

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA POLRI DIMEDIASI *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT
(Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)**



T E S I S

Oleh :

JUWINARTI

NPM: 2261101037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA POLRI DIMEDIASI *EMPLOYEE
ENGAGEMENT*
(Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)**



T E S I S

**Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar
magister Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

Oleh :

JUWINARTI

2261101037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA POLRI DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
(Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)**



TESIS

oleh
JUWINARTI
2261101037

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,
an. probi

Mei Gafar

Dr. Drs. Onsardi, M.M.
NIDN. 0201056501

Pembimbing II,
an. probi

Mei Gafar

Dr. Yusmanianti, S.E., M.M.
NIDN. 0225057501

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah
Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLRI DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)

oleh

JUWINARTI

NIM : 2261101037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 18 Juli
2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Meilaty Finthasari, S.E., M.M.**
NIDN. 0226058802
2. **Andi Azhar, S.IP, MBA., Ph.D**
NIDN. 0231128901
3. **Dr. Drs. Onsardi, M.M.**
NIDN. 0201056501
4. **Dr. Yusmanianti S.E., M.M.**
NIDN. 0225057501

Tanda Tangan:

Meilaty
.....

an. pro
.....

Meilaty
.....

an. pro
.....

Meilaty
.....

Bengkulu, 18 Juli 2025

Dekan,

Furqonti
Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN/ 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Juwinarti, NPM. 2261101037, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2025



JUWINARTI
NPM. 2261101037

DECLARATION

I am Juwinarti, NPM. 2261101037, declare that:

1. *This thesis is my original and authentic work. It is not the result of another person's work presented under my name, nor is it a product of imitation or plagiarism from the work of others. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree, either at Universitas Muhammadiyah Bengkulu or at any other higher education institution.*
2. *This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.*
3. *This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.*

Bengkulu, Juli 2025

Declared by,



JUWINARTI
NPM. 2261101037

PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya sehingga Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan segala kerendahan hati, karya ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua tercinta, yang selalu mendoakan, memberikan cinta, dukungan moral, serta semangat tiada henti dalam setiap langkah hidup saya. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tak ternilai. Terkhusus untuk Alm. Bapak tercinta yang belum sempat menyaksikan saya menyelesaikan pendidikan ini, semoga apa yang menjadi harapan Bapak dapat saya wujudkan dan bisa membanggakan Bapak.
2. Keluarga besar saya, yang telah menjadi sumber kekuatan dan motivasi dalam perjalanan panjang ini.
3. Para dosen dan pembimbing, yang telah membagikan ilmu, bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dan dedikasi, khususnya kepada pembimbing tesis yang telah memberikan banyak masukan berharga.
4. Sahabat dan rekan seperjuangan, yang telah menjadi tempat berbagi cerita, semangat, dan kerja sama selama masa studi ini.
5. Rekan kerja saya di Bagbinkar Biro SDM Polda Bengkulu yang telah memberikan dukungan tak terhingga sampai saat ini.
6. Diri saya sendiri, atas ketabahan, kerja keras, dan keyakinan untuk tidak menyerah dalam menyelesaikan proses akademik ini. Terimakasih diriku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul **Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai Polri Dimediasi *Employee Engagement* (Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)** Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Bengkulu.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam tesis ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan ucapan dan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Furqonti Ranidiah, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Dr. Meilaty Finthasari, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Dr. Drs. Onsardi, M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam tesis ini hingga selesai.
4. Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam tesis ini hingga selesai.
5. Bapak ibu dosen penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis
6. Bapak ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan tesis ini

7. Kapolda Bengkulu beserta Staf di jajaran Polda Bengkulu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan penuh baik secara moril maupun materiil.
9. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam pembuatan tugas akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga penelitian Tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, Juli 2025

Penulis

JUWINARTI
NPM 2261101037

ABSTRAK

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLRI DIMEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (Studi Kasus pada Kepolisian Daerah Bengkulu)

