) \times 388 = 77$
5	Universitas Lakidende Unaaha	6	116	$(116/986) \times 388 = 46$
6	Universitas Mandala Waluyo	3	115	$(115/986) \times 388 = 45$
7	Universitas Muslim Buton	3	77	$(77/986) \times 388 = 30$
	Jumlah	40	986	388

Sumber: Hai ret al 2014

Dari Tabel 3.3 Dalam konteks penelitian ini, beberapa variabel seperti *talent management* dan *digital literacy* secara konseptual berada pada level organisasi karena merupakan kebijakan dan strategi yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen institusi pendidikan tinggi. Namun, seluruh unit analisis penelitian ditetapkan pada level individu, yakni dosen tetap dan DPK yang tersebar di tujuh universitas swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara. Oleh karena itu, untuk mengukur pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel lain seperti *employee empowerment*, *employee engagement*, dan *kinerja dosen*, dilakukan proses agregasi konseptual dari level organisasi ke level individu.

Dengan demikian, meskipun sumber data diperoleh dari berbagai level organisasi, termasuk Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, dan dosen tetap, seluruh data dianalisis dalam kerangka unit analisis individu. Hal ini memberikan justifikasi metodologi yang kuat untuk menganalisis keterkaitan antar variabel dalam model penelitian ini dengan pendekatan analisis individual-level.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan operasional variabel penelitian yang kemudian dibuat seperangkat daftar pernyataan yang akan disebarkan kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala *semantic diferensial* yaitu skala untuk mengukur sikap, yang tersusun dalam satu garis kontinyu dimana yang sangat positif terletak dibagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis atau sebaliknya (Sumanto, 2014). Skala dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu konsep atau objek apakah sama atau berbeda tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala perbedaan semantik mempunyai garis dari sangat negatif sampai sangat positif yang dapat berupa angka-angka antara lain:

(+) 5 4 3 2 1 (-)

Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan melalui berbagai alternatif jawaban yang digunakan sebagai pedoman konfigurasi skala.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (*field research*) sumber data primer dalam penelitian ini adalah dosen dari universitas swasta di Provinsi Sulawesi Tenggara. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah angket terstruktur, yang disusun berdasarkan variabel penelitian yaitu *talent management*, *digital literacy*, *employee empowerment*, *employee engagement* dan kinerja dosen. Penyebaran dan pengisian kuesioner dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden dengan cara langsung ke Universitas yang menjadi objek penelitian.

Selain penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer penelitian juga melakukan studi kepustakaan yang bertujuan untuk memperoleh berbagai informasi tentang konsep teoretis dari variabel yang diteliti dengan cara menelaah berbagai jurnal, buku, *website* dan referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang mendukung analisis terhadap variabel penelitian.

Adapun data sekunder diperoleh sebagai berikut:

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

1. Data jumlah dosen dan distribusi dosen per Universitas yang diambil dari sistem informasi sumber daya terintegrasi (SISTER) milik kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi (Kemendikbud go.id, 2022).
2. Dokumen akreditasi institusi dan program studi pada Universitas yang menjadi objek penelitian.
3. Laporan tahunan Universitas atau profil Institusi
4. Literatur Ilmiah. Berupa buku teks, jurnal dan artikel ilmiah
5. Pedoman dan dokumentasi teknik PLS-SEM (Hair et al 2014).

3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen dikembangkan dengan mengacu pada definisi operasional variabel. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat berdasarkan subjek instrumen, yaitu berusaha mendapatkan data langsung dari dosen sebagai penelitian terhadap jawaban responden menggunakan skala *semantic diferensial*, yang menjelaskan bahwa setiap jawaban responden ditentukan dalam rentang skor 1satu sampai dengan lima. Benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedang benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen penelitian.

Pengujian instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Mengingat sebagian data dalam penelitian ini adalah menggunakan data yang bersumber dari kuesioner, maka perlu dilakukan pengujian keabsahan atau keaslian kuesioner sebagai alat ukurnya. Apabila alat ukur yang dipakai tidak valid atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang dilakukan tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengetahui keabsahan kuesioner sebagai alat ukur maka dilakukan uji validitas (*tes validity*) dan uji keandalan (*test reliability*). Adapun data yang diolah sebanyak 388 dan uji coba sebanyak 30 responden.

