

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 dengan metode penelitian yang ditetapkan.

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pendekatan manajemen sumber daya manusia lebih khususnya dalam bidang manajemen talenta, *organizational happiness character*, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja dosen. Objek dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu variabel endogen yang merupakan kinerja dosen, variabel intervening yang terdiri dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*, selanjutnya adalah variabel eksogen yang terdiri dari manajemen talenta dan *organizational happiness character*. Subjek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya dengan akreditasi institusi A dan B. Adapun unit observasi pada penelitian ini adalah individu yaitu dosen tetap di Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya, yang kemudian disebut sebagai responden dan mengisi kuesioner penelitian.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokus penelitian ini dilakukan pada 21 Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya terakreditasi A dan B berdasarkan data BAN-PT yang dilaksanakan selama periode waktu 10 bulan dari bulan Agustus 2021 – Mei 2022.

3.2 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dan *explanatory survey*. Metode verifikatif dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti melalui suatu pengujian hipotesis didasarkan pada data lapangan dengan menggunakan alat analisis statistik *struktural equation modelling* (SEM) dengan *Analysis Moment of Structure (AMOS)*. Metode *explanatory survey* merupakan metode 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 (*time horizon*) penelitian ini menggunakan *cross sectional*, karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu, kemudian data diolah, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala sikap *semantic differential*. Skala *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 fenomena sosial.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel laten 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 merepresentasikan variabel laten tersebut. Variabel yang dapat diukur secara langsung disebut variabel manifes atau dengan kata lain sering disebut juga 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

eksogeneous (bebas) dan variabel *endogeneous* (terikat). Penelitian ini mempunyai dua variabel *eksogeneous* (bebas) yang diberi lambang X yaitu, manajemen talenta (X_1) dan *organizational happiness character* (X_2). Sementara variabel *endogeneous* (terikat) yaitu kinerja dosen (Z) dengan variabel *intervening* yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel *eksogeneous* (bebas) dengan variabel-variabel *endogeneous* (terikat) menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel *intervening* merupakan variabel yang terletak diantara variabel-variabel *eksogeneous* (bebas) dengan variabel-variabel *endogeneous* (terikat), sehingga variabel *eksogeneous* (bebas) tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel *endogeneous* (terikat). Variabel *intervening* dalam penelitian dilambangkan dengan Y ini yaitu komitmen organisasi (Y_1) dan *organizational citizenship behaviour* (Y_2). Setiap variabel penelitian (laten dan manifes) diukur berdasarkan operasionalisasi variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|------------------------------------|---|---|--------------|
| <p>Manajemen Talenta (MT) Manajemen Talenta adalah proses untuk memastikan bahwa organisasi memiliki orang-orang berbakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan 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 terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen Talenta adalah proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan dan menyebarkan mereka orang berbakat. (Armstrong, 2014; Phillips & Gully, 2013; CIPD, 2007f).</p> | 1. <i>Talent Attraction</i> (MT1) | <p>1) <i>Sosial domain</i> (Dukungan sosial, lingkungan kerja multi kultural dan dukungan terhadap komunitas)</p> <p>2) <i>Organisational excellence</i> (strategi perekrutan, reputasi, budaya, iklim organisasi dan lingkungan)</p> | Tingkat <i>sosial domain</i> dan <i>organizational</i> pada organisasi. | Interval |
| | 2. <i>Talent Development</i> (MT2) | <p>1) <i>Performance management</i> (Promosi jabatan dan pengembangan individu)</p> <p>2) <i>Coaching Talent</i> (Strategi pengembangan bakat dan fasilitas pelatihan)</p> <p>3) <i>Leadership development</i> (Pola kepemimpinan, pengembangan karir dan merit sistem)</p> | Tingkat <i>performance management, coaching talent, leadership development</i> organisasi | Interval |
| | 3. <i>Talent Retention</i> (MT3) | <p>1) <i>Benchmarking</i> (Strategi retensi bakat, benchmarking retensi bakat dan sistem kompensasi)</p> <p>2) <i>Job Satisfaction</i> (Lingkungan dan budaya kerja, komunikasi dan kepuasan)</p> | Tingkat <i>benchmarking, job satisfaction, non financial reward, employee empowerment, employee motivation</i> organisasi | Interval |

