

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang akan digunakan ialah pendekatan kuantitatif, kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang nantinya akan dipakai untuk dilakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu serta pengumpulan data menggunakan suatu instrumen tertentu, instrumen penelitian menggunakan instrumen data, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik, yang nantinya memiliki tujuan agar dapat menggambarkan hipotesis yang telah di tentukan. (Sugiyono, 2018:15). Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada teori-teori serta hipotesis melalui pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian dalam angka serta melakukan analisis dengan prosedur statistik dan pedoman matematis, penelitian kuantitatif merupakan studi yang melibatkan serta memanfaatkan analisis statistik dalam memperoleh temuan dengan pengukuran sistem dan penggunaan statistik, dalam penelitian kuantitatif ini suatu teori dipakai dalam landasan pada suatu perumusan masalah, pengembangan hipotesis, pembuatan kesimpulan serta pengujian suatu data. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif serta cenderung memakai analisis pendekatan induktif. Maka diharapkan nantinya hasil dari kajian kuantitatif dapat menjawab pertanyaan peneliti dalam suatu bentuk asosiatif diantara variabel dalam penelitian. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan serta hubungan yang akan bersifat sebab-akibat ialah antara variabel bebas serta variabel terikat. (Syaiful, 2018:10)

1.2. Populasi Dan Sampel

1.2.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan semua objek penelitian yang memenuhi karakteristik tertentu baik kelompok orang kejadian serta hal yang menarik yang selanjutnya peneliti berniat untuk menginvestigasi serta membuat opini (Syaiful, 2018:48). Menurut (Sugiyono, 2018:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang nantinya ditetapkan oleh peneliti agar dapat di pelajari serta dapat ditarik kesimpulannya Maka dari itu populasi bukan hanya orang tetapi juga objek benda alam yang lain dan juga populasi bukan hanya jumlah yang terdapat pada suatu objek atau subyek yang akan dipelajari meliputi semua karakteristik yang di punyai oleh subjek itu. Berdasarkan pada jumlahnya populasi dapat digolongkan menjadi beberapa populasi yaitu:

1. Populasi tidak terbatas merupakan populasi yang memiliki sumber data yang tidak bisa ditentukan batasan-batasannya secara kuantitatif atau yang tidak bisa diketahui secara pasti jumlah populasinya
2. Populasi terbatas merupakan populasi yang mempunyai sumber data yang jelas batas-batasannya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya.
3. Populasi umum merupakan keseluruhan dari subjek penelitian yang ada.
4. Populasi khusus merupakan populasi yang menjadi sasaran atau target pemberlakuan kesimpulan penelitian.

Maka ppopulasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan populasi terbatas yaitu populasi yang mempunyai sumber data yang jelas yaitu karyawan puskesmas Gunungtanjung dan populasi secara khusus yaitu seluruh karyawan puskesmas Gunungtanjung.

1.2.2. Sampel Penelitian

(Sugiyono, 2018:127) menyatakan sampel dalam suatu penelitian merupakan suatu bagian dari jumlah serta karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Menurut (Syaiful, 2018:52) sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang didapatkan menggunakan langkah-langkah tertentu serta mempunyai karakteristik

tertentu, suatu penelitian harus dapat melakukan pengambilan suatu data terhadap populasi yang akan di teliti bila nantinya terdapat keterbatasan sumber daya sehingga hal itu tidak memungkinkan, maka peneliti akan mengambil sampel dengan suatu harapan bahwa sampel dapat memprediksikan kondisi dari populasi. Sampel yang baik merupakan sampel yang mampu menggambarkan populasinya maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel berdasarkan kriteria (*Purposive Sampling*), karena (*Purposive Sampling*) adalah teknik pemilihan sampel dengan didasarkan pada kriteria tertentu dengan tujuan untuk memberikan informasi yang maksimal. Teknik (*Purposive Sampling*) digunakan bila populasi terlalu banyak dan letaknya berjauhan serta adanya beberapa pertimbangan. Maka dengan demikian sampel yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di puskesmas Gunungtanjung yaitu sebanyak 65 karyawan.