3.7.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan kriteria untuk menentukan apakah variabel yang dapat diukur sama dengan yang diteliti oleh Cooper dan Schinder (2014). Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur dalam mengukur sesuatu (Waluyo dan Rachman 2020:26). Menurut Ghazali (2013), suatu pernyataan dapat

mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh peneliti, maka item tersebut dikatakan valid.

Semakin akurat target, semakin tinggi validitas instrumen (Cooper & Schinder, 2014; Sekaran & Bougie, 2017). Jika instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi pengukurannya, maka instrumen tersebut memiliki validitas yang tinggi. Semakin tinggi nilai yang diperoleh, semakin baik instrumen yang digunakan.

Penelitian ini menguji validitas instrumen dengan menggunakan metode korelasi person. Pengujian ini menggunakan *software SEM PLS for windows* versi 3 dengan mengambil sampel 388 orang yang berasal dari perguruan tinggi swasta di Sulawesi Tenggara.

Dengan menggunakan metode *korelasi pearson moment* sebenarnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi *person* antar item instrumen (*korelasi person moment*)
- x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi y
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi x
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor dalam distribusi y
- n = jumlah responden pada uji coba instrumen

apabila validitas tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas, maka faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat (Sugiyono, 2013:126). Selain menggunakan rumus korelasi *pearson* dapat juga digunakan *software SPSS* untuk mengukur tingkat validitas dari setiap item kuesioner. Adapun ketentuan dalam menilai valid atau tidaknya sebuah konstruk penelitian mengikuti beberapa syarat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:179) sebagai berikut:

- a. Nilai $r \geq 0,30$ maka item penelitian dinyatakan valid

- b. Nilai $r \leq 0,30$ maka item penelitian dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pertanyaan (kuesioner) pada 30 responden untuk setiap variabel (*pre-test data*) dengan $r_{kritis} \geq 0,30$ menunjukkan semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner berada dilampiran.

1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Talent Management*.

Hasil uji validitas variabel *talent management* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel *Talent Management*

Kode Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
TM1	0.669	0.361	valid
TM2	0.873	0.361	valid
TM3	0.780	0.361	valid
TM4	0.819	0.361	valid
TM5	0.629	0.361	valid
TM6	0.579	0.361	valid
TM7	0.533	0.361	valid
TM8	0.436	0.361	valid
TM9	0.557	0.361	valid
TM10	0.604	0.361	valid
TM11	0.851	0.361	valid
TM12	0.766	0.361	valid
TM13	0.814	0.361	valid
TM14	0.791	0.361	valid
TM15	0.686	0.361	valid
TM16	0.684	0.361	valid
TM17	0.552	0.361	valid
TM18	0.790	0.361	valid
TM19	0.733	0.361	valid
TM20	0.671	0.361	valid
TM21	0.735	0.361	valid
TM22	0.617	0.361	valid
TM23	0.605	0.361	valid
TM24	0.543	0.361	valid
TM25	0.406	0.361	valid
TM26	0.615	0.361	valid
TM27	0.656	0.361	valid

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Pernyataan dalam instrumen variabel *talent management* diatas terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas $> r_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel *talent management*

2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Digital Literacy*

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

Hasil pengujian validitas instrumen variabel *digital literacy* yang terdiri dari 22 item pernyataan dapat dilihat dari Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Digital Literacy

Kode Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
DL1	0.728	0.361	valid
DL2	0.908	0.361	valid
DL3	0.792	0.361	valid
DL4	0.666	0.361	valid
DL5	0.643	0.361	valid
DL6	0.724	0.361	valid
TM7	0.647	0.361	valid
DL8	0.815	0.361	valid
DL9	0.561	0.361	valid
DL10	0.881	0.361	valid
DL11	0.833	0.361	valid
DL12	0.631	0.361	valid
DL13	0.651	0.361	valid
DL14	0.838	0.361	valid
DL15	0.744	0.361	valid
DL16	0.526	0.361	valid
DL17	0.755	0.361	valid
DL18	0.778	0.361	valid
DL19	0.805	0.361	valid
DL20	0.882	0.361	valid
DL21	0.694	0.361	valid
DL22	0.652	0.361	valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pernyataan dalam instrumen variabel *digital literacy* diatas terdiri dari 22 (dua puluh dua) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas > rtabel. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel *digital literacy*.