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|---|--|--|----------|
| | | 3) <i>Non financial reward</i> (Fasilitas kesehatan dan keselamatan, penghargaan terhadap prestasi dan penghargaan non finansial) 4) <i>Employee empowerment</i> (Pola pikir, peluang pengembangan penelitian, dan manajemen karir) 5) <i>Employee motivation</i> (Kesempatan pengembangan karir, insentif dan dana penelitian) | | |
| <i>Organizational Happiness Character (OHC)</i> Kebahagiaan organisasi yang berkarakter, dimana lingkungan organisasi yang bahagia yang memiliki karakter berbeda dan unik untuk setiap organisasi yang akan ditampilkan dari perilaku dan sikap anggota organisasinya. Organisasi yang memiliki <i>organizational happiness character</i> akan mencerminkan sifat yang dimiliki oleh anggota organisasi baik pimpinan maupun staf nya yang akan berkaitan dengan pengambilan keputusan, kinerja individu maupun kelompok dan | 1. <i>Positive Motion</i> (OHC1) | 1) Sikap positif 2) Motivasi positif untuk bekerja keras 3) Pengendalian emosi diri | Tingkat berpikir positif, motivasi positif, pengendalian emosi dalam melakukan pekerjaan | Interval |
| | 2. <i>Meaning</i> (OHC2) | 1) Bekerja sama 2) Memaknai pekerjaan 3) Minat | Tingkat keinginan untuk bekerja sama, memaknai dan keberminatan terhadap pekerjaan. | Interval |
| | 3. <i>Reliable Relationship</i> (OHC3) | 1) Dukungan 2) Partisipasi 3) Penyelesaian konflik | Tingkat keinginan dalam memberikan dukungan, partisipasi dan penyelesaian konflik dalam hubungan dengan rekan kerja. | Interval |

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|---|---|--|--------------|
| juga kinerja organisasi yang mana kondisi organisasi yang akan terus berubah yang banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. | 4. <i>Engagement</i> (OHC4) | 1) Kebanggaan terhadap civitas 2) Inspirasi 3) Kebanggaan atas hasil kerja | Tingkat kebanggaan akan civitas, hasil kerja dan inspirasi dalam bekerja | Interval |
| | 5. <i>Achivement and Recognition</i> (OHC5) | 1) Dukungan dari manajemen 2) Perhatian 3) Promosi | Tingkat dukungan, perhatian dan promosi yang diberikan manajemen | Interval |
| | 6. <i>Profesional and personal Development</i> (OHC6) | 1) Kesempatan berkarir 2) Respon/umpan balik 3) Kesempatan berdiskusi | Tingkat pemberian kesempatan, respon dalam pengembangan karir dan pengembangan diri. | Interval |
| | 7. <i>Character</i> (OHC7) | 1) <i>Creative</i> 2) <i>Adaptive</i> | Tingkat kemampuan untuk berfikir kreatif dan beradaptasi pada lingkungan organisasi. | Interval |
| Komitmen Organisasi (KO) Keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mengurangi kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkannya (Colquitt et al., 2019; Meyer & Allen, 1996) | 1. Afektif (KO1) | 1) Senang Berkarir dalam perusahaan 2) Percaya terhadap visi misi organisasi 3) Menerima tugas secara patuh | Tingkat keinginan berkarir, kepercayaan dan kepatuhan terhadap perusahaan | Interval |
| | 2. Normatif (KO2) | 1) Tanggung jawab terhadap perusahaan 2) Mentaati peraturan | Tingkat tanggung jawab terhadap perusahaan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku | Interval |

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|--|---|--|----------|
| | 3. Kontinyu (KO3) | 1) Dampak meninggalkan pekerjaan 2) Kerugian meninggalkan organisasi | Tingkat kesempatan berkarir dan rasa kekhawatiran bila meninggalkan pekerjaan/organisasi | Interval |
| Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Perilaku individu yang mempunyai sifat bebas (<i>discretionary</i>), secara tidak langsung dan eksplisit mendapatkan imbalan dari sistem imbalan formal dan secara menyeluruh mendorong efektifitas dari fungsi-fungsi organisasi(Organ dalam Podsakoff, et al.,2000) | 1. <i>Altruism/ helping behavior</i> (OCB 1) | 1) Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan 2) Membantu Pekerjaan rekan kerja pada saat berhalangan hadir | Tingkat keinginan dalam membantu rekan kerja | Interval |
| | 2. <i>Conscientiousness</i> (OCB 2) | 1) <i>Over time</i> /lembur 2) Patuh terhadap peraturan 3) Instrospeksi diri dan Jujur dalam bekerja | Tingkat keinginan untuk berkontribusi lebih | Interval |
| | 3. <i>Sportmanship</i> (OCB 3) | 1) Jarang mengeluh atas hal-hal sepele 2) Tidak mencari cari kesalahan organisasi | Tingkat Ketahanan terhadap kondisi yang tidak ideal dan tidak nyaman | Interval |
| | 4. <i>Courtesy</i> (OCB 4) | 1) Menjaga hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2) Mempertimbangkan dampak atas setiap tindakan | Tingkat keinginan untuk bersikap Proaktif dalam menyelesaikan masalah | Interval |
| | 5. <i>Civic Virtue</i> (OCB 5) | 1) Mengikuti setiap perubahan yang terjadi 2) Mengikuti kegiatan yang terkait dengan citra | Tingkat Kepedulian terhadap organisasi | Interval |

