

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu, “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Upaya pendekatan penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2011:66) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum.

Secara lebih spesifik, metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*). Definisi studi kasus menurut Yin (2013:18) adalah suatu inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena didalam konteks kehidupan nyata, bila mana batas-batas antara fenomena dan konteks tidak tampak dengan tegas dan dimana multisumber bukti dimanfaatkan.

Lebih lanjut Yin(2013:1-12) mengemukakan bahwa pendekatan studi kasus dapat digunakan untuk penelitian yang berupa perencanaan baik perencanaan wilayah, administrasi umum, kebijakan umum, ilmu-ilmu manajemen dan pendidikan. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mempertahankan karakteristik holistik dan bermakna dari peristiwa-peristiwa kehidupan nyata dan kekuatan yang unik dari studi kasus adalah kemampuannya untuk berhubungan sepenuhnya dengan berbagai jenis bukti baik dokumen, peralatan, wawancara dan observasi.

Dalam rancangan penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan pada bab pertama, sekaligus sebagai kegiatan yang akan dilaksanakan. Adapun rancangan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu : penentuan masalah penelitian, pengumpulan data penelitian dan analisis data. Sedangkan populasi penelitian adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang berjumlah 60 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampelnya yaitu tetap 60 orang pegawai.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kegunaan dari operasionalisasi variabel adalah untuk mengidentifikasi variabel penelitian menjadi kategori data yang harus

dikumpulkan oleh peneliti agar pengukuran yang dilakukan dapat lebih mudah. Definisi operasional variabel dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Variabel Bebas (*Talent management*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah talent management. Definisi *talent management* pada penelitian ini mengacu pada penelitian oleh Julia dan Rog (2008) dikutip oleh Wahyu Indah Pratamasari (2019). *Talent management* dipandang sebagai suatu seperangkat kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang terintegrasi secara efektif dan menyeluruh dalam organisasi untuk mencapai strategi organisasi. Dengan demikian posisi pegawai dipandang sebagai modal strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

Menurut Capelli (2008:118) terdapat beberapa indikator *talent management*, yakni sebagai berikut :

- a) Penetapan kriteria talenta
- b) Seleksi grup talenta
- c) Percepatan pengembangan talenta
- d) Penugasan posisi kunci
- e) Evaluasi kemajuan program

2. Variabel Terikat (Produktivitas kerja pegawai)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja pegawai. Definisi produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini mengacu menurut *Stolovitch and Keeps* (2017), bahwa produktivitas kerja merupakan seperangkat hasil yang

dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Berdasarkan indikator yang telah diterapkan dalam mengukur produktivitas kerja pegawai dilingkup Inspektorat Kabupaten Jombang yakni sebagai berikut :

A) Tingkat usaha pegawai

B) Hasil kerja pegawai

3. Variabel Mediasi (*Employee engagement*)

Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *employee engagement*. Definisi *employee engagement* pada penelitian ini mengacu pada penelitian (Rachman & Dewanto, 2016) bahwa *employee engagement* terjadi seseorang terhubung dengan organisasi atau orang lain secara sadar waspada dan secara emosi, melakukan tujuan dari perannya untuk melayani dengan kemampuan terbaiknya.

Menurut *Schaufeli and Bakker* (2010) terdapat beberapa indikator *employee engagement*, yakni sebagai berikut :

a. Semangat (*Vigor*)

b. Dedikasi (*Dedication*)

c. Penyerapan (*Absorption*)

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
<i>Talent Management</i> (X) Capelli (2008:118)	Penetapan kriteria talenta	1) Menetapkan calon-calon pegawai yang sesuai kebutuhan instansi
	Seleksi grup talenta	2) Melakukan seleksi secara keseluruhan dan bertahap
	Percepatan pengembangan talenta	3) Mendukung upaya percepatan atas program pengembangan talenta
	Penugasan posisi kunci	4) Penempatan talenta diposisi tertentu sesuai tugasnya
	Evaluasi kemajuan program	5) Monitoring setiap perkembangan talenta sebagai tolak ukur kemajuan program
<i>Employee Engagement</i> (M) Schaufeli dan Bakker (2010)	Semangat (<i>Vigor</i>)	1) Ketangguhan mental dalam bekerja
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	2) Memiliki rasa antusias dan kebanggaan tersendiri
	Penyerapan (<i>Absorption</i>)	3) Upaya untuk tetap fokus pada tugas pekerjaan yang diberikan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Peraturan Bupati Jombang No.87 Tahun 2020	Tingkat usaha pegawai	1) Pegawai selalu mengusahakan yang terbaik demi tercapainya keberhasilan dalam bekerja
	Hasil kerja pegawai	2) Pimpinan selalu menilai perkembangan pegawai dilihat dari hasil kerja

		pegawai baik secara kualitas atau kuantitas
--	--	--

3.2.2. Pengukuran Variabel

Pengukuran adalah proses, cara perbuatan mengukur yaitu suatu proses sistematis dalam menilai dan membedakan suatu objek yang diukur atau pemberian angka terhadap objek atau fenomena menurut aturan tertentu. Pengukuran variabel diatur melalui kaidah-kaidah tertentu. Jadi dalam hal ini skala pengukuran adalah seperangkat aturan yang diperlukan untuk mengkuantitatifkan data dari suatu variabel. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah *talent management* sebagai variabel bebas (*independent variable*), produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan *employee engagement* sebagai variabel mediasi (*intervening variable*).

Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala pengukuran *Likert Scale*, yang terdiri dari angka 1 sampai 5. Skala 1 sampai 5 dipilih dengan pertimbangan untuk memudahkan responden dalam menentukan kategori sangat tidak setuju sampai dengan sampai setuju. Pengisian kuesioner dilakukan hanya dengan memberi tanda centang (✓) pada skala 1 sampai 5 yang sudah tersedia. Skala 1 dimaknai sebagai sangat tidak setuju dan skala 5 dimaknai sebagai sangat setuju. Dengan tabel *Likert Scale* sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penilaian *Likert Scale*

Skor	Keterangan
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Sumber : Sugiyono,(2017:94)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada dilingkup Inspektorat Kabupaten Jombang, sejumlah 60 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (Dalam Riduwan, 2012:56) mengatakan sampel adalah sebagian dari populasi (sebagai wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut (Sugiyono, 2013:113) Sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka dalam penelitian ini, dari populasi yang sudah dijelaskan, diambil sampel

penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi seluruhnya digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:122). Sehingga sampel responden yang akan diteliti tetap berjumlah 60 orang.

3.4. Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2011:15). Dalam penelitian ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket atau kuesioner yang disebar.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terbagi menjadi 2 bagian, sebagai berikut :

A) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2013). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 60 pegawai di Inspektorat Kabupaten Jombang.

B) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar, 2013). dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku-buku, literatur artikel, jurnal serta situs pada internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Riduwan, 2012:69) Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah pertama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang standar. Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1. Angket

Menurut (Sugiyono, 2018:124) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5.2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2018:137-138) wawancara adalah suatu percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan

studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang akan lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

3.5.3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018) dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Dokumentasi dilakukan dalam penelitian ini untuk mengambil gambar dari objek penelitian serta aktivitas-aktivitas didalamnya.

3.6. Uji Instrumen

Penelitian kuantitatif memiliki kualitas instrumen validitas dan reliabilitas, serta memiliki kualitas pengumpulan data berkaitan dengan ketepatan dalam cara-cara yang digunakan. Instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya apabila tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya maka belum tentu menghasilkan data yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2017).

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengungkapkan sah atau tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid/sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas menurut Sugiyono (2017:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita

mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawa 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat dikatakan tepat.

Untuk menguji validitas pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik korelasi item total atau disebut juga *corrected item total corelation*. Untuk menguji validitas ketentuan yang harus dipenuhi dalam kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan valid
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari angket dinyatakan tidak valid.

Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada nilai standar maka pernyataan tersebut valid (signifikan) tetapi jika angka korelasi yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai standar maka pernyataan tersbut tidak valid. Berikut merupakan hasil uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas
Talent Management (X)

Item	r	Nilai Kritis	Keterangan
XP.1	0,573	0.3	Valid
XP.2	0,809	0.3	Valid
XP.3	0,693	0.3	Valid
XP.4	0,728	0.3	Valid
XP.5	0,687	0.3	Valid

Employee Engagement (M)

Item	r	Nilai Kritis	Keterangan
MP.1	0,776	0,3	Valid
MP.2	0,756	0,3	Valid
MP.3	0,677	0,3	Valid

Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Item	r	Nilai Kritis	Keterangan
YP.1	0,359	0,3	Valid
YP.2	0,610	0,3	Valid
YP.3	0,552	0,3	Valid

Sumber :Data diolah spss 21

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 3.4 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > nilai korelasi 0,3. Dengan demikian, maka

variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisa selanjutnya.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut (Sugiyono, 2013) reliabilitas adalah instrumen yang digunakan bila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan rentang skor 1-5, sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[\frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

n : Banyak butir soal atau pernyataan

S_i^2 : Jumlah varian butir

St^2 : Jumlah skor total

Dalam uji reliabilitas standart penentuan koefisien *Cronbach Alpha* yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 maka kuisioner dinyatakan reliabel begitupun sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X	0,870	0,6	Reliabel
M	0,859	0,6	Reliabel
Y	0,695	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.6 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mendapatkan hasil yang reliabel, dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisa selanjutnya.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) dalam penelitian kuantitatif, menjelaskan bahwa teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dan inferensial untuk melihat sebab akibat antara variabel bebas (*talent management*) dengan variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) yang dimediasi oleh *employee engagement* sebagai variabel intervening.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian, dalam melakukan analisa deskriptif diperlukan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147).