3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Employee Empowerment*

Hasil pengujian validitas instrumen variabel *Employee empowerment* yang terdiri dari 12 item pernyataan dapat dilihat dari Tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel *Employee Empowerment*

Kode Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
EE1	0.745	0.361	valid
EE2	0.693	0.361	valid
EE3	0.369	0.361	valid
EE4	0.760	0.361	valid
EE5	0.677	0.361	valid
EE6	0.578	0.361	valid

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

EE7	0.844	0.361	valid
EE8	0.721	0.361	valid
EE9	0.378	0.361	valid
EE10	0.630	0.361	valid
EE11	0.839	0.361	valid
EE12	0.821	0.361	valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pernyataan dalam instrumen variabel *employee empowerment* diatas terdiri dari 12 (dua belas) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas > rtabel. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel *employee empowerment*.

4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel *Employee Engagement*

Hasil pengujian validitas instrumen variabel *Employee engagement* yang terdiri dari 12 item pernyataan dapat dilihat dari Tabel 3.7 berikut:

Tabel 3.7
Uji validitas Variabel *Employee Engagement*

Kode Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
EG1	0.778	0.361	valid
EG2	0.838	0.361	valid
EG3	0.518	0.361	valid
EG4	0.736	0.361	valid
EG5	0.674	0.361	valid
EG6	0.666	0.361	valid
EG7	0.569	0.361	valid
EG8	0.829	0.361	valid
EG9	0.747	0.361	valid
EG10	0.563	0.361	valid
EG11	0.782	0.361	valid
EG12	0.779	0.361	valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pernyataan dalam instrumen variabel *employee engagement* diatas terdiri dari 12 (dua belas) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas > rtabel. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel *employee engagement*.

5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Dosen

Hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja dosen yang terdiri dari 22 item pernyataan dapat dilihat dari tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

Uji validitas Variabel Kinerja Dosen

Kode Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
KD1	0.809	0.361	valid
KD2	0.651	0.361	valid
KD3	0.389	0.361	valid
KD4	0.728	0.361	valid
KD5	0.650	0.361	valid
KD6	0.571	0.361	valid
KD7	0.764	0.361	valid
KD8	0.671	0.361	valid
KD9	0.828	0.361	valid
KD10	0.628	0.361	valid
KD11	0.600	0.361	valid
KD12	0.696	0.361	valid
KD13	0.628	0.361	valid
KD14	0.884	0.361	valid
KD15	0.528	0.361	valid
KD16	0.653	0.361	valid
KD17	0.590	0.361	valid
KD18	0.700	0.361	valid
KD19	0.662	0.361	valid
KD20	0.731	0.361	valid
KD21	0.616	0.361	valid
KD22	0.760	0.361	valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Pernyataan dalam instrumen variabel kinerja dosen diatas terdiri dari 22 (dua puluh dua) item. Hasil uji variabel tersebut adalah valid sebab koefisien validitas > rtabel. Hasil ini menunjukkan bahwa keseluruhan opsi jawaban para responden adalah valid yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang disampaikan kepada para responden valid untuk mengukur variabel kinerja dosen.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2010:154). Lebih lanjut, LoBiondo-Wood & Haber (2014:307) juga menyatakan bahwa reliabilitas (*reliability*) “*is the ability of an instrumen to measure the attributes of a concept or construct consistently*”. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, sebagai berikut:

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[-\frac{\sum O^2 b}{O^2 t} \right]$$

Keterangan

r = Koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item pertanyaan

$\sum O^2 b$ = jumlah varian butir

$O^2 t$ = Varians total

Berdasarkan uji reliabilitas pada 30 orang responden (*pre-test data*), maka didapatkan nilai reliabilitas alpha yang lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian berada dilampiran.

Hasil uji reliabilitas terhadap kelima variabel penelitian pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	item	Reliabel
1	<i>Talent Management</i>	0.950	27	Reliabel
2	<i>Digital Literacy</i>	0.957	22	Reliabel
3	<i>Employee Empowerment</i>	0.892	12	Reliabel
4	<i>Employee Engagement</i>	0.908	12	Reliabel
5	Kinerja Dosen	0.937	22	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti 2024

Nilai Cronbach's Alpha untuk nilai koefisien reliabilitas kelima variabel > titik kritis 0,7 sehingga keseluruhan variabel dianggap reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan.