Juwinarti¹, Onsardi², Yusmaniarti³

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap *employee engagement*, untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu, dan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu yang dimediasi *employee engagement*. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 175 orang pegawai Polri di Polda Bengkulu. Analisis data menggunakan Partial Least Square Equation Modelling (PLS-SEM) dengan Smart PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu (nilai t_{hitung} (13,502) > t_{tabel} (1,96), variabel Manajemen Talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu (nilai t_{hitung} (5,153) > t_{tabel} (1,96), variabel *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu (nilai t_{hitung} (2,153) < t_{tabel} (1,96), dan variabel Manajemen Talenta mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu yang dimediasi oleh *Employee Engagement* (nilai t_{hitung} (2,019) > t_{tabel} (1,96). Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, maka disarankan dapat menambah variabel Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, *Servant Leadership* yang dapat meningkatkan *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Manajemen Talenta, *Employee Engagement*, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE POLICE MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT

(Case Study on the Bengkulu Regional Police)

Juwinarti¹, Onsardi², Yusmaniarti³

The objectives to be achieved from this study are to determine the effect of talent management on employee engagement, to determine the effect of talent management on the performance of Polri Polda Bengkulu employees, to determine the effect of employee engagement on the performance of Polri Polda Bengkulu employees, and to determine the effect of talent management on the performance of Polri Polda Bengkulu employees mediated by employee engagement. The sample used in the study was 175 Polri employees at Polda Bengkulu. Data analysis used Partial Least Square Equation Modeling (PLS-SEM) with Smart PLS. The results and conclusions of the study indicate that the Talent Management variable has a positive and significant influence on Employee Engagement of Bengkulu Regional Police Employees (t-count value (13.502) > t-table (1.96), the Talent Management variable has a positive and significant influence on the Performance of Bengkulu Regional Police Employees (t-count value (5.153) > t-table (1.96), the Employee Engagement variable has a positive and significant influence on the Performance of Bengkulu Regional Police Employees (t-count value (2.153) < t-table (1.96), and the Talent Management variable has a significant influence on the Performance of Bengkulu Regional Police Employees mediated by Employee Engagement (t-count value (2.019) > t-table (1.96). Further researchers interested in conducting similar research can add variables of Organizational Commitment, Work Motivation, Servant Leadership which can increase Employee Engagement and Employee Performance.

Keywords: Talent Management, Employee Engagement, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
DECLARATION.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Talenta	15
2.1.2 Kinerja Pegawai	20
2.1.3 <i>Employee Engagement</i>	23
2.2 Pengaruh antar Variabel.....	30
2.2.1 Variabel Laten	30
2.2.2 Variabel Manifes	31
2.3 Kerangka Penelitian	43
2.4 Pengembangan Hipotesis dan Model Hipotetik	44
2.4.1 Manajemen Talenta berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.....	44
2.4.2 Manajemen Talenta berpengaruh terhadap <i>Employee Engagement</i>	45
2.4.3 <i>Employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai	46
2.4.4 Manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dimediasi <i>employee engagement</i>	47
2.5 Definisi Operasional.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	50
3.1.2 Waktu Penelitian	50
3.2 Jenis Penelitian	50