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data merupakan kumpulan informasi yang berasal dari pengamatan dan dapat berupa angka serta lambang atau sipat, data yang baik merupakan data yang dapat dipercaya kebenarannya serta dapat mencakup ruang lingkup yang luas yang dapat memberikan suatu gambaran dalam suatu masalah secara keseluruhan (Syaiiful, 2018:78). Data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui survei. Data primer merupakan sebuah data yang di dapatkan serta dikumpulkan langsung dari sumber yang asli serta tidak melalui tahapan perantara pengumpulan data tersebut dilakukan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti, ada tiga teknik untuk mengumpulkan data primer yaitu: wawancara, kuesioner, observasi. (Sugiyono, 2018:213).

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer dengan teknik kuesioner. Menurut (Syaiiful, 2018:92) kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan yang tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. Maka pada penelitian ini peneliti melakukan kontak langsung dengan responden sehingga nantinya akan melahirkan kondisi yang baik yang dapat

membantu peneliti karena responden dapat memberikan data yang lebih obyektif dan cepat Pernyataan yang ada dalam kuesioner akan diukur melalui skala likert. Menurut (Syaiful 2018:93) skala likert skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang ada, fenomena tersebut telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya dapat disebut sebagai variabel peneliti dengan skala likert, maka kemudian indikator yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel selanjutnya indikator tersebut dapat dikatakan sebagai variabel penelitian lalu indikator tersebut akan dijadikan sebagai suatu titik tolak untuk menyusun item-item berupa pernyataan atau berupa pertanyaan. Jawaban tersebut nantinya akan mempunyai gradasi yang sangat positif ataupun negatif berupa kata-kata. (Syaiful Bahri, 2018:80)

Penelitian ini juga menggunakan jenis kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang memiliki jawaban tertutup atau jawabannya sudah ditentukan oleh peneliti yang nantinya responden hanya memilih serta tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain sehingga jawaban responden nantinya akan lebih sesuai dengan peneliti. (Syaiful, 2018:94).

Tabel 3.1. Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

No.	Pernyataan	Kode	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Setuju	S	3
4	Sangat Setuju	SS	4

3.4. Operasionalisasi Variabel

(Sugiyono, 2018:157). Menyatakan variabel merupakan indikator-indikator yang ada dalam penelitian, lalu indikator tersebut nantinya di formulasikan menjadi sebuah instrumen penelitian serta diwujudkan dalam suatu bentuk daftar pertanyaan

yaitu kuesioner yang nantinya akan dijawab oleh responden serta jawaban tersebut nantinya akan menghasilkan data penelitian. Variabel yang terkait dalam penelitian tersebut ialah: variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas maka variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pembelajaran organisasi. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi yang menyebabkan timbul atau berubahnya variabel terikat maka variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen talenta dan proposisi nilai karyawan. Adapun operasional variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Menurut (Mohammed, 2018) manajemen talenta difokuskan pada menarik mengembangkan dan mempertahankan individu berbakat untuk mentransfer pengetahuan khusus mereka kepada individu yang kurang tepat, proses manajemen bakat merupakan proses menarik, mengembangkan dan mempertahankan individu berbakat nantinya mereka akan digunakan disetiap tingkat organisasi saat ini dan di masa depan. Talenta manajemen yang ada dalam puskesmas tersebut akan menyangkut pada beberapa aspek indikator yaitu: 1. Daya tarik bakat, 2. Pengembangan bakat 3. Retensi bakat.
2. Sedangkan menurut (Hazelkom 2017). Daya tarik bakat terutama ditunjukkan agar dapat menarik kandidat berbakat baik pada pasar tenaga kerja internal ataupun eksternal, maka dalam suatu organisasi berbasis pengetahuan modern keterkaitan terhadap suatu bakat merupakan suatu elemen kesuksesan yang sangat penting, organisasi yang memiliki daya tarik tinggi misalnya mereka sangat didasarkan pada daya tarik setiap yang mempunyai pengalaman yang baik agar dapat mengisi posisi kunci yaitu sesuai tujuan utama agar dapat menarik karyawan berbakat dipasar tenaga kerja. Daya tarik bakat yang ada dalam puskesmas tersebut akan menyangkut pada beberapa aspek indikator yaitu: 1. Dominan sosial, 2. Keunggulan organisasi.
3. Menurut (Venouckova at, al., 2016) dalam suatu dunia bisnis yang sempurna organisasi harus dapat mengembangkan bakat karyawan agar mereka dapat bekerja secara produktif. Oleh sebab itu proses pengembangan bakat perlu ditanamkan dalam kemajuan pegawai, dan dapat dianggap sebagai ukuran yang dapat berhasil dalam organisasi dalam meningkatkan keterampilan pegawai yang berkualifikasi tinggi di organisasi. Pengembangan bakat merupakan sebagai sumber daya

