

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian Rumah Sakit X di Kabupaten Magelang.

B. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dalam penelitian ini adalah 14 hari. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 12 sampai 26 November.

C. Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini obyek penelitiannya adalah Pegawai Medis di RS X di Kabupaten Magelang.

D. Populasi

Jumlah elemen populasi dalam penelitian ini 82 responden. Dan yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 82 responden.

E. Jenis Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai medis RS X dengan cara memberikan kuesioner kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

G. Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator

Adapun variabel variabel, definisi operasional dan indikator akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Variabel variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Indikator

KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI (X1)	INDIKATOR
<p>Keadilan Distributif Kompensasi adalah persepsi karyawan terhadap keadilan alokasi gaji yang mereka terima karyawan mempertimbangkan alokasi distribusi gaji tersebut dari aspek keadilan distributif. (Tjahjono H.K, 2009).</p> <p>Terdiri dari 4 (empat) indikator.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang telah saya terima sudah menggambarkan kompensasi di tempat kerja saya. 2. Kompensasi yang telah saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan. 3. Kompensasi yang telah saya terima sudah menggambarkan usaha yang saya lakukan dalam pekerjaan saya 4. Kompensasi yang telah saya terima sudah sesuai dengan kinerja saya
MOTIVASI (X2)	INDIKATOR
<p>Kebutuhan Akan Berprestasi</p> <p>Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses (Mc Clelland, 1961).</p> <p>Terdiri dari 4 (empat) indikator.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya suka mengerjakan pekerjaan yang memiliki resiko moderat atau sedang 2. Saya yakin bahwa keberhasilan pekerjaan saya ditentukan saya sendiri

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Saya menyukai saat hasil pekerjaan yang saya lakukan dinilai atasan saya 4. Masukan orang lain terhadap hasil kerja saya adalah hal yang saya inginkan
Kebutuhan Akan Afiliasi	
<p>Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab (Mc Clelland, 1961).</p> <p>Terdiri dari 5 (lima) indikator.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan teman kerja saya 2. Saya senang bekerja bersama-sama teman saya 3. Saya menyukai berbagi pengetahuan dengan teman-teman dalam pekerjaan 4. Saya senang mendapat dukungan dari teman-teman dalam mengerjakan pekerjaan 5. Dalam bekerja, saya senang dengan sikap saling menghargai
Kebutuhan Akan Kekuasaan	
<p>Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain (Mc Clelland, 1961).</p> <p>Terdiri dari 5 (lima) indikator.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu berusaha agar teman-teman menjalankan ide-ide saya dalam bekerja 2. Saya senang menjelaskan masalah pekerjaan kepada teman-teman sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaan mereka dengan baik 3. Saya senang memberikan inspirasi produktif kepada teman-teman saya 4. Saya senang mengarahkan teman-teman sehingga mereka bekerja lebih baik 5. Saya sering memberi arahan kepada teman-teman mengenai pekerjaan yang dilakukan

KINERJA (Y)	INDIKATOR
<p>Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (Veitzal, 2005).</p> <p>Selanjutnya peneliti melakukan forum diskusi dan merumuskan jumlah indikator kinerja yang terdiri dari 8 (delapan) indikator.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan saya mendukung pelaksanaan tugas dalam sehari hari 2. Saya mempunyai pemahaman terhadap pedoman kerja sehari hari 3. Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan 4. Kreativitas yang saya miliki dalam bekerja sudah diakui oleh siapapun 5. Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat bekerjasama dengan baik 6. Saya mampu mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan 7. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan 8. Saya akan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan saya tidak ada

H. Teknik Penentuan Skala

Alat penggali data yang digunakan untuk menjaring data dalam penelitian ini berupa angket kuesioner. Untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel variabel penelitian digunakan skala *Likert*. Adapun bobot dari masing masing jawaban kuesioner dalam sebagai berikut (Sugiono, 2009):

1. Sangat Setuju (SS) skor nilai 5
2. Setuju (S) skor nilai 4
3. Netral (N) skor nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) skor nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1

I. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Jenis uji validitas yang digunakan untuk mengukur *goodness* sebuah pengukuran yaitu validitas isi (*content validity*), *criterion related validity*, dan validitas konstruk (*construct validity*).

a. *Content Validity*

Validitas isi memastikan bahwa pengukuran telah mencakup serangkaian item yang mengukur konsep dengan cukup dan representatif. Dengan kata lain validitas isi adalah sebuah fungsi dari seberapa baik dimensi dimensi dan elemen elemen dalam sebuah konsep telah digambarkan. *Face validity* merupakan indeks dasar dan indeks yang sangat minimal dari validitas isi (*content validity*).

b. *Criterion Related Validity*

Ditetapkan ketika sebuah pengukuran membedakan individu berdasarkan variabel yang diprediksi. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan *concurrent validity* atau *predictive validity*.