3.3	Jenis dan Sumber Data	51
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.4.1	Populasi.....	51
3.4.2	Sampel.....	52
3.5	Metode Pengumpulan Data	53
3.5.1	Kuesioner	53
3.5.2	Dokumentasi	54
3.6	Teknik Analisis Data.....	55
3.6.1	Analisis Deskriptif	55
3.6.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
3.6.3	Analisis Partial Least Square Equation Modelling (PLS-SEM)	59
3.7	Kriteria Pengujian Hipotesis	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
4.1	Hasil Penelitian.....	63
4.1.1	Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Penelitian	64
4.1.2	Karakteristik Responden	65
4.1.3	Analisis Deskripsi Penelitian	68
4.2	Pembahasan	79
4.2.1	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.2.2	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap <i>Employee Engagement</i>	81
4.2.3	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	84
4.2.4	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai dimediasi <i>Employee Engagement</i>	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		89
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Saran	90
5.3	Implikasi Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA.....		92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Pengaruh antar Variabel dalam Penelitian.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
2.3. Operasional Variabel Penelitian	49
3.1. Tingkat Jawaban dan Skor pada Kuesioner	55
3.2. Kategori Persentase manajemen talenta untuk setiap indikator.....	57
3.3. Kategori Persentase manajemen talenta untuk setiap indikator.....	57
3.4. Kategori Persentase manajemen talenta untuk setiap indikator.....	58
3.5. Kriteria Nilai dan Modelnya	63
4.1. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel	64
4.2. Hasil Uji Reliabilitas	64
4.3. Jenis Kelamin Responden	65
4.4. Tingkat Pendidikan Responden.....	65
4.5. Pangkat Responden	66
4.6. Jabatan Responden	67
4.7. Lama Bekerja Responden	68
4.8. Interval Skala	69
4.9. Penilaian Responden terhadap Manajemen Talenta.....	69
4.10 Penilaian Responden terhadap Employee Engagement	70
4.11 Penilaian Responden terhadap Kinerja Pegawai	71
4.12 Outer Loadings.....	73
4.13 Hasil Uji Validitas Fornel-Larcker Criterion.....	74
4.14 Hasil Uji Besaran Efek (f^2)	75
4.15 Hasil Goodness of Fit (GoF)	76
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas dengan VIF.....	77
4.17 Hasil Partial Least Square (PLS).....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	43
4.1 Gambar Nilai Analisis PLS	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga negara yang bertanggung jawab untuk menegakkan hukum dan ketertiban, melindungi masyarakat, memberikan perlindungan, dan melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, Polri mau tidak mau akan bersentuhan langsung dengan masyarakat sipil. Hal ini menjadi tantangan dan kewajiban moral bagi Polri dalam menegakkan ketertiban dan keamanan masyarakat. Tidak diragukan lagi, Polri menghadapi masalah dan kewajiban moral dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Masyarakat menjadi lebih aktif, kritis, dan perhatian terhadap kejadian-kejadian masyarakat di sekitar mereka sebagai akibat dari kemajuan sosial dan teknologi informasi. Polri saat ini sedang menghadapi kesulitan ini dalam menjalankan tugas rutinnya (Fitrianto, 2021).

Sebagai suatu lembaga yang berhasil dan mampu menjalankan peran tugasnya dengan baik tentunya tidak terlepas dari kinerja pegawainya yang memiliki kemampuan dan talenta. Talenta adalah kemampuan terbaik yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai Polri yang merupakan kemampuan dasar yang harus terus diolah, sehingga menjadi kekuatan diri yang menonjol. salah satu upaya yang dilakukan oleh Polri dalam mempertahankan Talenta dan kinerja pegawai ialah dengan menerapkan sistem Manajemen Talenta. Manajemen talenta sering kali berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai akan meningkat sebagai hasil dari terciptanya

keterlibatan karyawan. Bawahan atau karyawan dalam hal ini anggota akan merasa sangat dihargai dan puas menjadi bagian dari organisasi ketika talenta karyawan ditangani dengan baik secara struktural, dimulai dari perekrutan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, serta upaya mempertahankan talenta (Supraptiningsih, 2019). Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas anggota. Upaya untuk meningkatkan kinerjanya, anggota akan menyumbangkan waktu, bakat, dan otaknya secara optimal. Menurut Collings & Mellahi, kesuksesan manajemen talenta menjadi sangat penting karena mempengaruhi kesuksesan organisasi (Supraptiningsih, 2019).

Kemampuan organisasi untuk berhasil didasarkan pada tenaga kerja yang berbakat. Sumber daya manusia diatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, yang berfokus pada hubungan dan fungsi orang dalam organisasi. Dengan kata lain, manajemen talenta terdiri dari sejumlah prosedur dan bukan terbatas pada proses tertentu atau cara program pengembangan beroperasi (Farndale *et al.*, dalam Supraptiningsih, 2019).