3.8. Teknik Analisis Data

Data yang akan dikumpulkan akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan SEM PLS.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai analisis deskriptif setiap variabel penelitian. Analisis deskriptif merupakan gambaran dari setiap variabel penelitian yang digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan tanggapan responden untuk setiap variabel. Alat penelitian yang digunakan untuk melakukan analisis deskriptif adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu para dosen di Universitas swasta di Sulawesi Tenggara yang berisi tanggapan untuk setiap butir

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

pernyataan mengenai variabel penelitian yaitu *talent management*, *digital literacy*, *employee empowerment*, *employee engagement* dan kinerja dosen. Untuk memudahkan menginterpretasikan setiap hasil dari tanggapan responden mengenai variabel penelitian yang dilakukan pengkategorian menggunakan tingkat persentase skor yang diperoleh dengan menghitung skor ideal dan skor minimum. Tingkat persentase skor dibagi menjadi 5 tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, cukup tinggi, dan sangat tinggi yang diperlihatkan menggunakan garis kontinum. Untuk mengetahui perbandingan antara skor keseluruhan dan skor ideal digunakan rumus sebagai berikut:

Mencari skor ideal

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Pengguna}$$

Mencari skor minimum

$$\text{Skor Minimum} = \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Item} \times \text{Jumlah Pengguna}$$

Mencari panjang interval

$$\text{Persentase Skor} = (\text{Skor Ideal} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyaknya Interval}$$

Mencari persentase skor

$$\text{Skor Ideal} = [(\text{Total Skor Nilai Maksimum}) \times 100\%$$

Garis kontinum

Sangat rendah	Rendah	Cukup tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
Metode perhitungan deskriptif yang diambil dalam penelitian ini adalah metode pengukuran <i>skala likert</i> , dimana setiap pernyataan mengandung setiap pernyataan mengandung 5 (lima) alternatif jawaban. Bentuk pernyataan telah disusun menggunakan metode pengukuran <i>skala likert</i> yang diberi bobot sebagai berikut:				

Sangat setuju diberi bobot nilai 5

Setuju di beri bobot nilai 4

Kurang setuju diberi bobot nilai 3

Tidak setuju diberi bobot nilai 2

Sangat tidak setuju diberi bobot nilai 1

Deskripsi variabel penelitian menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori kuesioner yang diperoleh dari responden. Pengguna skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori (skala likert), Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Analisis Deskripsi

Kriteria	Rentang
Sangat Rendah/sangat tidak efektif	1,00 - 1,80
Rendah/tidak efektif	1,90 – 2,60
Sedang/kurang efektif	2,70 – 3,40
Tinggi/efektif	3,50 – 4,20
Sangat Tinggi/sangat efektif	4,30 - 5,00

Sumber: Sugiyono 2010

3.9. Model Persamaan Struktural

Penelitian ilmu sosial dan ilmu perilaku, variabel diteliti pada umumnya merupakan variabel yang tidak dapat di observasi langsung, bersifat laten serta bersifat multi indikator dan juga multi dimensi (*second order factor*). Metode analisis jalur perlu dimodifikasi dari *the causal models for directly observed variables* menjadi *the causal models for unobserved variables* atau *Path Analysis with laten variables* dengan cara model pengukuran dan model struktural laten digabungkan secara simultan. Hasil diperoleh satu metode analisis data multivariate dependensi yaitu *Structural Equation Modeling SEM*).