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|---|--|---|---|--------------------------|
| | | Perguruan Tinggi tempat bekerja | | |
| 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 professional, kemampuan sosial dan kemampuan personal dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan dan Pengabdian Kepada Masyarakat. (Dikti 2010; Kusumastuti, 2001; Waddel 1981) | 1. Pendidikan dan pengajaran (KD1) | 1) Memberikan kuliah secara spesifik, memenuhi perkuliahan tepat waktu dan memperbaharui bahan ajar secara teratur 2) Menyusun dan mengembangkan bahan ujian | Tingkat pemenuhan kewajiban bidang pendidikan dan pengajaran | Interval |
| | 2. Penelitian (KD 2) | 1) Merancang dan mengadakan penelitian baik kelompok maupun mandiri 2) Membuat dan menyajikan laporan karya ilmiah 3) Menulis buku ilmiah dan mengkaji hasil penelitian | Tingkat pemenuhan kewajiban bidang penelitian | Interval Interval |
| | 3. Pengabdian kepada masyarakat (KD 3) | 1) Memberikan pelatihan, penyuluhan kepada masyarakat 2) Ikut serta dalam memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat dan lingkungannya 3) Menulis karya pengabdian kepada masyarakat | Tingkat pemenuhan kewajiban bidang pengabdian kepada masyarakat | Interval |
| | 4. Penunjang (KD 4) | 1) Menjadi panitia atau pengurus pada kegiatan kemasyarakatan yang | | Interval |

| Konsep Variabel | Dimensi | Indikator | Ukuran | Skala |
|-----------------|---------|--|--|-------|
| | | berhubungan dengan kegiatan pemerintah 2) Menjadi anggota pada organisasi profesi 3) Menjadi anggota dalam suatu panitia dalam perguruan tinggi. | Tingkat pemenuhan kewajiban bidang penunjang | |

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 penelitian yang sesuai dan representatif yang kemudian data tersebut diolah menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang dihadapi yaitu kurang optimalnya kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya.

Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu (Sekaran, 2003). Data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada dosen tetap di perguruan tinggi swasta terakreditasi A dan B se-Bandung Raya. Selain data primer penulis juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai macam 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 obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari/ diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Sementara Sekaran (2011:241) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi untuk penelitian. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi (unit analisis) adalah para dosen tetap di perguruan tinggi swasta yang terakreditasi A dan B se-Bandung Raya yang berjumlah 5.434 dosen. Akreditasi A dan B yang digunakan dalam penelitian berdasarkan nilai yang ditetapkan oleh BAN-PT yang memberikan jaminan bahwa perguruan tinggi terakreditasi memenuhi kriteria mutu yang ditetapkan BAN-PT, sehingga mampu memberikan perlindungan kepada masyarakat dari penyelenggaraan perguruan tinggi yang tidak memenuhi kriteria. Hasil akreditasi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam transfer kredit, usulan

bantuan dan alokasi dana, serta memperoleh pengakuan dari badan atau instansi yang berkepentingan.

3.5.2. Sampel

Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel diambil berdasarkan syarat anjuran kecukupan sampel sebagai pedoman dalam menggunakan model SEM. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013 : 62). Sementara Sekaran, (2011:244) menyatakan bahwa sampel adalah sub kelompok atau bagian dari populasi terdiri dari beberapa anggota terpilih dari populasi, dengan kata lain sebagian dari elemen populasi.

Ukuran sampel yang digunakan memperhatikan teknik analisis yang digunakan dalam uji hipotesis yaitu model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*) menggunakan AMOS. Dalam menentukan jumlah sampel, Sekaran (2011) memberikan pedoman penentuan jumlah sampel sebagai berikut:

1. Ukuran sampel di antara 30 s/d 500 elemen, untuk sebagian besar penelitian.
2. Jika sampel dipecah lagi keadaan subsample (laki-laki/perempuan, junior/senior, dsb.), jumlah minimum sub sampel harus 30 untuk tiap kategori.
3. Penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi *multivariate*) ukuran sampel harus beberapa kali lebih besar (10 kali atau lebih) dari jumlah variabel yang akan dianalisis.
4. Penelitian eksperimental yang sederhana, dengan eksperimen yang ketat (*matched pair*), ukuran sampel bias antara 10 s.d. 20 elemen.