Menurut Pella & Inayati (2017) menjelaskan bahwa manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (*company future leader*) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (*unique skill and high strategic value*).

Penyelenggaraan manajemen talenta Polri menurut peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia nomor 3 Tahun 2019 tentang manajemen talenta Polri mengungkapkan bahwa tujuan manajemen talenta Polri adalah untuk

menyiapkan menyiapkan sumber daya manusia Polri yang memiliki keunggulan dan kompetitif untuk menjadi unggul guna melaksanakan tugas dengan tantangan yang kompleks, selain itu adalah untuk membangun iklim kompetisi positif dan transparansi diantara Talenta Polri untuk memberikan prestasi terbaik bagi pencapaian visi dan misi Polri.

Berdasarkan penelitian Aprianty *et al.*, (2023) di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia daerah Bengkulu (Polda Bengkulu) melaporkan bahwa kinerja dalam sistem layanan masyarakat sudah diaplikasikan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan kinerja aparat kepolisian yang sesuai prosedur, peraturan yang cukup jelas dan lengkap serta nilai-nilai moral yang masih dilaksanakan dengan baik. Pegawai kepolisian di Kepolisian daerah Bengkulu juga dibekali dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang didapatkan melalui peningkatan pendidikan. Kinerja baik yang sampai saat ini ditunjukkan oleh aparat kepolisian di daerah Bengkulu merupakan pencerminan dari kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan budaya kerja di daerah Bengkulu (Aprianty *et al.*, 2023). Tingkat akuntabilitas kinerja pegawai kepolisian dievaluasi melalui sistem AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan). Tahun 2022, jajaran anggota kepolisian Polda Bengkulu terjadi kenaikan persentase AKIP sebesar 3% dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga menjadi 73,12 dengan predikat B. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang semakin membaik seiring berjalannya waktu (Hadi *et al.*, 2024).

Tanggung jawab dan kewenangan Polri sebagai organisasi negara yang menegakkan keamanan dan ketertiban masyarakat berperan dalam menegakkan hukum dalam sistem peradilan pidana. Polri juga dituntut untuk membangun profesionalisme dan konsistensi kinerja anggota. Polri berupaya untuk mengubah dan meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme anggotanya. Hal ini diawali dengan penyederhanaan dalam birokrasi pelayanan publik oleh Polri, diikuti dengan penyediaan layanan dengan memanfaatkan teknologi informasi mutakhir dan peningkatan kesejahteraan anggota Polri. Berdasarkan perkembangan teknologi informasi terkini, program-program peningkatan kesejahteraan anggota, penyesuaian kultur kerja, dan inovasi-inovasi lain mulai dilakukan oleh Polri baik di tingkat pusat (Mabes Polri) maupun di jajaran Kepolisian Daerah (Polda). Polri juga telah melakukan inovasi dalam peningkatan profesionalitas dan kinerja melalui pembinaan anggota Polri dengan menerapkan sistem pembinaan karier (SISBINKAR) untuk program-program yang terencana, metodis, dan selaras dengan kompetensi yang didasarkan pada prinsip-prinsip keterbukaan dan kebutuhan organisasi. Konsep keterbukaan, objektivitas, keadilan prosedural, akuntabilitas, profesionalitas, dan keadilan didasarkan pada kebutuhan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu inovasi yang dilakukan Polri untuk meningkatkan kualitas kerja dan profesionalisme anggotanya. Namun, tampaknya hal ini tidak membuat perbedaan yang signifikan dalam profesionalisme dan efektivitas kinerja Polri. Meskipun terlaksananya sistem pembinaan karir anggota Polri namun faktanya masih terdapat beberapa permasalahan, diantaranya adalah ruang jabatan yang ada di institusi Polri masih

terbatas, kaderisasi anggota Polri belum terlaksana dengan baik, pelaksanaan proses rekrutmen anggota Polri, promosi jabatan, *reward* dan *punishment* masih belum maksimal dan penempatan anggota belum sepenuhnya sesuai dengan kinerja dan talenta serta kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan masalah tersebut, diperlukan sistem baru Polri yaitu dengan adanya manajemen talenta anggota Polri. Manajemen talenta Polri diberlakukan untuk memberi pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Manajemen talenta berfokus pada pengelolaan talenta anggota melalui tahapan identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan penugasan dan kaderisasi pemimpin dan anggota Polri yang memiliki kemampuan, potensi atau keunggulan.