diferensiasi serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengembangan bakat yang ada dalam puskesmas tersebut akan menyangkut pada beberapa aspek indikator yaitu: 1. Manajemen kinerja, 2. Melihat bakat, 3. Pengembangan kepemimpinan.

4. Menurut (Horseman 2018) retensi bakat akan menjadi suatu proses yang semakin bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan organisasi untuk memperoleh serta mempertahankan keunggulan kompetitif, hal tersebut lebih fokus pada acara mempertahankan suatu bakat dalam organisasi sehingga mereka tetap bisa bersama organisasi. Karena sebuah persaingan yang ketat dalam menarik bakat dalam organisasi terkemuka di semua sektor pada umumnya retensi organisasi berbakat terutama ditunjukkan agar organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang bernilai tinggi serta membangun sumber keunggulan kompetitif yang unik yang dapat mengarah pada suatu pertumbuhan serta kesuksesan organisasi. Retensi bakat yang ada dalam puskesmas tersebut akan menyangkut pada beberapa aspek indikator yaitu: 1. Kepuasan kinerja, 2. Penghargaan non-finansial, 3. Pemberdayaan karyawan, 4. Motivasi karyawan.
5. Menurut (Yudianto, 2020) proposisi nilai karyawan merupakan suatu keseimbangan antara pemberi penghargaan serta keuntungan yang nantinya akan di peroleh oleh pegawai sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan mereka di perusahaan proposisi nilai karyawan juga merupakan suatu nilai yang unik yang ditawarkan ataupun diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan. Proposisi nilai karyawan yang ada dalam puskesmas tersebut akan menyangkut pada beberapa aspek indikator yaitu : 1. Imbalan, 2. Peluang, 3. Organisasi, 4. Pekerjaan, 5. Orang,
6. Pembelajaran organisasi merupakan perbaikan secara terus menerus di dalam organisasi dengan cara mengembangkan pemikiran serta produktivitas melalui suatu komitmen karyawan yang ada di dalam organisasi, selain itu pembelajaran organisasi juga menekankan pada pemakaian sebuah proses pembelajaran yang dilakukan secara sengaja pada suatu tingkat individu, kelompok serta sistem untuk memperbarui organisasi yang mengarah pada perbaikan serta kemajuan organisasi dengan cara melakukan pelatihan atau bimbingan kepada karyawan. Konsep untuk mengetahui indikator pembelajaran organisasi ini mempunyai lima konsep yang

meliputi :1. Pemikiran sistem, 2. Penguasaan pribadi, 3. Model mental, 4. Visi bersama, 5. Pembelajaran tim.

Dasar dari penyusunan kuesioner ini mengacu pada teori-teori serta pendapat dari variabel-variabel penelitian yang bersumber dari beberapa literatur kemudian dilakukan penyesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun variabel yang akan dijelaskan serta diukur dalam beberapa indikator selanjutnya dijadikan dasar penyusunan sistem instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner yaitu :