Berdasarkan data karakteristik dari 60 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terkait *talent management*, produktivitas kerja pegawai, dan *employee engagement* dianalisis menggunakan analisa deskriptif dengan bantuan SPSS 2.1 untuk melihat hasil rata-rata atau yang disebut dengan nilai *mean*.

Hasil analisis deksriptif berupa nilai rataa yang disajikan dalam bentuk tabel maupun grafik yang kemudian akan diinterpretasikan. Teknik analisis statistik deskriptif yang dapat digunakan antara lain:

A. Penyajian data dalam bentuk tabel atau distribusi frekuensi dan tabulasi silang (*crosstab*). Dengan analisis ini akan diketahui kecenderungan hasil temuan penelitian, apakah masuk dalam kategori rendah, sedang atau tinggi.

- B. Penyajian data dalam bentuk visual seperti histogram, poligon, ogive, diagram batang, diagram lingkaran, diagram pastel(*pie chart*), dan diagram lambang.
- C. Penghitungan ukuran tendensi sentral (mean, median modus).
- D. Penghitungan ukuran letak (kuartil, desil, dan persentil).
- E. Penghitungan ukuran penyebaran (standar deviasi, varian, range, deviasi kuartil, mean deviasi, dan sebagainya).

Tabel 3.6

Kualifikasi Analisa Deskriptif

Klasifikasi	Deskripsi Variabel
1 - 1,8	Sangat Rendah
1,9 - 2,7	Rendah
2,8 - 3,6	Sedang
3,7 - 4,5	Tinggi
4,6 - 5,0	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2017

3.7.2. Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis data yang memiliki sifat *soft modelling* dimana data tidak harus menggunakan skala tertentu dalam melakukan pengukurannya dan sampel penelitian dapat berjumlah dibawah 100 orang responden.(Ghozali,2014). Secara umum *Partial Least Square* (PLS) sangat sesuai untuk memprediksi aplikasi dan membangun teori, menganalisa sampel yang berukuran kecil, dan menguji keseluruhan *fit* model (*overall model fit*) dengan baik. PLS memiliki kelebihan dari regresi biasa karena PLS dapat

menguji beberapa variabel sekaligus (Solihin dan Ratmono, 2013). Dalam penelitian ini analisis *Partial Least Square* (PLS) didukung oleh program SmartPLS 3.0. Evaluasi model dalam penelitian ini terdiri atas dua tahap yakni evaluasi model struktural (*inner model*) dan evaluasi model pengukuran (*outer model*).

1. *Inner Model* (Model Struktural)

Hussein (2015) mengatakan bahwa adanya analisis *inner model* diterapkan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Dimana analisis *inner model* ini dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan melihat hasil dari koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2) dan *Goodness of Fit* (GoF). Berikut adalah gambaran dari model struktural dari analisis *inner model* yang diolah dalam *Software SmartPLS* versi 3.0.

Pada evaluasi model struktural, hasil yang ditampilkan adalah nilai masing-masing indikator pada setiap konstruksinya.

2. *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisis *outer model* merupakan tahapan penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator dan sebaliknya. Analisis *outer model* ini dilakukan untuk melihat nilai *convergent validity* pada *loading factor* dan *discriminant validity* pada *cross loading factor* untuk mengetahui hasil validitas, dan juga untuk melihat *composite reliability* dan *cronbach alpha* guna mengetahui hasil reliabilitasnya.

Nilai *convergent validity* merupakan hasil dari *loading factor* yang ada pada variabel laten dengan indikator-indikator yang diharapkan >0.7 (Hussein, 2015). Sedangkan pada nilai *discriminat validity* adalah nilai *cross loading factor* yang digunakan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki *discriminat* yang memadai yakni dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk lain (Hussein, 2015).

3.8. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:207) mengungkapkan bahwa dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data terkumpul dari responden atau sumber data lain terkumpul. Penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang dapat dimengerti yang mana tujuan ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat tahapan-tahapan sebagai berikut:

3.8.1. Uji *R-Square* (Koefisien Determinasi)

Uji *R-Square* atau koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen,

artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013:260).

3.8.2. Uji Mediasi

Menurut (Baron & Kenny, 1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *Partial Mediation* menunjukkan bahwa *employee engagement* bukan satu-satunya pemediasi hubungan *talent management* terhadap produktivitas kerja pegawai namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *full mediation* menunjukkan bahwa *employee engagement* memediasi sepenuhnya hubungan antara *talent management* terhadap produktivitas kerja pegawai