Menurut data Komisi Untuk Orang Hilang dan Korban Tindak Kekerasan (KontraS) yang memberikan catatan berupa kritik terhadap kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Berbagai peristiwa kekerasan, penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran Hak Azasi Manusia (HAM) nampak tidak pernah tuntas dan selalu berulang dilakukan oleh institusi Kepolisian. Berdasarkan pemantauan yang dilakukan dalam periode Juli 2023-Juni 2024, KontraS menemukan bahwa angka peristiwa kekerasan dan dugaan pelanggaran HAM oleh Kepolisian mengalami peningkatan. Sepanjang Juli 2023-Juni 2024, tercatat 645 peristiwa kekerasan yang melibatkan anggota Polri. 645 peristiwa kekerasan tersebut menyebabkan 759 korban luka dan 38 korban tewas (Badan Pekerja KontraS, 2024). Selain memotret peristiwa kekerasan secara umum, sepanjang Juli 2023-Juni 2024 KontraS juga mendokumentasikan 35 peristiwa

extrajudicial killing yang menewaskan 37 orang. Jumlah peristiwa *extrajudicial killing* yang terjadi juga mengalami kenaikan dibanding tahun sebelumnya, walau jumlah korbannya berkurang. Sepanjang Juli 2023-Juni 2024 berbagai peristiwa represi terhadap kebebasan sipil pun masih terjadi. KontraS mencatat 75 peristiwa pelanggaran terhadap kebebasan sipil yang meliputi tindakan pembubaran paksa sebanyak 36 kali, penangkapan sewenang-wenang sebanyak 24 kali, dan tindakan intimidasi sebanyak 20 kali. Alih-alih bertindak untuk menjaga ketertiban dan keamanan warga, anggota Polri justru menjadi alat untuk membungkam warga. Secara mayoritas, pelanggaran terhadap kebebasan sipil dialami oleh warga yang mempertahankan ruang hidup dan menuntut haknya serta warga yang mempraktikkan hak untuk berkumpul secara damai dan mengemukakan pendapat di muka umum. Profesionalitas kinerja dalam upaya penegakan hukum pidana juga nampaknya masih menjadi pekerjaan rumah yang genting bagi Kepolisian. Berbagai peristiwa salah tangkap dan penangkapan sewenang-wenang masih terjadi, menunjukkan bahwa pada praktiknya aturan prosedural dan formil hukum pidana seringkali diabaikan dan dikesampingkan (Badan Pekerja KontraS, 2024).

Di wilayah hukum Polda Bengkulu masih banyak terdapat laporan masyarakat yang diterima Polda Bengkulu dan Polres jajaran. Laporan yang diterima yakni diantaranya adalah kasus pencurian, narkoba dan lakalantas. Masih banyaknya laporan masyarakat yang masuk setiap harinya sehingga bisa dibilang tingkat kriminalitas dan gangguan keamanan di wilayah Polda Bengkulu masih cukup tinggi. kinerja di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Bengkulu (Polda Bengkulu), menurut Kapolda Bengkulu melalui Kabid Humas