Jöreskog (2001:32) menyatakan bahwa ukuran sampel yang diperlukan untuk *analysis Strucural Equation Model* adalah paling sedikit 200 pengamatan. Hubungan antara banyaknya variabel dan ukuran sampel dalam model persamaan dapat dilihat pada dapat dilihat pada tabel 3.2 pada halaman berikutnya:

Tabel 3.2.
Banyaknya Variabel dan Ukuran sampel Minimal
Analisis Structural Equation Model (SEM)

| Banyaknya Variabel | Ukuran Sampel |
|--------------------|---------------|
| 3 | 200 |
| 5 | 200 |
| 10 | 200 |
| 15 | 360 |
| 20 | 630 |
| 25 | 975 |
| 30 | 1395 |

Sumber : (Jöreskog & Sörbom, 1993)

Ukuran sampel minimal yang dibutuhkan dalam penggunaan SEM mengacu pada pernyataan Hair et al., (2014:741), bahwa ukuran sampel minimal jika menggunakan metode estimasi *maximum likelihood estimation* (MLE) adalah sebanyak 200 responden.

Ferdinand (2014: 48) menyarankan pedoman ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel, jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Penelitian ini memiliki 77 parameter (indikator) maka diperoleh ukuran sampel minimum sebesar:

$$\begin{aligned}
 n &= \text{jumlah parameter} \times 5 \\
 &= 77 \times 5 \\
 &= 385 \text{ responden}
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan 385 sampel terpilih dilakukan dengan cara sampling acak yaitu *Random Sampling*. Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling*. Sugiyono (2013:63), *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian metode *probability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel

adalah dengan teknik *proportionate cluster random sampling*. Supranto (2012), *proportionate cluster random sampling* adalah sampling dimana elemen populasi terdiri dari elemen-elemen yang lebih kecil secara proporsional.

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, populasi terdiri dari perguruan tinggi swasta se-Bandung Raya dengan akreditasi A dan B. Perhitungan jumlah populasi dan sampel dari seluruh perguruan tinggi swasta se-Bandung Raya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3.
Jumlah Populasi dan Sampel

| No | Universitas | Akreditasi | Jumlah Dosen | Sampel |
|----|--|------------|--------------|--------|
| 1 | Universitas Islam Bandung | A | 541 | 37 |
| 2 | Universitas Islam Nusantara | B | 295 | 20 |
| 3 | Universitas Katolik Parahyangan | A | 411 | 28 |
| 4 | Universitas Kristen Maranatha | B | 434 | 30 |
| 5 | Universitas Pasundan | A | 554 | 38 |
| 6 | Universitas Advent Indonesia | B | 83 | 6 |
| 7 | Universitas Langlangbuana | A | 261 | 18 |
| 8 | Universitas Jenderal Achmad Yani | B | 430 | 30 |
| 9 | Universitas Winaya Mukti | B | 103 | 12 |
| 10 | Universitas Nurtanio Bandung | B | 137 | 9 |
| 11 | Universitas Komputer Indonesia | B | 327 | 23 |
| 12 | Universitas Informatika Dan Bisnis Indonesia | B | 54 | 4 |
| 13 | Universitas Wanita Internasional | B | 115 | 10 |
| 14 | Universitas Telkom | A | 934 | 67 |
| 15 | Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya | B | 100 | 7 |
| 16 | Universitas Widyatama | BS | 290 | 20 |
| 17 | Universitas Al Ghifari | B | 75 | 5 |
| 18 | Universitas Bale Bandung | BS | 95 | 7 |
| 19 | Universitas Kebangsaan | B | 89 | 6 |

| | | | | |
|--------------|---|---|------|-----|
| 20 | Universitas Aisyiyah | B | 54 | 4 |
| 21 | Universitas Indonesia Membangun (INABA) | B | 52 | 4 |
| TOTAL | | | 5434 | 385 |

Sumber: LLDIKTI Wil IV, 2021

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Pengolahan data merupakan kegiatan terpenting dalam proses dan kegiatan penelitian, kekeliruan memilih analisis dan perhitungan akan berakibat fatal pada kesimpulan, generalisasi maupun interpretasi. Data menurut jenisnya ada dua macam yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk skema, gambar atau kata sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015).

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket (kuesioner) kepada responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan operasionalisasi variabel penelitian yang kemudian dibuat seperangkat daftar pertanyaan yang akan disebarakan kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala *semantic differential* yaitu skala untuk mengukur sikap, yang tersusun dalam satu garis kontinyu dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya (Sumanto, 2014). Skala ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana pandangan seseorang terhadap suatu konsep atau objek apakah sama atau berbeda tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, 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 gradasi 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 para dosen dari perguruan tinggi swasta dengan akreditasi A dan B se-Bandung Raya. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah angket terstruktur, yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu mengenai manajemen talenta, *organizational happiness character*, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja dosen. Penyebaran dan pengisian kuesioner dilakukan melalui online dengan menggunakan google form (<https://doc.google.com>).

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

3.7. Instrumen penelitian

Instrumen dikembangkan dengan mengacu pada definisi operasional dan operasionalisasi variabel. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat berdasarkan subjek instrument, yaitu berusaha mendapatkan data langsung dari dosen sebagai subjek penelitian yang dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner. Adapun skala penilaian terhadap jawaban responden menggunakan skala *semantic differensial*, yang menjelaskan bahwa setiap jawaban responden ditentukan dalam rentang skor satu 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 primer yang bersumber dari kuesioner, maka perlu dilakukan pengujian keabsahan atau kesahihan 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 (*test of validity*) dan uji keandalan (*test of reliability*).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat uji melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil sehingga data yang terkumpul merupakan alat yang dapat dipercaya. Dengan kata lain (Sugiyono, 2006:348) tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas sangat berkaitan dengan ketepatan hasil pengukuran suatu alat ukur, langkah yang ditempuh untuk memperoleh alat ukur yang valid dengan menentukan konstruk item-item berdasarkan konsep operasional variabel beserta indikatornya, sehingga diperoleh alat ukur yang memiliki kesesuaian dengan teori.

Uji validitas yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi Pearson (*Pearson Product-moment correlation coefficient*), dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = korelasi validasi item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
- y = Skor total yang diperoleh subyek 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 = Banyaknya responden

Apabila validitas tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas, 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 kuisisioner. 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 $r \leq 0,3$ maka item penelitian dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas item pertanyaan (kuesioner) pada 30 responden untuk setiap variabel (*pre-test data*) dengan $r_{kritis} \geq 0,3$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dan dinyatakan *Valid*. Hasil uji validitas kuesioner penelitian berada di lampiran.

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 keterandalan 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 instrument to measure the attributes of a concept or construct consistently*”. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Berdasarkan uji reliabilitas pada 30 orang responden (*pre-test data*), maka didapatkan nilai reliabilitas alpha yang lebih besar dari 0.7, sehingga instrument dinyatakan *reliable*. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian berada di lampiran.

3.8. Teknik Analisa Data

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

3.8.1. Analisa Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil analisis deskriptif setiap variabel penelitian. Analisa deskriptif merupakan gambaran dari setiap variabel penelitian yang digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan tanggapan responden untuk setiap variabel penelitian. Alat penelitian yang digunakan untuk melakukan analisa deskriptif adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu para dosen di Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya yang berisi tanggapan untuk setiap butir pernyataan mengenai variabel penelitian yaitu manajemen talenta, *organizational happiness character*, komitmen Organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja dosen. Untuk memudahkan menginterpretasikan setiap hasil dari tanggapan responden mengenai variabel penelitian dilakukan pengkatagorian 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, 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

$$\text{Panjang Interval kelas} = (\text{Skor Ideal} - \text{Skor Minimum}) : \text{Banyak Interval}$$

Mencari Persentase Skor

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

Garis kontinum:

| | | | | |
|---------------|--------|--------------|--------|---------------|
| Sangat rendah | Rendah | Cukup tinggi | Tinggi | Sangat tinggi |
|---------------|--------|--------------|--------|---------------|

3.8.2. Analisa Verifikatif

Analisa verifikatif untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* AMOS (SEM-AMOS). *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah suatu analisis *multivariate* yang menguji hubungan antara variabel-variabel di dalam modelnya antara satu atau lebih variabel laten dengan variabel laten atau antara satu atau lebih variabel laten dengan variabel *manifest*/indikator (Wijanto, 2008).

Dengan *Structural Equation model* dapat dianalisis hubungan antara variabel indikator dengan variabel latennya yang dikenal sebagai persamaan pengukuran (*measurement equation*) dan hubungan antara variabel satu dengan variabel laten lainnya yang dikenal sebagai persamaan struktural (*structural equation*).

Analisis *Structural Equation Model* akan memberikan gambaran kejelasan hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel penelitian yang sangat berguna untuk mengupas secara terinci berbagai faktor yang mampu meningkatkan kinerja dosen.

Langkah-langkah yang diperlukan dalam melakukan analisis SEM, yaitu:

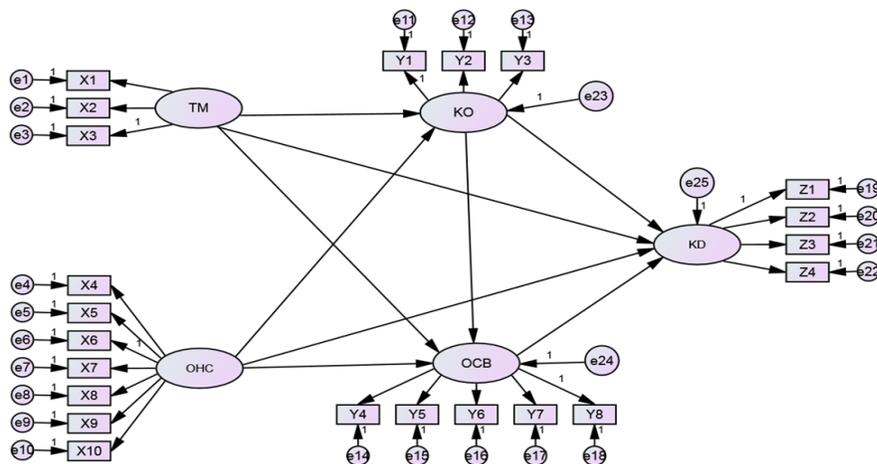
Langkah 1: Merumuskan Model

Setelah masalah penelitian berhasil dirumuskan, kemudian dengan basis kerangka teoritis tertentu dan kajian hasil penelitian yang relevan dikemukakan kerangka pemikiran dan selanjutnya diajukan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian inilah sebagai model yang diusulkan untuk dikonfirmasi secara empiris melalui penggunaan metode analisis SEM. Sekali lagi, SEM tidak dimaksudkan untuk menghasilkan model, tetapi mengkonfirmasi model (model pengukuran dan model struktural) yang berhasil dirumuskan berdasarkan kajian teoritis tertentu dan kajian hasil-hasil penelitian yang relevan.

Langkah 2: Membuat Diagram Jalur

Ketika model berhasil dirumuskan, maka langkah selanjutnya adalah meragakan model (pengukuran dan struktural) yang hendak diuji ke dalam bentuk diagram jalur lengkap. Diagram jalur lengkap ini dalam program *AMOS* disebut sebagai *basic model*. Gambar 3.1 di bawah ini meragakan sebuah diagram jalur lengkap (*basic model*) versi *AMOS*.

Secara skematik model hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Basic Model Structure Equation Model (SEM)

Granit Agustina, 2023

MODEL PENGEMBANGAN KINERJA DOSEN BERBASIS ORGANIZATIONAL HAPPINESS CHARACTER
(Suatu studi PTS Se-Bandung Raya)

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

Keterangan:

TM = Variabel laten eksogen Manajemen Talenta

OHC = Variabel laten eksogen *Organizational Happiness Character*

KO = Variabel Intervening Komitmen Organisasi

OCB = Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behaviour*

KD = Variabel laten endogen Kinerja Dosen

Langkah 3: Merumuskan Persamaan Pengukuran dan Struktural

Setelah diagram jalur lengkap berhasil dibuat, maka langkah selanjutnya adalah mengkonversi diagram jalur ke dalam bentuk persamaan, yaitu pengukuran untuk variabel laten eksogen, persamaan pengukuran untuk variabel laten endogen dan persamaan struktural antar variabel laten.

Langkah 4: Memilih Data Input dan Estimasi Model

Salah satu perbedaan SEM dengan metode analisis data dependensi multivariat lainnya adalah terletak dalam hal input data yang digunakan. Dalam SEM data input yang dianalisis adalah berupa matriks kovarian atau matriks korelasi. Untuk aplikasi SEM, para pakar kebanyakan menganjurkan untuk menggunakan matriks kovarian dari pada matriks korelasi. Sebenarnya matriks korelasi adalah matriks kovarian yang distandarkan, yaitu jika data di seting dengan nilai rata sama dengan nol dan simpangan baku sama dengan satu. Karena itu, jika matriks korelasi yang digunakan sebagai data input, maka hasil estimasi statistik SEM akan selalu dinyatakan dalam bentuk *standardized units* yang nilainya berkisar antara $-1,00$ dan $+1,00$. Setelah data input dipilih, maka langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi model, yaitu memilih metode estimasi dan memilih program komputer yang akan digunakan.

