

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kuesioner Manajemen Talenta

Eva Silvia Ningsih<sup>1</sup>, Fatma Siti Fatimah<sup>1\*</sup>, Raden Jaka Sarwadhamana<sup>1</sup>, Ani Sulistyaningsih<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Rumah Sakit Paru Respira Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

\*Email: fatmasitifatihmah@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***

*Background: 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 preparing reliable human resources in sufficient numbers to occupy key company positions so that the 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 show a value of 0.853, which means the instrument is reliable. Conclusion: this study concludes 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

## 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 pengarahannya 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 menunjukkan 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.

**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

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.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. 2009;
2. Kurniawan AD. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pemberdayaan, Psikologis, Dan Afektif Terhadap Kinerja Pekerjaan [Internet]. Vol. 2, Journal of Chemical Information and Modeling. 2020.
3. Aji Ratna Kusuma, Muhammad Ali Adriansyah NDP. Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship. J Psikostudia Univ Mulawarman,. 2013;2(2):100–16.
4. Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama; 2017.
5. Kusumowardani A, Suharnomo. Analisis Pengaruh manajemen Talenta Dan Global Mindset terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro J Manag. 2016;5(3):1–15.
6. Katili PB, Wahyuni N, Wildan M. Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Semin Nas IENACO. 2015;618–25.
7. Sutomo AH, Ircham Machfoedz. Teknik Menyusun Kuesioner & Panduan Wawancara (Alat Ukur Penelitian) Bidang Ilmu Kesehatan Masyarakat. Yogyakarta: Penerbit Fitramaya; 2019.
8. Ircham Machfoedz. Bio Statistika. Yogyakarta: Fitramaya; 2020. 189 p.