Tabel 3.2. Variabel dan Indikator Daya tarik Bakat (X_1)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No item	Kode
Daya tarik Bakat (X_1)	1. Dominan sosial	Dengan memberikan karyawan dukungan sosial di masa-masa sulit (misalnya masalah kehamilan, kematian, dan kesulitan keuangan).	1	P1.1
		Dengan Mendukung komunitas staf melalui keterlibatan dalam inisiatif sosial, budaya, atau ekonomi.	2	P1.2
		Dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik (misalnya bersosialisasi dengan rekan kerja, lokasi dan fasilitas yang tepat, rekreasi atau peluang gaya hidup)	3	P1.3
	2. Keunggulan organisasi	Dengan memiliki strategi rekrutmen yang efektif organisasi dapat menarik staf atau karyawan yang profesional.	1	P2.1
		Dengan memiliki reputasi yang baik melalui penelitian berkualitas tinggi, dapat memungkinkan organisasi untuk menarik staf profesional	2	P2.3
		Dengan memiliki peringkat terbaik dan reputasi baik dapat memungkinkan organisasi untuk menarik staf profesional sehingga dapat menciptakan organisasi pembelajaran di puskesmas	3	P2.3
		Dengan memiliki budaya inovatif atau sistem nilai organisasi yang dapat mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para karyawan, organisasi dapat menarik lebih banyak individu berbakat.	4	P2.4

	Dengan menarik lebih banyak staf bertalenta dan memiliki lingkungan kerja berkualitas tinggi yang mendorong karyawan bertalenta. organisasi dapat mewujudkan kreativitas dan inovasi (misalnya aspek fisik seperti tempat kerja yang dilengkapi dengan baik).	5	P2.5
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	------

Tabel 3.4. Variabel dan Indikator Pengembangan Talenta (x_2)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No item	Kode
Pengembangan bakat (X2)	1. Manajemen Kinerja	Memiliki strategi pengembangan bakat yang efektif serta selaras dengan strategi organisasi. Maka akan dapat menciptakan organisasi pembelajaran di organisasi dengan baik.	1	PRN1.1
		Memfasilitasi kinerja dan pengembangan karyawan dengan rencana pelatihan yang disesuaikan, nantinya akan dapat menciptakan organisasi pembelajaran dengan baik	2	PRN1.2
		Menggunakan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, puskesmas akan dapat memastikan pemanfaatan dan pengembangan keterampilan yang efektif.	3	PRN1.3
		Mengidentifikasi area yang dibutuhkan, organisasi dapat membantu pengembangan pribadi karyawan (misalnya analisis kesenjangan keterampilan).	4	PRN1.4
	2. Pembinaan Talenta	Memfasilitasi rotasi pekerjaan internal. organisasi dapat memperkuat pengalaman dan pengembangan karyawan berbakat di berbagai departemen	1	PRN2.1

		dan divisi yang ada di puskesmas.		
		Mengembangkan staf profesional melalui program pelatihan dan pengembangan bakat, dapat menumbuhkan organisasi pembelajaran.	2	PRN2.2
		Memberi peluang pengembangan karier terhadap karyawan (misalnya pendidikan lanjutan, sertifikasi, beasiswa, pelatihan dan perak tek),	3	PRN2.3
	3. Pengembangan Kepemimpinan	Mengembangkan pemimpin melalui pendidikan lanjutan termasuk pengembangan pemimpin dalam desain semua peran pekerjaan.	1	PRN3.1
		Mendukung karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk menjadi pemimpin.	2	PRN3.2
		Melalui program pengembangan karier organisasi dapat membantu para staf menjadi profesional.	3	PRN3.3
		Mengembangkan perencanaan suksesi dan mengidentifikasi karyawan berbakat, maka akan menjadi alternatif untuk posisi kepemimpinan di masa depan.	4	PRN3.4

Tabel 3.5. Variabel dan Indikator Retensi Bakat (x_3)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	no Item	Kode
Retensi Bakat (X3)	1. Perbandingan	Menentukan strategi retensi bakat yang paling efektif, agar dapat menciptakan pengembangan pembelajaran organisasi dengan baik	1	PRB1.1
		adanya tolok ukur organisasi lain akan dapat mengevaluasi strategi retensi bakat.	2	PRB1.2
		Memiliki sistem kompensasi yang kompetitif yang menjadi faktor pendorong organisasi.	3	PRB1.3

