



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 28%**

Date: Tuesday, December 12, 2023

Statistics: 432 words Plagiarized / 1535 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

---

Uji **Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuesioner Manajemen Talenta** Eva Silvia Ningsih 1, Fatma Siti Fatimah 1\*, Raden Jaka Sarwadhama 1, Ani Sulistyarningsih 2 1Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia 2Rumah Sakit Paru Respira Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia \*Email: fatmasitifatimah@almaata.ac.id **Abstrak Manajemen talenta dalam suatu organisasi mampu memberikan pengarahan pada proses pengembangan dan pemanfaatan keahlian, kemampuan serta talenta yang dimiliki oleh karyawan, yang dilaksanakan mempunyai tujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan jumlah yang memadai untuk menempati posisi kunci perusahaan sehingga keberlangsungan perusahaan dapat terjamin termasuk rumah sakit.**

Tujuan **penelitian: penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner manajemen talenta. Metode penelitian: penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode cross sectional subjek diambil secara total sampling berjumlah 57 responden perawat. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pearson correlation dan cronbach's alpha.**

Hasil: **hasil uji validitas kuesioner manajemen talenta menunjukkan nilai P-value <0,05 yang bermakna setiap item pernyataan dalam kuesioner valid. Hasil uji cronbach's alpha menunjukkan nilai 0,853 yang berarti instrumen reliabel. Kesimpulan: penelitian ini menyimpulkan instrumen kuesioner manajemen talenta terbukti memiliki validitas konkuren yang baik dan reliabel. Untuk mengukur variabel manajemen talenta. Kata Kunci: manajemen talenta; Kuesioner; Uji validitas; Reliabilitas Validity and Reliability Test of Instrumen Talent Management Questionnaire Abstract talent management in an organization is able to provide guidance on the process of developing and utilizing the skills, abilities and talents of employees, which is carried out with the aim of company's**

sustainability covered, including the hospital.

Research objectives: this study aims to test the validity and reliability of the talent management questionnaire instrument. Research methods: this research is a descriptive study with a cross sectional method the subject is taken with a total sampling of 57 nurses respondents. The analytical technique used is descriptive quantitative using Pearson correlation and Cronbach's alpha. Results: the results of the talent management questionnaire validity test showed a p value  $<0.05$ , which means that each statement item in the questionnaire is valid. Cronbach's alpha test results a of which the is Conclusion: study that the talent management questionnaire instrument is proven to have good and reliable concurrent validity.

To measure the talent management variable. Keywords: Talent management; Questionnaire; Validity test; Reliability Received: 01/09/2021; Pulished: 01/10/2021 Indonesian Journal of Nutrition and Dietetics Vol. 8, No. 1, 2020: 1-8 Indonesian Journal of Hospital Administration Vol. 4, No. 2, 2021: 52-55 Available online at: <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA> DOI : 10.21927/ijhaa.2021.4(2).52-55 53 PENDAHULUAN Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (1).

Rumah sakit harus selalu meningkatkan kualitas pelayanan sesuai yang diharapkan untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan pasien salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki (2). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu yang penting dalam kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan motor penggerak pembangunan bangsa, karena sumber daya manusia salah satu terpenting disamping sumber daya yang lain (3). Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia dalam rumah sakit harus dikelola dengan baik untuk menunjang produktifitas rumah sakit agar rumah sakit dapat unggul dalam persaingan usaha.

Didalam organisasi rumah sakit salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja adalah perawat (2). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari kelengkapan perlengkapan, kecanggihan dan besarnya modal yang dikeluarkan, melainkan dilihat dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia yang ada. Penting bagi organisasi

mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti manajemen talenta (4). Manajemen talenta berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk mengisi posisi yang tepat. Manajemen talenta dalam suatu organisasi mampu memberikan pengarahan pada proses pengembangan dan pemanfaatan keahlian, kemampuan serta talenta yang dimiliki oleh karyawan (5).

Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan mempunyai tujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal dengan jumlah yang memadai untuk menempati posisi kunci perusahaan sehingga keberlangsungan perusahaan dapat terjamin (6). Faktor ini tidak bisa diukur secara langsung kepada responden melainkan terdapat instrumen-instrumen yang mengukurnya. Oleh karena itu, diperlukan uji validitas untuk memunculkan masing-masing instrumen benar-benar mengukur faktornya dan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas instrumen dan reliabilitas kuesioner mengenai manajemen talenta pada perawat di RS Paru Respira Yogyakarta. BAHAN DAN METODE Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan pada waktu tertentu. Data karakteristik sampel yang dikumpulkan berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian. Data yang dikumpulkan adalah data primer hasil jawaban perawat dari kuesioner.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner manajemen talenta. Jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 57 perawat di RS Paru Respira Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Uji validitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan pearson correlation. Pertanyaan dianggap valid apabila nilai R hitung lebih besar dari R tabel ( $N=57$ ,  $R \text{ tabel} = 0,266$ ) (7). Uji reliabilitas pada kuesioner ini menggunakan uji Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $>0,6$ . Instrumen dilakukan retest pada sampel sehingga menghasilkan instrumen yang reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN Peneliti diawali dengan pengumpulan data karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status kepegawaian. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di RS Paru Respira Yogyakarta berjumlah 57 responden. 54 Eva Silvia Ningsih, Fatma Siti Fatimah, Raden Jaka Sarwadhamana, Eni Sulistyaningsih, Vol. 4 No.2, 2021: 52-55 Tabel 1 Data Karakteristik Sampel Penelitian Karakteristik Kategori n % Jenis kelamin Laki-laki 20 35,1 Perempuan 37 64,9 Umur 20-30 tahun 9 15,8 31-40 tahun 28 49,1 41-50 tahun 15 26,3 51-60 tahun 5 8,8 Pendidikan terakhir D1/D3 34 59,6 D4/S1/NERS 22 38,6 S2 1 1,8 Lama

bekerja <1 tahun 6 10,5 1-5 tahun 9 15,8 6-10 tahun 12 21,1 11-15 tahun 20 35,1 >15 tahun 10 17,5 Status PNS 44 77,2 Kepegawaian NON PNS 13 22,8 Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil bahwa kebanyakan (mayoritas) karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 37 (64,9%) responden. Karakteristik responden menurut usia terbanyak perawat berada pada usia 31-40 tahun sebanyak 28 (49,1%) responden.

Berdasarkan karakteristik responden menurut pendidikan terakhir mayoritas perawat berpendidikan adalah D1/D3 sebanyak 34 (59,6%) responden. Karakteristik responden menurut lama bekerja terbanyak mulai dari 11-15 tahun sebanyak 20 (35,1%) responden. Karakteristik responden menurut status kepegawaian mayoritas perawat PNS sebanyak 44 (77,2%) responden. Jenis validitas pada penelitian ini adalah validitas isi. Pertanyaan pada kuesioner manajemen talenta dianggap valid apabila pertanyaan tersebut benar-benar merepresentasikan maksud pertanyaan seharusnya yang ditujukan pada kuesioner.

Uji validitas isi dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor tiap pertanyaan dengan skor total dari seluruh pertanyaan menggunakan uji statistik pearson correlation. Berdasarkan hasil uji Korelasi Pearson, pertanyaan pada kuesioner dianggap valid apabila nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel. Nilai R tabel untuk sejumlah 57 responden adalah 0,266 apabila nilai R hitung lebih kecil daripada nilai R tabel maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas manajemen talenta pada perawat dapat dilihat pada tabel 2. Tabel 2 Hasil Uji Validitas Manajemen Talenta Item Pernyataan Nilai r-hitung Nilai r-tabel Keterangan P1 0,552 0,266 Valid P2 0,734 0,266 Valid P3 0,370 0,266 Valid P4 0,698 0,266 Valid P5 0,724 0,266 Valid P6 0,729 0,266 Valid P7 0,676 0,266 Valid P8 0,704 0,266 Valid P9 0,719 0,266 Valid P10 0,643 0,266 Valid P11 0,408 0,266 Valid P12 0,701 0,266 Valid P13 0,484 0,266 Valid Nilai korelasi skor tiap pernyataan dengan skor total menunjukkan nilai korelasi lebih dari 0,266 hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner manajemen talenta pada perawat valid dan dapat digunakan untuk mengukur manajemen talenta pada perawat. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha .

Hasil dari uji Cronbach's Alpha akan menunjukkan apakah kuesioner tersebut sudah reliabel atau belum. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha >0,6 (8). Hasil uji reliabilitas kuesioner manajemen talenta dengan metode Cronbach's Alpha dapat dilihat pada tabel 3. Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Talenta Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items 0,853 13 Berdasarkan hasil Tabel 3, dapat dilihat bahwa uji statistik Cronbach's Alpha kuesioner manajemen talenta > 0,6 dengan nilai

sebesar 55 0,853.

Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner manajemen talenta dinyatakan reliabel untuk mengukur manajemen talenta pada perawat. Instrumen dilakukan retest pada sampel sehingga menghasilkan instrument yang reliabel. SIMPULAN DAN SARAN Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data untuk menganalisis pengetahuan, sikap, kepercayaan dan karakteristik. Kuesioner berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur yang diajukan kepada orang-orang yang disebut responden. Setiap item pernyataan harus valid agar dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Selain itu, kuesioner juga harus reliabel yang berarti akan menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu sehingga kuesioner tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hasil uji validitas dari setiap item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai korelasi lebih dari 0,266 dan hasil uji reliabilitas uji statistik Cronbach's Alpha kuesioner manajemen talenta > 0,6 dengan nilai sebesar 0,853. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner manajemen talenta terbukti memiliki validitas konkuren yang baik dan reliabel untuk mengukur manajemen talenta.

#### INTERNET SOURCES:

- 
- 3% - <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/view/2138/1609>
  - 17% - <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/viewFile/2138/1609>
  - 1% - <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/download/2138/1609>
  - 2% - <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/view/2138/0>
  - <1% - <https://repository.unair.ac.id/97187/7/7%20BAB%204%20METODE%20PENELITIAN.pdf>
  - 1% - <https://www.ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA/article/download/2140/1611>
  - 1% - <http://repositori.unsil.ac.id/5270/8/BAB%202.pdf>
  - <1% - <https://www.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/2019/02/4.-Disiplin-Kerja-Dalam-Meningkatkan-Kinerja-Karyawan-Rumah-Sakit-Studi-Kasus-Pada-Karyawan-Rs-Kartika-Husada-Tambun.pdf>
  - <1% - <https://www.talenta.co/blog/variabel-kinerja-karyawan/>
  - <1% - <http://repository.unissula.ac.id/9253/8/7.%20BAB%20IV.pdf>
  - <1% - [https://www.researchgate.net/publication/365592056\\_HUBUNGAN\\_GAYA\\_KEPEMIMPIN](https://www.researchgate.net/publication/365592056_HUBUNGAN_GAYA_KEPEMIMPIN)

AN\_DENGAN\_MOTIVASI\_KERJA\_PERAWAT\_DI\_RUANG\_RAWAT\_INAP\_RUMAH\_SAKIT\_NUR\_HIDAYAH\_TAHUN\_2021/fulltext/63799d8f37878b3e87c6097a/HUBUNGAN-GAYA-KPEMIMPINAN-DENGAN-MOTIVASI-KERJA-PERAWAT-DI-RUANG-RAWAT-INAP-RUMAH-SAKIT-NUR-HIDAYAH-TAHUN-2021.pdf

<1% -

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29442/h.%20BAB%20III.pdf>

<1% - <https://serupa.id/instrumen-penelitian/>

<1% - <https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/428/pdf>