Polda Bengkulu Kombes Pol Anuardi, S.Ik., M.Si., menyampaikan, selama periode triwulan I dan triwulan II tahun 2023 Polda Bengkulu terjadi kenaikan gangguan Kamtibmas sebesar 0,13 persen dan untuk penyelesaian perkara juga mengalami kenaikan, namun hanya sebesar 15,6 persen. Selama triwulan I dan II Untuk gangguan Kamtibmas terjadi kenaikan sebanyak 2 kasus, dan penyelesaian perkara juga terjadi kenaikan, namun hanya sebanyak 105 kasus. Namun dari 10 Polres jajaran Polda Bengkulu untuk capaian penyelesaian kasus tertinggi dilakukan oleh Polres Kaur baru sebesar 94 persen. Sedangkan untuk capaian terendah dalam penyelesaian perkara yakni Polres Lebong baru sebesar 37 persen. Selama periode triwulan I dan triwulan II terjadi penurunan *trend* kasus meresahkan, yakni sebesar 21 kasus (3 %) dan penyelesaian hanya naik sebesar 39 kasus (15%) (Tribrata News Polda Bengkulu, 2024).

Untuk meningkatkan citra polri yang dianggap telah mampu menjalankan perannya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta sebagai penegak hukum di wilayah Polda Bengkulu maka kontribusi dari pegawai pada Polri Polda Bengkulu sangat dibutuhkan. Kontribusi pegawai pada Polri terhadap institusi akan menjadi hal penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Setiap anggota Polri perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Terdapat banyak hal yang menjadi perhatian pimpinan guna mendorong kinerja pegawai diantaranya dalam kaitannya dengan keterikatan pegawai atau karyawan (*employee engagement*).

Employee engagement suatu yang menggambarkan keterkaitan pegawai terhadap komitmen organisasi dan nilai terhadap organisasi (Kartika, 2015). Keterkaitan pegawai pada area pekerjaan tak sekedar sampai keberadaan fisik namun juga keberadaan intelektual melewati kewajiban. *Employee engagement* sangat erat kaitannya dengan motivasi, produktifitas dan kinerja pegawai. Di lingkungan kerja yang penuh dengan tuntutan dan tantangan seperti di kepolisian, keterkaitan pegawai menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa para pegawai pada Polri masih tetap termotivasi, berkomitmen dan berprestasi tinggi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Collings dan Mellahi (2009), manajemen talenta merupakan proses strategis dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi dalam rangka menarik, membina, dan mempertahankan karyawan dengan potensi dan kinerja unggul untuk mengisi posisi-posisi penting. Ketika manajemen talenta dijalankan secara efektif, hal tersebut diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan karena karyawan yang berbakat akan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran organisasi (Schiemann, 2014).

Dalam pelaksanaannya program manajemen talenta tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Sejumlah studi mengungkapkan bahwa *employee engagement* atau keterlibatan karyawan, memainkan peran penting sebagai mediator. Dengan kata lain, keberhasilan manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pekerjaan mereka.

Kahn (1990) dalam teorinya menyebutkan bahwa, keterlibatan karyawan terjadi ketika seseorang terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka dari sisi fisik, mental, dan emosional. Karyawan yang *engaged* merasa bahwa tugas mereka memiliki arti, merasa aman untuk mengekspresikan diri, dan memiliki kapasitas energi yang cukup untuk menjalankan tanggung jawabnya. Temuan ini diperkuat oleh Saks (2006) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat menjembatani pengaruh dari berbagai kebijakan organisasi seperti pelatihan dan dukungan terhadap hasil-hasil kerja seperti kepuasan dan performa.

Lebih jauh lagi, laporan dari Gallup (2021), menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi mengalami peningkatan produktivitas hingga 17% dan profitabilitas hingga 21% dibandingkan perusahaan dengan tingkat keterlibatan yang rendah. Fakta ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberi pengaruh nyata terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Meskipun penting banyak organisasi di Indonesia masih menghadapi hambatan dalam menerapkan strategi manajemen talenta secara efektif dan mempertahankan keterlibatan karyawan. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain kurangnya sistem pengembangan talenta yang komprehensif, lemahnya komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta minimnya alat ukur yang akurat untuk menilai tingkat *engagement* dan kinerja pegawai.

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara manajemen Talenta, kinerja pegawai dan peran dari *Employee engagement* dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya di Polda Bengkulu.