	Sistem kompensasi jangka panjang	4	PRB1.4
2. Kepuasan Kerja	Memiliki lingkungan belajar yang mendukung serta mendorong kepuasan kerja karyawan,	1	PRB2.1
	Memiliki kondisi kerja yang berkualitas tinggi	2	PRB2.2
	Membangun hubungan baik dengan karyawan untuk mempertahankan karyawan berbakat.	3	PRB2.3
	Mempromosikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan	4	PRB2.4
	Memastikan karyawan berbakat merasa puas	5	PRB2.5
	Penghargaan Non-Keuangan	Memberikan bantuan dengan masalah kesehatan dan keselamatan karyawan,	1
Jaminan kesehatan untuk faktor pribadi dan peristiwa kehidupan (misalnya jaminan kecelakaan kerja)		2	PRB3.2
Pengakuan yang adil atas upaya dan prestasi		3	PRB3.3
Memberikan fleksibilitas untuk jam kerja, peran, dan tugas		4	PRB3.4
Memiliki sistem penghargaan non-finansial yang baik		5	PRB3.5
Pemberdayaan Karyawan	Mendorong pemikiran inovatif dan mempromosikan ide-ide kreatif dari karyawan berbakat	1	PRB4.1
	Menjaga karyawan tetap terlibat dan termotivasi	2	PRB4.2
	program pengayaan karier	3	PRB4.3

		Mempertahankan karyawannya yang memenuhi syarat	4	PRB4.4
		Mempertahankan stafnya yang berbakat	5	PRB4.5
	Motivasi Karyawan	Pengembangan karier	1	PRB5.1
		Imbalan finansial	2	PRB5.2
		Kinerja dan saran secara teratur	3	PRB5.3
		Memanfaatkan program pertumbuhan karyawan, puskesmas mengembangkan motivasi dan keterlibatan karyawan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas	4	PRB5.4

Tabel 3.6. Variabel dan Indikator Proposisi Nilai Karyawan (x_4)

Variabel	Indikator	Sub indikator	No item	Kode	
Proposisi nilai karyawan (X2)	1. Imbalan	Kompensasi finansial yang kompetitif	1	PR1.1	
		Dana pensiun	2	PR1.2	
		Jaminan kesehatan	3	PR1.3	
		Jumlah libur dan cara rekreasi	4	PR1.4	
		Imbalan langsung terhadap pencapaian hasil kinerja	5	PR1.5	
	2. Peluang	Peluang karier kepada karyawan yang menjanjikan.		1	PR2.1
			Pengembangan diri karyawan	2	PR2.2
	3. Organisasi	Memberikan kesempatan dalam mengambil keputusan yang menyangkut pekerjaan serta karier		1	PR3.1
			Menciptakan lingkungan organisasi yang santai dan tidak kaku.	2	PR3.2
	4. Pekerjaan	Fasilitas penunjang pekerjaan yang lengkap.			PR4.1
			Mengedepankan dalam memperhatikan kelestarian dan keberlanjutan bagi lingkungan hidup.	1 2	PR4.2
	5. Orang	kesesuaian pekerjaan karyawan			PR5.1

	Penyesuaian beban kerja yang akan diberikan.	1	PR5.2
	lingkungan kerja yang berorientasi pada Kerjasama tim dan kolaborasi.	2 3	PR5.3

Tabel 3.7. Variabel dan Indikator Organisasi Pembelajaran (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	no Item	Kode
Organisasi Pembelajaran (Y)	Berpikir Sistematis (<i>System Thinking</i>)	Mampu berpikir secara komprehensif (misalnya berpikir secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai aspek serta dari berbagai sudut pandang)	1	PN1.1
		Mampu berpikir secara sistematis (misalnya memahami masalah atau pun keadaan dengan berpijak pada teori sistem.)	2	PN1.2
	Model-model Mental (<i>Mental Models</i>)	Mampu bersikap terbuka terhadap perubahan	1	PN2.1
		Memiliki pribadi yang luas serta berpandangan luas	2	PN2.2
		Memiliki keberanian dalam mengambil keputusan	3	PN2.3
		Memiliki kemampuan untuk menghargai kreativitas orang lain	4	PN2.4
		Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri yang tinggi	5	PN2.5
	Penguasaan Pribadi (Personal Mastery)	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi	1	PN3.1
		Mampu bersikap obyektif dan kritis	2	PN3.2
		Memiliki stabilitas emosi dan sosiability	3	PN3.3

Tim Pembelajaran (<i>Team Learning</i>)	Memiliki kemampuan dalam pembagian visi dan tujuan	1	PN4.1	
	Mampu berkomunikasi secara terbuka	2	PN4.2	
	Mampu memfasilitasi dalam manajemen konflik	3	PN4.3	
	Memiliki metode kerja yang tepat	4	PN4.4	
	Memiliki kemampuan untuk memimpin dengan tepat	5	PN4.5	
	Memiliki kemampuan untuk memotivasi untuk pengembangan individu	6	PN4.6	
	Memiliki kemampuan untuk membina hubungan baik dengan kelompok lain	7	PN4.7	
	Membangun Visi Bersama (<i>Bulding Shared Visition</i>)	Dapat memberikan gagasan untuk mengilhami suatu jangkauan kemasa depan	1	PN5.1
		Memiliki komitmen tinggi	2	PN5.2
		Dapat memberikan respons terhadap pembaharuan	3	PN5.3

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

Agar data yang telah didapatkan melalui kuesioner dapat dinyatakan valid maka harus dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas terhadap hasil jawaban kuesioner yang telah ditetapkan.

a) Uji Validasi

Uji validasi merupakan suatu persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dilaporkan secara langsung yang dapat terjadi pada subyek penelitian uji validasi ini digunakan agar dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner, dapat dinyatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Syaiful, 2018:105). Agar dapat mencari validitas harus dapat mengkorelasikan setiap skor pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan yang ada. Jika mendapatkan koefisien korelasi lebih besar dari

0,3 maka dapat dinyatakan valid, namun jika koefisien korelasi dibawah 0,3 maka dapat dinyatakan tidak valid ataupun dengan membandingkan r hitung dengan r tabel jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka dapat dinyatakan valid. Uji validitas tersebut dilakukan dengan SPSS.

b) Uji Reliabilitas

(Syaiful, 2018:161) Uji reliabilitas merupakan suatu derajat konsisten serta stabilitas data atau temuan data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karna nantinya akan mendapatkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dapat dinilai reliabel jika pengukuran tersebut akan menunjukkan hasil yang konsisten. Maka jika pengukuran yang telah dilakukan secara berulang menunjukkan hasil relatif, maka dapat diartikan bahwa instrumen memiliki bobot reliabilitas yang bagus. Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan memakai *Alpha Cronbach* yang menyatakan jika koefisien *cronbach alfa* $> 0,70$ dan dapat memberikan hasil serta kesimpulan yang sama ketika dilakukan berulang kali pada waktu dan dimensi yang berbeda maka dapat dinyatakan reliabel, langkah-langkah pengujian reliabilitas dengan SPSS.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mendapatkan parameter estimasi dari suatu model dinamis yang dipakai. Dalam analisis regresi terdapat beberapa pernyataan yang harus dipenuhi sehingga nantinya persamaan regresi yang di peroleh akan valid jika digunakan untuk memprediksi suatu masalah. Ada 4 uji asumsi klasik yang harus dilakukan dalam model regresi linier berganda yaitu:

1) Uji normalitas

Menurut (Syaiful, 2018:161), uji normalitas adalah uji distribusi data yang nantinya akan dilakukan analisis apakah penyebaran dibawah kurva normal ataupun tidak. Distribusi dikatakan normal jika bentuknya menyamai lonceng serta simetris. Pendekatan yang akan dipakai dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data merupakan metode grafik serta metode uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Dengan memiliki dua tahapan metode yaitu :

- a. Metode grafik, merupakan uji normalitas residual dengan metode grafik, dengan cara melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik normal *p-p plot of regression standardized residul*. Yaitu sebagai dasar pengambilan keputusan, nilai residual dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar sekitar garis serta mengikuti garis dialog.
- b. Metode Uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Metode tersebut dipakai agar dapat mengetahui distribusi data apakah dapat mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*, dapat dikatakan normal jika memperoleh signifikansinya lebih dari 0,05.