SEM terdiri atas dua jenis yaitu *covariance-based SEM* (CBSEM) dan *partial least squared path modeling* (PLS PM). CBSEM dikembangkan oleh Joreskog pada tahun 1969 yang pengujiannya menggunakan *software* AMOS, ESQ, LISREL, Mplus dll. PLS-PM pengujian menggunakan *software* PLS Graph, SmartPLS, VisualPLS, XLSTAT-PLS, dll. pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM karena sesuai untuk penelitian yang memiliki tujuan untuk pengembangan teori dan pengujian hubungan prediktif apakah terdapat hubungan atau pengaruh antar konstruk.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM)

menggunakan software SmartPLS versi 3.2.1. Pemilihan metode PLS-SEM didasarkan pada beberapa pertimbangan metodologi berikut:

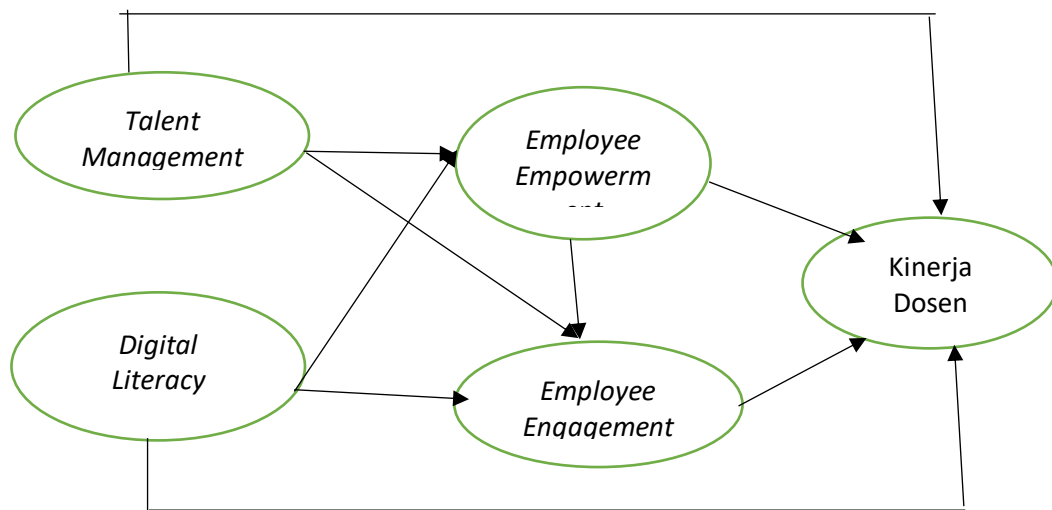
1. **Tujuan Penelitian:** Penelitian ini bersifat eksploratif dan bertujuan untuk mengembangkan serta menguji model konseptual yang melibatkan konstruk baru seperti *talent management* dan *digital literacy*. PLS-SEM sangat tepat untuk tujuan pengembangan teori dan prediksi hubungan antar konstruk.
2. **Kompleksitas Model:** Model penelitian ini terdiri dari lima konstruk laten (dua eksogen, dua mediator, dan satu endogen) serta menggunakan banyak indikator. PLS-SEM dikenal lebih unggul dalam menangani model struktural kompleks dibandingkan CB-SEM.
3. **Ukuran Sampel dan Distribusi Data:** Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 388 responden. Meskipun ukuran ini cukup untuk CB-SEM, PLS-SEM memiliki keunggulan karena tidak mensyaratkan distribusi data normal multivariate dan lebih toleran terhadap ukuran sampel sedang.
4. **Tingkat Pengembangan Teori:** Karena model ini bersifat pengembangan dan belum sepenuhnya terkonfirmasi secara teori dalam konteks Indonesia, maka PLS-SEM yang bersifat prediktif dan fleksibel menjadi pendekatan yang lebih sesuai.
5. **Estimasi Efek Mediasi:** Model ini menguji hubungan langsung dan tidak langsung (mediasi) antara variabel-variabel. PLS-SEM memfasilitasi estimasi efek mediasi secara efisien dan akurat.

Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, maka pendekatan PLS-SEM dipilih sebagai metode analisis utama dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Hair et al. (2014) bahwa PLS-SEM cocok digunakan untuk penelitian dengan fokus pada prediksi, pengembangan model baru, dan data dengan asumsi distribusi yang fleksibel.