Concurrent validity ditetapkan ketika skala bermaksud membedakan individu individu yang diketahui berbeda. Sementara itu, *predictive validity* menunjukkan kemampuan instrument pengukuran dalam membedakan anantara individu berdasar variable criterion di masa yang akan datang.

c. *Construct Vaidity*

Construct validity membuktikan seberapa baik hasil yang didapat dari penggunaan pengukuran tertentu sesuai dengan teori mengenai bagaimana tes tersebut didesain. Validitas konstruk dinilai dengan *validitas convergent* dan *discriminant* (Tjahjono, 2009)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai *goodness* dari sebuah instrument pengukuran.

a. Stabilitas Ukuran

Kemampuan sebuah ukuran dalam mempertahankan stabilitas dari waktu ke waktu, kondisi pengujian yang tidak dapat dikontrol atau pernyataan tertentu dari responden adalah merupakan indikasi dari stabilitas dan ketahanan untuk tidak berubah dalam situasi tertentu. Hal ini menjadi bukti '*goodness*' dari sebuah ukuran. Dua pengujian untuk stabilitas adalah *test retest* dan *reabilitas parallel form*.

Reliabilitas test retest adalah koefisien yang diperoleh dengan pengulangan ukuran yang sama untuk kesempatan yang kedua. Semakin tinggi koefisien tersebut maka semakin baik reliabilitas tes retestnya yang menunjukkan stabilitas pengukuran disepanjang waktu. Sedangkan Reliabilitas parallel form adalah ketika respon terhadap dua instrumen pengukuran yang sebanding dan mengukur konstruk yang sama mempunyai, korelasi yang tinggi berarti pengukuran tersebut memenuhi reabilitas parallel form dengan sedikit varian kesalahan yang disebabkan oleh salah kata, salah perintah atau faktor lain (Tjahjono, 2009).

b. Konsistensi Internal Ukuran

Konsistensi internal ukuran merupakan indikasi homogenitas dari item

item dalam pengukuran konstruk

Reliabilitas konsistensi inter item merupakan pengujian dari konsistensi jawaban responden untuk semua item dalam pengukuran. Pengujian reliabilitas konsistensi inter item yang paling populer adalah koefisien *Cronbach Alpha* (Cronbach, 1946) yang digunakan untuk item *multi point scaled*, dan rumus *Kuder Richardson* (Kuder & Richardson, 1937) yang digunakan untuk item dikotomi. Semakin tinggi koefisien semakin baik instrument dalam mengukur. Sedangkan Reliabilitas *split half* merupakan korelasi antar dua bagian dari sebuah instrument. Estimasi reliabilitas *split half* bervariasi tergantung pada bagaimana item item dalam pengukuran dibelah jadi dua bagian. Reliabilitas *split half* dapat lebih tinggi dari pada *Cronbach alpha* hanya ketika ada lebih dari satu dimensi tanggapan yang mendasar dalam pengukuran dan ketika ditemukan kondisi tertentu. *Cronbach alpha* cukup bagus untuk reliabilitas konsistensi antar item (Tjahjono, 2009).

J. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan metode statistika. Seluruh hitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistic SPSS versi 15,00.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan ANOVA.

Persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

β_1 = Keadilan Distributif Kompensasi

β_2 = Motivasi

2. Analisis Data

a. Uji Koefisien regresi Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing masing variabel bebas (keadilan distributif kompensasi dan motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan) terhadap kinerja. Jika pada *level of significant* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka semua variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka semua variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Tjahjono, 2009).

b. Uji Koefisien Secara Keseluruhan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (keadilan distributif kompensasi dan motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan

berafiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Jika F hitung $<$ nilai signifikan, maka semua variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) (Tjahjono, 2009).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar peran sumbangan variabel bebas keadilan distributif kompensasi dan motivasi dari aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi, kebutuhan akan kekuasaan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Selain ada variabel lain yang dilambangkan e .

Nilai koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Dimana perhitungan R^2 semakin mendekati angka 1 (satu), semakin tinggi prosentase yang dapat dijelaskan variabel bebas pada variabel terikat, demikian pula sebaliknya jika nilai R^2 mendekati angka 0 (nol) maka semakin kecil prosentase yang dapat dijelaskan variasi variabel bebas pada variabel terikat. (Djarwanto PS dan Subagyo, 2000).