Maka dalam uji normalitas ini peneliti menggunakan metode Uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* metode tersebut dipakai agar dapat mengetahui distribusi data apakah dapat mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Syaiful, 2018:175), uji tersebut memiliki tujuan agar dapat menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Yang artinya jika jumlah independen lebih dari satu variabel kemungkinan akan terjadinya adanya korelasi yang cukup tinggi antar variabel independen, sebaliknya untuk mendapatkan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna diantara variabel bebasnya dalam uji multikolinieritas terdapat beberapa metode yaitu:

- a. Perbandingan nilai koefisien determinasi individual r^2 dengan nilai determinasi secara serentak, yaitu perbandingan suatu nilai koefisien determinasi individual r^2 dengan nilai determinasi secara keseluruhan R^2 .
- b. Nilai *correlation partial*. Untuk mengetahui hubungan dua variabel independen mempunyai masalah multikolinieritas dengan melihat nilai signifikansi bila nilai $< 0,05$ maka telah terjadi gejala multikolinieritas. Jika nilai $> 0,05$ maka tidak terjadi multikolinieritas
- c. Nilai *variance inflation Factor* (VIF), dalam menghitung model regresi apakah memiliki gejala multikolinieritas bisa dilihat pada suatu nilai *variance inflation factor*. Jika hasil perhitungan menunjukkan < 10 , maka nilai regresi tersebut dapat dikatakan baik dan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Maka dalam uji multikolinieritas ini peneliti menggunakan metode nilai *correlation partial* dan nilai variance inflation Factor (VIF) agar dapat mengetahui apakah terdapat gejala multikolinieritas atau tidak.

3) Uji Autokorelasi

Menurut (Syaiful, 2018:174), autokorelasi adalah korelasi diantara anggota observasi yang susunannya berdasarkan waktu dan tempat, model regresi dikatakan baik jika bebas dari autokorelasi. Dalam uji ini terdapat tiga metode yaitu: uji durbin-watson, uji run test, uji statistis Q: box-pierce dan ljung. Dari ketiga metode uji autokorelasi tersebut peneliti menggunakan metode uji run test, tidak terjadi autokorelasi residual acak dan akan terjadi jika tidak acak. Nilai signifikan $< 0,05$ maka dikatakan terjadi autokorelasi dan jika $> 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Syaiful, 2018:180), merupakan varian resi dual yang tidak memiliki kesamaan pada setiap pengamatan di dalam model regresi. Maka regresi yang dikatakan baik tidak mungkin terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas terdapat beberapa metode yaitu:

- a. Metode korelasi spearman's rho, yaitu dengan cara mengkorelasikan suatu variabel independen dengan residualnya. Jika tingkat signifikannya lebih dari 0,05 korelasi antar variabel independennya maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Metode Grafik, jika titik-titik pada suatu grafik tidak menunjukkan pola yang jelas dan jika titik-titik menyebar di bawah serta di atas angka 0 pada sumbu Y dalam grafik maka menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- c. Metode uji glejser, uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolut pada resi dual. Jika nilai absolut tersebut lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (syaiful, 2018:192) uji ini di peruntukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap suatu

variabel dependen serta dapat pula dikatakan proposi pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai ini dapat diukur dengan menggunakan nilai *R-square* digunakan bila memiliki hanya satu variabel bebas atau menggunakan *Adjusted R-Square* digunakan saat variabel independen terdiri lebih dari satu. Nilai (R^2) berkisar antara 0-1 nilai (R^2) yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas sedangkan bila nilai (R^2) mendekati 1 berarti variabel independen memberikan seluruh informasi yang akan dibutuhkan dalam memprediksi serta model akan semakin tepat. Nilai angka tersebut diubah ke bentuk % yang dapat memberikan arti persentase kontribusi terhadap pengaruh variabel independen terhadap dependen.

3.5.4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu asumsi ataupun dugaan mengenai suatu hal yang dibuat agar dapat menjelaskan suatu hal yang dibentuk agar dapat melaksanakan pengecekan. Hipotesis statistik merupakan dalam perumusan hipotesis, antara (H_0) dan hipotesis alternatif yaitu H_a selalu berpasangan, apabila nantinya salahsatu ditolak maka yanglain pasti diterima sehingga mempunyai keputusan yang tegas, yaitu jika (H_0)ditolak dan H_a diterima (sugiyono, 2017:87). Rencana pengujian hipotesis tersebut dipakai agar dapat mengetahui korelasi dari kedua variabel tersebut. Tahapan pertama dimulai dari penetapan hipotesis (H_0)dan hipotesis alternative H_a , pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik, penetapan nilai statistik serta penetapan tingkat signifikan.

Uji signifikan pengaruh independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan menggunakan output anova uji F dan menggunakan uji *t* agar dapat mengetahui terdapat pengaruh manajemen talenta, proposisi nilai karyawan terhadap organisasi pembelajaran. Tahapan pengujian hipotesis tersebut diantaranya;

1. Uji statistik F (uji F)

Uji statistik F ataupun nilai F nantinya akan terdapat dalam output anova dalam analisis regresi berganda melalui SPSS, uji F ini dipakai untuk pengujian hipotesis

nantinya semua variabel independen yang dimasukkan dalam model tersebut akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen serta untuk mendukung model kelayakan model regresi.

- a) Hipotesis Nol (H_0) nantinya apakah suatu parameter sama dengan nol, atau:

$H_0: \rho = 0$ maka variabel-variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- b) Hipotesis alternatif (H_a/H_1) yang akan di uji apakah suatu parameter tidak sama dengan nol atau:

$H_1: \rho \neq 0$ maka variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian tingkat signifikan secara umum menggunakan angka signifikansi sebesar 0,01, 0,05, serta 0,1 penggunaan angka bisa didasarkan pada suatu tingkat kepercayaan yang diinginkan angka signifikansi 0,01 menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap kebenaran 99%, angka 0,05 menunjukkan tingkat kepercayaan sebesar 95% serta 0,1 tingkat kepercayaan 90%. Maka dalam penelitian ini peneliti dengan menggunakan angka 0,05 yang artinya:

A. Pengujian tingkat signifikansi 5% (0,05)

- a. Pada permasalahan: apakah daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : daya tarik bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- b. Pada permasalahan: apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : pengembangan bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- c. Pada permasalahan: apakah retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : retensi bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- d. Pada permasalahan: apakah proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung
- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : proposisi nilai karyawan tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- B. Perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel sebagai berikut:
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
 - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima artinya variabel independen secara serentak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen
- a) Pada permasalahan: apakah daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ diterima dan H_1 ditolak, artinya : daya tarik bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- b) Pada permasalahan: apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : pengembangan bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- c) Pada permasalahan: apakah retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : retensi bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- d) Pada permasalahan: apakah proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas gunungtanjung
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : proposisi nilai karyawan tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

2. Uji statistik t (Uji t)

Pada uji ini nilai t di dapatkan pada suatu bagian output koefisien regresi. Uji ini di pakai untuk pengujian pada hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

- a) Hipotesis Nol (H_0) yang nantinya di uji apakah suatu parameter sama dengan nol, atau:

$H_0: \rho = 0$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- b) Hipotesis alternatif (H_a/H_1) yang nantinya di uji apakah suatu parameter tidak sama dengan nol atau:

$H_1: \rho \neq 0$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam melakukan pengujian tersebut peneliti menggunakan statistik t dengan kriteria pengambilan tingkat pengujian signifikansi sebesar 5% (0,05) sebagai berikut:

A) Pengujian pada signifikansi 5%

- a. Pada permasalahan: apakah daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : daya tarik bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- b. Pada permasalahan: apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : pengembangan bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- c. Pada permasalahan: apakah retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : retrensi bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: retrensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- d. Pada permasalahan: apakah proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung
- Nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya : proposisi nilai karyawan tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - Nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.

B) Pengujian dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Artinya :

- e. Pada permasalahan: apakah daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : daya tarik bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: daya tarik bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- f. Pada permasalahan: apakah pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas gunung tanjung.

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : pengembangan bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: pengembangan bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- g. Pada permasalahan: apakah retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : retensi bakat tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: retensi bakat berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
- h. Pada permasalahan: apakah proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung
- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya : proposisi nilai karyawan tidak berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.
 - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya: proposisi nilai karyawan berpengaruh terhadap organisasi pembelajaran di pelayanan publik puskesmas Gunungtanjung.