Berapa besar manfaat dari manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Polri di Polda Bengkulu dimana *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Polri.

Penelitian ini dilakukan untuk memperluas penelitian sebelumnya dengan banyaknya fenomena yang terjadi saat ini, diantaranya penelitian Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu beberapa hasil penelitian yang menyajikan *research gap* penelitian. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Banuari *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa manajemen talenta yang terencana dengan baik mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, hasil penelitian dari Masduki & Sopiyan (2021) yang menyatakan bahwa strategi pengelolaan talenta melalui rekrutmen berbasis kompetensi serta pengembangan karier berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu Octavia & Susilo (2018) menemukan bahwa pemetaan talenta yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, Malika & Irfani (2022) menunjukkan bahwa pengembangan talenta yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dukungan terhadap temuan ini juga datang dari penelitian Savitri & Suherman (2018) serta Akuba *et al.* (2022), yang sama-sama menyatakan bahwa manajemen talenta berperan signifikan dalam meningkatkan performa karyawan. Tidak semua hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif signifikan, hasil penelitian Wahyuni (2019) menyatakan bahwa dalam organisasi sektor publik, manajemen talenta tidak memberikan dampak yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dilaporkan oleh Hafsara & Mukhsin (2024) menyatakan bahwa Hasil dari pengujian bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dikarenakan masih terdapat hambatan dalam penerapan manajemen talenta, sehingga peningkatan kinerja pegawai belum berjalan secara optimal.

Sejumlah penelitian telah meneliti *employee engagement* sebagai variabel penting yang berpotensi menjadi penghubung antara manajemen talenta dan kinerja pegawai. Penelitian dari Andini & Ekhsan (2024), Fitrianto (2021), Mende & Dewi (2021), serta Srimulyani (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, organisasi yang menerapkan manajemen talenta secara efektif cenderung memiliki pegawai yang lebih terlibat secara emosional dalam menjalankan tugasnya, temuan berbeda disampaikan dari hasil penelitian dari Kartikasari (2018) bahwa manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, Temuan ini mengisyaratkan bahwa efektivitas program manajemen talenta dalam membangun *employee engagement* sangat bergantung pada keberadaan dan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan. Lebih lanjut beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki kontribusi penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai hasil penelitian Andini & Ekhsan (2024); Wahyuni (2019) menyatakan keterlibatan karyawan secara emosional maupun perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja individu yang berarti semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap organisasi.

Berbeda dengan hasil temuan yang disampaikan oleh Achmada et al. (2022) menyatakan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan, dari penelitian menyimpulkan semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan dan sebaliknya, namun masih terdapat sejumlah karyawan yang merasa kurang dilibatkan.

Ketidakkonsistenan pada hasil penelitian dan fenomena-fenomena di atas, maka hal tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Polri Dimediasi *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada Kepolisian Daerah Bengkulu)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polri Polda Bengkulu?
2. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu?
4. Apakah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu yang dimediasi *employee engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai Polri Polda Bengkulu yang dimediasi *employee engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis
 - a. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk menunjang ilmu pengetahuan dan sebagai bahan yang relevan untuk dikaji oleh peneliti selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan manajemen talenta, kinerja Pegawai pada Polri Polda Bengkulu dan *employee engagement*.
 - b. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk pembaca agar menambah informasi dan bahan kajian dalam penelitian terkait pengaruh manajemen

talenta terhadap kinerja pegawai pada Polri Polda Bengkulu melalui *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi institusi Polri dengan memberikan saran-saran untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai pada Polri. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi Polri dalam menjalankan tugasnya sebagai Pelayan masyarakat dengan meningkatkan kinerja lebih baik lagi dan kompeten.
- b. Diharapkan bahwa penelitian ini memberikan manfaat bagi para akademisi dengan menambah basis pengetahuan mereka dan meningkatkan pemahaman terkait manajemen sumber daya manusia, yang mempengaruhi kinerja pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia.