

BAB III

METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian dengan cara metode kuantitatif adalah metode tradisional, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono,2010:7) . Pendekatan ini berangkat dari data. Data ini diproses dan dimanupulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengumpulan keputusan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner yang dibagikan kepada karyawan. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dai obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2010). Populasi dalam penelitian adalah 467 karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.

3.2.2. Sampling dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006), Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti..Pengumpulan sample menggunakan sample purposive. Sample purposive adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel dengan rumus slovin. Sample yang akan diambil adalah 210 orang karyawan di Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2} \longrightarrow n = \frac{467}{1+467(0,01)^2} = 215$$

3.3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer di dapat dari pengumpulan kuesioner oleh semua karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Kemayoran.

Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

Tabel 3.1. Pemberian Skor untuk jawaban Kuesioner

No.	Keterangan	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun rincian dari masing-masing jenis variabel tersebut adalah:

1. Variabel Bebas (Independen) Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Manajemen Talenta (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X4).

2. Variabel Terikat (Dependen) Merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Y).

Dalam penelitian ini ada beberapa indikator-indikator yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu :

Tabel 3.2. Indikator dalam kuesioner

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Kode
Manajemen Talenta (X)	Ketertarikan Bakat	Domain Sosial	1	KB. 1
		Keunggulan Organisasi	2	KB. 2
	Pengembangan Bakat	Manajemen Kinerja	1	PB. 1
		Melatih Bakat	2	PB. 2
		Pengembangan Kepemimpinan	3	PB. 3
	Retensi Bakat	Organisasi	1	RB. 1
		Kepuasan Kerja	2	RB. 2
		Penghargaan Non-Finansial	3	RB. 3
		Pemberdayaan Karyawan	4	RB. 4
		Motivasi Karyawan	5	RB. 5
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pertimbangan Individu	Pemimpin memperlakukan karyawan sesuai dengan kemampuan	1	CI. 1
		Pemimpin meningkatkan pengembangan diri karyawan	2	CI. 2
		Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan	3	CI. 3
	Motivasi Inspirasional	Pemimpin memotivasi Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi	1	MI. 1
		Pemimpin menjalin komunikasi yang baik	2	MI. 2

Tabel 3. 2. Indikator dalam kuesioner

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item	Kode	
		Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan	3	MI. 3	
		Pemimpin membangkitkan antusias untuk bekerja lebih baik	4	MI. 4	
	Pengaruh Ideal	Pemimpin menciptakan keyakinan mendalam terhadap pemimpinnya	1	PI. 1	
		Pemimpin menjadi role model	2	PI. 2	
		Pemimpin memberikan petunjuk kepada karyawannya	3	PI. 3	
	Simulasi Intelektual	Pemimpin mendorong karyawan untuk memberikan ide/gagasan baru	1	SI. 1	
		Pemimpin mendorong karyawan untuk menjadi inovatif & kreatif	2	SI. 2	
		Pemimpin mendorong karyawan untuk dapat memecahkan masalah dengan alasan logis	3	SI. 3	
	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Keterkaitan emosional karyawan dengan organisasi	1	KA. 1
			Memberikan dedikasi terbaik untuk organisasi	2	KA. 2
Keinginan untuk bertahan dalam organisasi			3	KA. 3	
Komitmen Kontinyu		Kesadaran karyawan bahwa karyawan butuh organisasi	1	KK. 1	
		Karyawan merasa rugi meninggalkan organisasi	2	KK. 2	
Komitmen Normative		Perusahaan berhak atas loyalitas karyawan	1	KN. 1	
		Perusahaan memberikan bantuan kepada karyawan	2	KN. 2	

3.5. Metode dan Analisa Data

3.5.1. Pengolahan Data

Data yang di dapat dari hasil penyebaran kuesioner, ditabulasi dan dikelolah menggunakan SPSS (Software Product and Service Solution) Versi 26.0.

3.5.2. Penyajian Data

Data yang disajikan adalah dalam bentuk tabel dan diagram, agar mudah dipahami.

3.5.3. Analisis Statistik Data

3.5.3.1. Uji Validitas

Kuesioner yang digunakan sebagai dasar penelitian perlu dilakukan Uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner (Sekaran ,2006), mengukur validitas dapat dilakukan dengan dua cara, validitas internal dan validitas eksternal.

Menurut Sekaran (2006), validitas eksternal mengacu pada tingkat generalisasi dari hasil sebuah studi kausal pada situasi, orang, atau peristiwa lain. Sedangkan validitas internal mengacu pada tingkat keyakinan peneliti tentang pengaruh kausal (variabel X menyebabkan variabel Y).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan validitas internal untuk mengukur tingkat validitas kuesioner. Pengukuran validitas internal untuk mengukur tingkat validitas kuesioner. Pengukuran validitas internal dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2])}}$$

Keterangan : r : Koefisien korelasi produk moment

n : Jumlah sampel

XY : hasil perkalian antara X dengan Y

X : Skor variabel manajemen talenta/kepemimpinan transformasional

Y : Skor variabel komitmen organisasi

Σ : Sigma (jumlah)

Kriteria :

- ✓ Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian)
- ✓ Jika r hitung $<$ tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (tidak layak untuk digunakan dalam penelitian).

3.5.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (konsisten) digunakan untuk mengetahui konsisten tidaknya instrumen yang dipakai. Untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen dapat dilakukan dengan uji kendalan yang dapat dilakukan dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, guna mengetahui sejauh mana hasil pengukur tetap konsisten bila dilakukan pengukur kembali terhadap gejala yang sama.

Menurut (Priyastama, 2017) menyatakan bahwa : “Dalam menentukan reliable atau tidak dapat digunakan nilai batas alpha 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Adapun metode perhitungan koefisien relibilitas yang digunakan adalah metode Croanbach’s Alfa

$$r_i = \left(\frac{K}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{Si^2} \right)$$

Keterangan :

r_i : Reliabilitas instrumen

k : Mean kuadrat antar subyek :

1 :Mean kuadaran kesalahan

Si^2 : Varian Total

dengan menggunakan program SPSS versi 26.00. Hasil uji reliabilitas ini dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p= 0,05$), dan sederajat kebebasan (dk) = $n-2$ maka jika Alpha cronbach $>$ r tabel

data reliabel dan jika Alpha cronbach < r tabel data unreliable. Dimana disarankan bahwa koefisien reliabilitas mempunyai nilai >0,6

3.5.3.3. Uji Asumsi

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial maupun secara simultan.

1. Pengujian secara parsial (Uji t)

Ghozali, Imam (2016) mengungkapkan uji statistic t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan \leq 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

2. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Rumus yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2015)

Keterangan :

Fhitung = Nilai F yang dihitung

R² = Nilai Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada tabel Anova kolom F hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 26.0 tersebut. Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : p_1, p_2, p_3 < 0$ (secara simultan tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan RS Mitra Keluarga Kemayoran.
- $H_a : p_1, p_2, p_3 > 0$ (secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta, kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan RS Mitra Keluarga Kemayoran.

Kriteria Pengujian Hipotesis:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seluruh variable independen merupakan penjelas terhadap variable dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya seluruh variable independen bukan merupakan penjelas terhadap variable dependen.

Kriteria pengujian dengan taraf nyata (α) 5% (0,05) adalah:

H_0 ditolak, jika nilai *Significance F* $< 0,05$ dan,

H_a diterima, jika nilai *Significance F* $\geq 0,05$