Langkah 5: Identifikasi Model

Identifikasi model berhubungan dengan pertanyaan apakah model yang diusulkan dapat menghasilkan estimasi yang bersifat unik (tunggal) atau tidak. Syarat bahwa suatu model dimungkinkan dapat menghasilkan estimasi yang bersifat unik adalah model tersebut bersifat *just-identified* atau *overidentified*. Suatu model

dikatakan *just-identified* apabila model tersebut memiliki derajat bebas sama dengan nol dan dikatakan *overidentified* apabila derajat bebasnya lebih besar dari nol. Dalam konteks ini, derajat bebas didefinisikan sebagai berikut:

$$df = \frac{1}{2}(p+q)(p+q+1) - t$$

dimana: (p+q) adalah jumlah variabel manifes yang dianalisis dan t adalah jumlah keseluruhan parameter yang diestimasi.

Langkah 6: Uji Kesesuaian Model

Untuk menguji model SEM dapat dilakukan melalui pendekatan dua tahap, yaitu menguji model pengukuran dan setelah itu menguji model pengukuran dan struktural secara simultan.

Dalam metode analisis SEM, statistik yang estimasi diuji secara individual dengan menggunakan uji t. Di samping secara individual, SEM juga menguji model yang diusulkan secara keseluruhan, yaitu melalui uji kesesuaian model.

Uji kesesuaian model dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian model (*Goodness of Fit Test, GOF*). Pada dasarnya ukuran GOF ini terdiri dari tiga, yaitu ukuran yang bersifat absolut, komparatif dan parsimoni. Tabel 3.3 di bawah ini menyajikan secara lengkap beberapa ukuran GOF.

Tabel 3.4. Uji Kesesuaian Model (GoF)

| Ukuran GOF | Rumus | Deskripsi |
|------------------------------|--|--|
| 1. Ukuran Kesuaian Absolut | | |
| <i>Chi-Square</i> Nilai P | $\chi^2 = (N-1)/F_{ML}$ $F_{ML} = \text{tr}(S\Sigma^{-1}) - (p+q) + \ln \Sigma - S $ $\Sigma =$ matriks korelasi estimasi $S =$ matriks korelasi original $N =$ Ukuran sampel $(p+q) =$ jumlah var. manifes | Ukuran kesesuaian model berbasis maximum likelihood (ML). Diharapkan nilainya rendah sehingga diperoleh nilai P yang tinggi melebihi 0,05. nilai |

| Ukuran GOF | Rumus | Deskripsi |
|--|---|---|
| | | $\chi^2 = 0$ dan nilai $P=1$, mengindikasikan model fit sempurna |
| <i>Goodness of Fit Index (GFI)</i> | $GFI = 1 - \frac{1}{2} \text{tr}(S - \Sigma)$ | Ukuran kesesuaian model secara deksiptif. $GFI \geq 0,90$ mengindikasikan model fit atau model dapat diterima |
| <i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i> | | Nilai aproksimasi akar rata-rata kuadrat error. Diharapkan nilainya rendah. $RMSEA \leq 0,08$ berarti model fit dengan data |
| <i>Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i> | $ECVI = \frac{\chi^2}{N-1} + \frac{2(k)}{N-1}$ k= jml parameter yang di-estimasi | Ukuran kesesuaian model jika model yang diestimasi diuji lagi dengan sampel yang berbeda tetapi dnegan ukuran yang sama. |
| 2. Ukuran Kesesuaian Komparatif | | |
| <i>Adjusted GFI (AGFI)</i> | $AGFI = 1 - \frac{(p+q)(p+q+1)/2}{df} (1-GFI)$ | Nilai GFI yang disesuaikan. $AGFI \geq 0,90$ mengindikasikan model fit dengan data |
| <i>Normal Fit Index (NFI)</i> | $NFI = \frac{\chi^2_{null} - \chi^2_{proposed}}{\chi^2_{null}} (1-GFI)$ | Ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap base line atau |

| Ukuran GOF | Rumus | Deskripsi |
|------------------------------------|---|---|
| | | <p>model null. Model null umumnya merupakan suatu model yang menyatakan bahwa antara variabel-variabel yang terdapat dalam model yang diestimasi tidak saling berhubungan. Menurut ukuran ini, model fit jika NFI $\geq 0,90$. NFI = 0,90 artinya, model diindikasikan 90% lebih baik bila dibandingkan dengan model null-nya.</p> |
| <i>Comparative Fit Index (CFI)</i> | $CFI = 1 - \frac{\chi^2_{\text{null}} - \chi^2_{\text{proposed}}}{\chi^2_{\text{null}} - df_{\text{null}}}$ | <p>Ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model null. CFI nilainya berkisar antara 0,0 sampai 1,0. CFI $\geq 0,90$ dikatakan model fit dengan data</p> |
| 3. Ukuran Kesesuaian Parsimonious | | |
| <i>Normed Chi-Square (NCS)</i> | $NCS = \frac{\chi^2}{df}$ | <p>Ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni, yaitu menguji apakah jumlah koefisien yang diestimasi memenuhi syarat untuk mencapai suatu model fit.</p> |

| Ukuran GOF | Rumus | Deskripsi |
|---|--|--|
| | | NCS berkisar antara 1,0-5,0 mengindikasikan model fit dengan data. |
| <i>Parsimonious Normed Fit Index</i> (PNFI) | $\frac{df_{proposed}}{df_{null}} \times NFI$ | Ukuran kesesuaian parsimoni sebagai koreksi terhadap GFI. $PGFI \geq 0,90$ mengindikasikan model lebih parsimoni |

Sumber: Hair *et. Al* (2014)

Langkah 7: Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi model pada dasarnya melakukan diskusi atau pembahasan statistik terhadap hasil yang telah diperoleh. Tujuannya adalah menjawab masalah penelitian yang diajukan. Interpretasi hasil dilakukan berdasarkan keluaran program AMOS yang meliputi:

1. Diagram jalur
2. Keluaran komputasi statistik model pengukuran
3. Keluaran komputasi statistik model struktural
4. Dekomposisi pengaruh antar variabel

Karena keluaran program AMOS relatif banyak, maka untuk memudahkan dalam membuat interpretasi hasil, keluaran tersebut harus diringkas yang dapat dilihat pada hasil uji kesesuaian model yang dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5.
Uji Kesesuaian Model

| Ukuran GOF | Estimasi | Hasil Uji |
|------------|--------------|--------------------------------|
| RMSEA | RMSEA < 0.08 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |
| GFI | GFI > 0.90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |
| NNFI | NNFI > 0,90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |

| | | |
|------|-------------|--------------------------------|
| NFI | NFI > 0,90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |
| AGFI | AGFI > 0,90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |
| RFI | RFI > 0,90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |
| IFI | IFI > 0,90 | <i>Good/ Marginal/ Bad Fit</i> |

Sumber: Hair *et. al* (2014)

Jika dari hasil uji kesesuaian model ternyata model yang diusulkan tidak fit atau tidak sesuai dengan data, maka terdapat dua hal yang bisa dilakukan. Pertama, menerima fakta bahwa model memang tidak sesuai dengan data. Kedua, menggunakan semua informasi yang tersedia untuk memodifikasi model yang diusulkan.

3.9. Uji Hipotesis

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 ini dengan menggunakan program AMOS adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1) :

“Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasi.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Komitmen Organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis 1:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair *et, al*, 2014).

Hipotesis 2 (H2) :

“OHC berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OHC terhadap Komitmen Organisasi.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OHC terhadap Komitmen Organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis 2 :

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair *et, al*, 2014).

Hipotesis 3 (H3) :

“Manajemen Talenta berpengaruh terhadap OCB”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap OCB.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap OCB.

Kriteria pengujian hipotesis 3 :

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 4 (H4) :

“OHC berpengaruh terhadap OCB”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OHC terhadap OCB.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OHC terhadap OCB.

Kriteria pengujian hipotesis 4 :

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 5 (H5) :

“Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.

Kriteria pengujian hipotesis 5:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 6 (H6) :

“Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Dosen”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen.

Kriteria pengujian hipotesis 6:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 7 (H7) :

“OHC berpengaruh terhadap Kinerja Dosen”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OHC terhadap Kinerja Dosen.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OHC terhadap Kinerja Dosen.

Kriteria pengujian hipotesis 7:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 8 (H8) :

“Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen.

Kriteria pengujian hipotesis 8:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 9 (H9) :

“OCB berpengaruh terhadap Kinerja Dosen”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OCB terhadap Kinerja Dosen.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OCB terhadap Kinerja Dosen.

Kriteria pengujian hipotesis 9:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 10 (H10) :

“Manajemen talenta berpengaruh terhadap OCB dimediasi oleh Komitmen Organisasi”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap OCB dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap OCB dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis 10:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 11 (H11) :

“Manajemen Talenta berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis 11:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 12 (H12) :

“OHC berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OHC terhadap kinerja dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OHC terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

Kriteria pengujian hipotesis 12:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 13 (H13) :

“Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja dosen dimediasi oleh OCB”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh OCB.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh OCB.

Kriteria pengujian hipotesis 13:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).

Hipotesis 14 (H14) :

“OHC berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh OCB”

$H_0: = 0$; **tidak** terdapat pengaruh OHC terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh OCB.

$H_1: \neq 0$; terdapat pengaruh OHC terhadap Kinerja Dosen dimediasi oleh OCB.

Kriteria pengujian hipotesis 14:

Jika $CR_{value} > 1,96$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Hair et, al, 2014).