1. Tahap pertama konseptualisasi model

Konseptualisasi model merupakan tahap untuk mengembangkan dan mengukur konstruk. MacKenzie et al. dalam Ghazali & Latan (2015) mengungkapkan bahwa tahapan yaitu: 1) pengembangan dan pendefinisian konstruk secara konseptual dengan cara melakukan review literatur dan penelitian para peneliti sebelumnya. Pada penelitian ini pengembangan *talent management*, *digital*

literacy berpengaruh terhadap *employee empowerment*, *employee engagement* dan kinerja dosen. Berdasarkan kesenjangan penelitian baik kesenjangan teori maupun kesenjangan empiris beserta penelusuran teori, maka model penelitian adalah sebagai berikut;



Gambar 3.1 Model Penelitian

2) Penentuan item yang mewakili konstruk, 3) pengujian validitas setiap item untuk mengetahui apakah telah mewakili konstruk atau belum, 4) pelaksanaan spesifikasi model pengukuran, 5) pengumpulan data untuk uji test awal, 6) pemurnian dengan cara melaksanakan evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, 7) pengumpulan data baru apabila terdapat item yang tidak valid dan reliabel, 8) pengujian Kembali validitas konstruk, 9) validasi silang, pengujian model apakah fit dengan data baru yang terkumpul, 10) penentuan skor pengukuran masing-masing item konstruk.

2. Tahap kedua penentuan metode analisis algoritme.

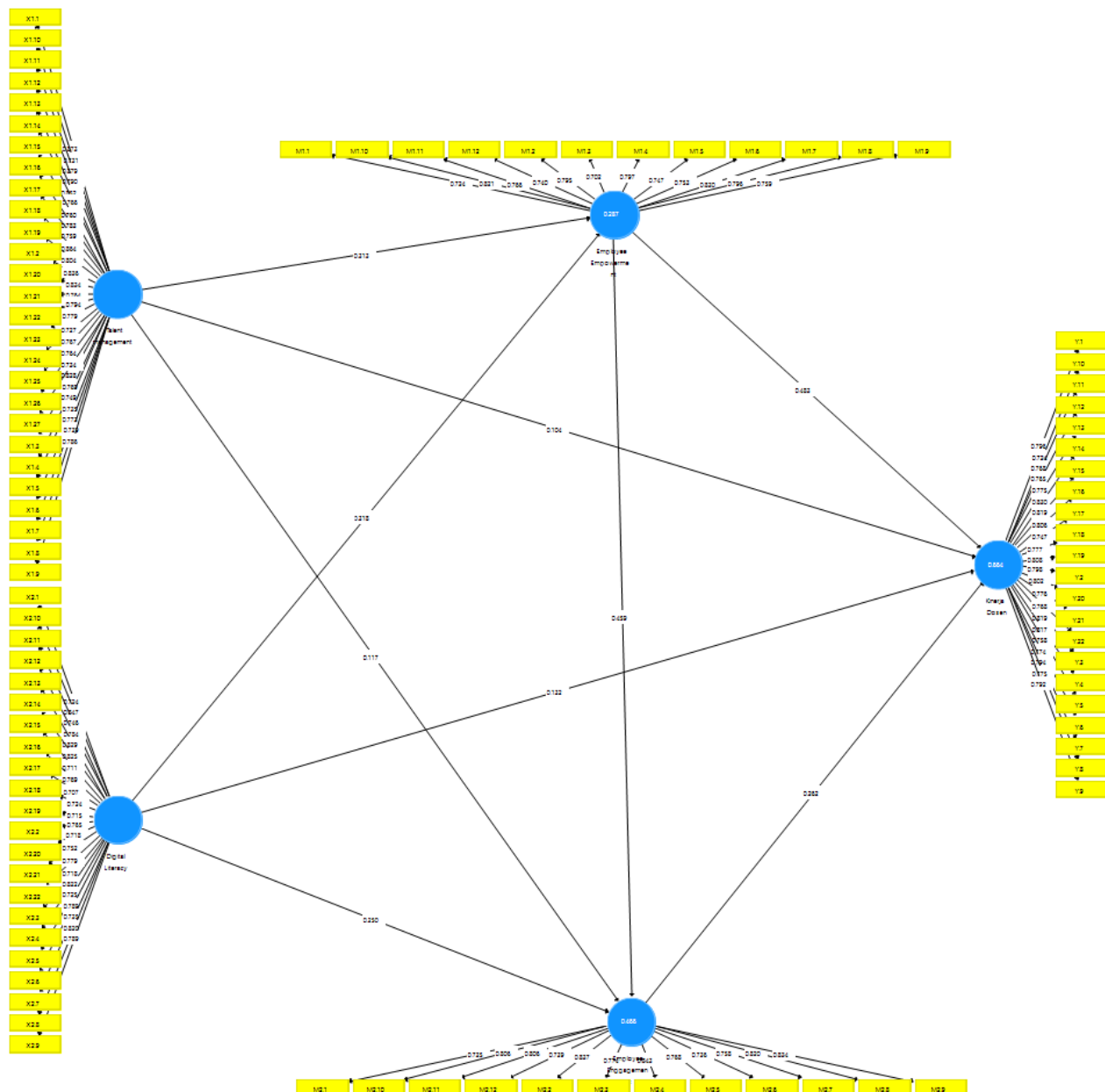
Pada SmartPLS ini analisis algoritme yang digunakan yaitu path atau structural weighting. Kemudian menentukan jumlah sampel yang harus dipenuhi.

3. Tahap ketiga Penentuan metode resampling.

Pada penelitian ini metode resampling menggunakan metode bootstrapping dengan cara melaksanakan resampling kembali dengan menggunakan seluruh sampel asli.

4. Tahap keempat menggambarkan diagram jalur.

Sesuai dengan rekomendasi Falk dan Miller dalam Ghozali (2015) membuat diagram jalur sesuai prosedur nomogram reticular action modelling dengan ketentuan sebagai berikut: lingkaran atau elips untuk menggambarkan variabel laten, kotak untuk menggambarkan variabel observed atau indikator, arah panah tunggal untuk membangun hubungan asimetri dan arah panah ganda untuk hubungan simetris. Berikut gambar diagram jalur pada penelitian ini:



Gambar 3.2 Diagram Jalur

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

5. Tahap kelima evaluasi model.

Evaluasi model pada PLS terdiri dari penilaian *outer* dan *inner model*. *Outer model* merupakan evaluasi model pengukuran untuk penilaian validitas dan reliabilitas model. *Inner model* merupakan evaluasi model struktural yang memperkirakan hubungan antar variabel laten.

Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi menggunakan validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta Cronbach alpha untuk blok indikatornya. *Outer model* dengan indikator formatif dievaluasi menggunakan *substantive content*-nya dengan melakukan perbandingan besarnya *relative weight* dan memperhatikan signifikansi dari indikator konstruk tersebut. Uji validitas *convergent* indikator reflektif dengan program SmartPLS terlihat pada nilai *loading factor* setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasa digunakan untuk penilaian validitas *convergent* adalah penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *loading factor* harus $> 0,7$ dan penelitian yang bersifat *exploratory* nilai *loading factor* $0,6 > 0,5$. Bagi peneliti tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* $0,5$ hingga $0,6$ masih dianggap mencukupi (Chin, 1998 dalam Ghazali & Latan, 2015). Berikut adalah rumus untuk perhitungan AVE

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana λ_i adalah *component loading* ke indikator dan $\text{var}(\epsilon_i) = 1 - \lambda_i^2$.

Uji reliabilitas konstruk dilaksanakan dengan cara melakukan pembuktian akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memperhatikan nilai *composite reliability*. *Rule of thumb*-nya yaitu penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ dan penelitian yang bersifat *exploratory* nilai $0,6 - 0,7$ masih bisa diterima. Berikut adalah rumus perhitungan *composite reliability*:

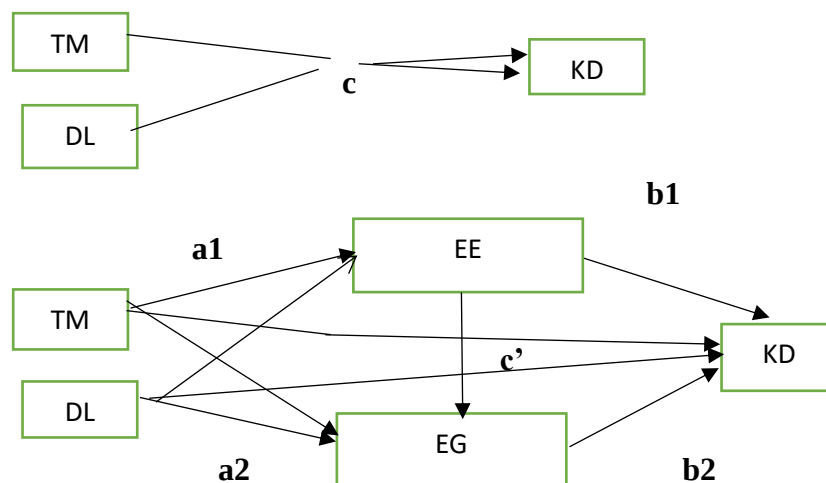
$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Dimana adalah *component loading* ke indikator dan

Inner model atau evaluasi model structural bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar variabel laten. Inner model di evaluasi dengan memperhatikan persentase variance yang dijelaskan yakni memperhatikan nilai R-square konstruk laten endogen. Perubahan pada nilai R-square bisa dipakai untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0,75 menunjukkan model kuat; 0,5 menunjukkan model moderat dan 0,25 menunjukkan model lemah (Ghozali & Latan, 2015)

3.10. Uji Hipotesis

Gambar 3.3 Hubungan antar variabel secara parsial dan simultan



pengaruh total TM dan DL terhadap kinerja dosen = $c=c' + a_1b_1 + a_2b_2$

pengaruh tidak langsung TM terhadap kinerja EE= a_1b_1

pengaruh tidak langsung TM terhadap kinerja EG= a_2b_2

Pengujian hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya tidak ditolak atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karena itu harus ditolak (Sugiyono, 2013:84). Adapun pengujian hipotesis pada penelitian dengan menggunakan program SEM-PLS adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1):

“Efektifitas *talent Management* dan *digital literacy* berpengaruh positif terhadap tingkat *employee empowerment*”

$H_0: \beta \leq 0$: efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* tidak berpengaruh positif terhadap *employee empowerment*.

$H_a: \beta > 0$: efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap *employee empowerment*.

Kriteria pengujian hipotesis 1:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019)

Hipotesis 2 (H2)

“Efektivitas *talent Management*, dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*”

$H_0: \beta \leq 0$: efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

$H_a: \beta > 0$: efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

Kriteria pengujian hipotesis 2:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019).

Hipotesis 3 (H3)

“Efektivitas *talent Management*, *digital literacy*, *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*”.

$H_0: \beta \leq 0$: efektivitas *talent Management*, *digital literacy*, dan *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

$H_a: \beta > 0$: efektivitas *talent Management*, *digital literacy* dan *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Kriteria pengujian hipotesis 3:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019)

Hipotesis 4 (H4)

“Efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

$H_0: \beta \leq 0$: efektivitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* tidak berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

Ha: $\beta > 0$: efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap *employee engagement* dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

Kriteria pengujian hipotesis 4:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019).

Hipotesis 5 (H5)

“Efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

Ho: $\beta \leq 0$: efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

Ha: $\beta > 0$: efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *employee empowerment*”

Kriteria pengujian hipotesis 5:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019).

Hipotesis 6 (H6)

“Efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *employee engagement*”

Ho: $\beta \leq 0$: efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *employee engagement*”

Ha: $\beta > 0$: efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh tingkat *engagement*”

Kriteria pengujian hipotesis 6:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019)

Hipotesis 7 (H7)

“Tingkat *employee empowerment* dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy*”

Ho: $\beta \leq 0$: tingkat *employee empowerment* dan *employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy*”

Juwita, 2025

Model Peningkatan kinerja Dosen Berbasis Talent Management dan Digital Literacy Pada Universitas Swasta di Sulawesi Tenggara

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

Ha: $\beta > 0$: tingkat *employee empowerment* dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dimediasi oleh efektifitas *talent management* dan tingkat *digital literacy*”

Kriteria pengujian hipotesis 7:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019).

Hipotesis 8 (H8)

“Efektifitas *talent management*, *digital literacy*, *employee empowerment* dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ”

H_0 : $\beta \leq 0$: efektifitas *talent management*, *digital literacy*, *employee empowerment* dan *employee engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ”

Ha: $\beta > 0$: efektifitas *talent management*, *digital literacy*, *employee empowerment* dan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen ”

Kriteria pengujian hipotesis 8:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Hair et al., 2019).