

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah berupa hasil perhitungan skor masing-masing pernyataan dalam kuisioner, sehingga penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Suharsimi, 2010)

#### B. Subjek dan Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Objek penelitian meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja perawat. Waktu penelitian adalah bulan Desember 2017.

#### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan (Nursalam,2009).Adapun sampel yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak seluruh perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit PKU

Muhammadiyah Gamping sebanyak 86 perawat. Delapan puluh enam orang perawat tersebut terbagi di empat bangsal RS PKU Muhammadiyah Gamping yaitu Naim, Zaitun, Ar Royan, Kautsar, Zahra dan Wardah.

#### **D. Variabel Penelitian**

Menurut (Sekaran & Bougie, 2014) variabel penelitian ini adalah simbol atau lambang yang dikenal bilangan atau nilai, atau suatu sifat yang dapat memiliki bermacam nilai. Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah sebab yang dipandang sebagai sebab akibatnya. Variabel terikat adalah kondisi yang hendak dijelaskan, akibat yang dipradugakan dan bervariasi mengikuti perubahan atau variasi variabel bebas.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3). Variabel terikat (*Dependen Variable*) adalah kinerja perawat. Budaya organisasi dan motivasi kerja adalah variable intervening (mediating) yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan mempengaruhi kinerja perawat. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dan secara tidak langsung melalui budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

## E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variable penelitiannya adalah:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional**

	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Kinerja sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. (Gomes, 2006)	Pengkajian Diagnosis Perencanaan Pelaksanaan Evaluasi	1,2, 3,4 5,6 7,8 9,10,11	11
2	4 komponen kepemimpinan transformasional adalah: <i>idealized influenced, individual consideration, intellectual stimulation, inspirational motivation.</i> (Bass dan Avolio, 1989)	1. <i>Individual consideration</i> 2. <i>Intellectual Stimulation</i> 3. <i>Inspirational Motivation</i> 4. <i>Idealized Influence</i>	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10,11 12,13,14	14
3	Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik diantaranya adalah: faktor upah, rasa aman, kesempatan untuk maju, pemimpin, tipe pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri (Herzberg dalam Robbins, 2003)	Faktor ekstrinsik (1)Upah (2)keamanan kerja (3) Status perusahaan (4)Prosedur (5)Mutu penyeliaan (6)Mutu hubungan interpersonal  Faktor intrinsik (1) Pencapaian prestasi (2) Pengakuan	8 5 9 7 12 11  1 3	12

		(3) Tanggung Jawab	2	
		(4) Kemajuan	4	
		(5) Pekerjaan itu sendiri	10	
		(6) Kemungkinan berkembang.	6	
4	Budaya organisasi memiliki 7 indikator diantaranya: Keberanian berinovasi dan mengambil resiko, perhatian terhadap hal yang detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kemanusiaan,berfokus pada kerja tim, agresivitas karyawan dalam berkarya, stabilitas (Ancok, 2012)	1. Keberanian berinovasi dan mengambil resiko 2. Perhatian terhadap hal yang detail 3. Berorientasi pada hasil 4. Berorientasi pada kemanusiaan 5. Berfokus pada kerja tim 6. Agresivitas karyawan dalam berkarya 7. Stabilitas.	1,2 3,4,5 6 7 8 9 10	10

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen kepemimpinan transformasional ini mengadaptasi dari *transformational leadership inventory* (TLI) dimodifikasi oleh Amalia (2013) yang telah diuji validitas. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi yang terdiri dari 14

pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan empat jawaban dengan skor masing-masing yaitu sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1. Dimana masing-masing jawaban akan menggambarkan bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala ruang di unit rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping yang meliputi motivasi inspirasional, pengaruh ideal, pertimbangan individu, dan stimulasi intelektual.

**Tabel 3.2. Instrumen Kepemimpinan Transformasional**

Variabel	Dimensi	Butir Pertanyaan	Jumlah Item
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	1, 10, 13	3
	Motivasi inspirasional	3, 5, 7, 8, 14	5
	Stimulasi intelektual	2, 6	2
	Pertimbangan individu	4, 9, 11, 12	4

Sumber : Amalia, 2013

Instrumen motivasi kerja ini mengadaptasi dari kuesioner yang disusun oleh Riva I.V. (2004) yang telah diuji validitas. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi yang terdiri dari pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan empat jawaban dengan skor masing-masing yaitu sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1. Dimana masing-masing jawaban akan menggambarkan bagaimana motivasi kerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping

**Tabel 3.3. Instrumen Motivasi Kerja**

Variable	Dimensi	Butir Pertanyaan	Jumlah Item
Motivasi Kerja	Aspek Gaji	8	1
	Kondisi kerja	5	1
	Status	9	1
	Prosedur perusahaan	7	1
	Mutu penyeliaan	12	1
	Mutu hubungan interpersonal	11	1
	Pencapaian prestasi	1	1
	Pengakuan	3	1
	Tanggung Jawab	2	1
	Kemajuan	4	1
	Pekerjaan itu sendiri	10	1
	Aspek Kesempatan Untuk Maju	6	1

Sumber: diadaptasi dari Riva'I,V. (2004) yang telah dimodifikasi

Instrumen budaya organisasi ini mengadaptasi dari kuesioner yang disusun oleh Budiarto F (2014) yang telah diuji validitas. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi yang terdiri dari 10 pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan empat jawaban dengan skor masing-masing yaitu sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1. Dimana masing-masing jawaban akan menggambarkan bagaimana budaya organisasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping

**Tabel 3.4. Instrumen Budaya Organisasi**

Variable	Dimensi	Butir Pertanyaan	Jumlah Item
Budaya Organisasi	Keberanian berinovasi dan mengambil resiko	1,2	2
	Perhatian terhadap hal yang detail	5,4,3	3
	Berorientasi pada hasil	6	1
	Berorientasi pada kemanusiaan	7	1
	Berfokus pada kerja tim,	8	1
	Agresivitas karyawan dalam berkarya,	9,	1
	Stabilitas	10	1

Sumber: diadaptasi dari Budiarto (2014) yang telah dimodifikasi

Instrumen kinerja perawat ini bersumber dari Depkes RI 2005 yang diadopsi Amin (2012). Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert modifikasi yang terdiri dari 11 pertanyaan. Setiap pertanyaan disediakan empat jawaban dengan skor masing-masing yaitu sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1. Dimana masing-masing jawaban akan menggambarkan bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping

**Tabel 3.5. Instrumen Kinerja**

Variable	Dimensi	Butir Pertanyaan	Jumlah Item
Kinerja Perawat	Pengkajian	1,2	2
	Diagnosis	3,4	2
	Perencanaan	5,6	2
	Pelaksanaan	7,8	2
	Evaluasi	9,10,11	3

Sumber: diadaptasi dari Depkes (2005)

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah uji ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut dalam menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut Azwar syarat suatu butir pernyataan dikatakan valid adalah apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) mencapai 0,632 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Azwar, 2005).

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2005). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dengan menggunakan teknik formula *alpha cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS. Indikator pengukuran reliabilitas menurut (Sekaran & Bougie, 2014) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut: jika alpha atau  $r$  hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. Kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik



## H. Analisis Data

### 1. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)

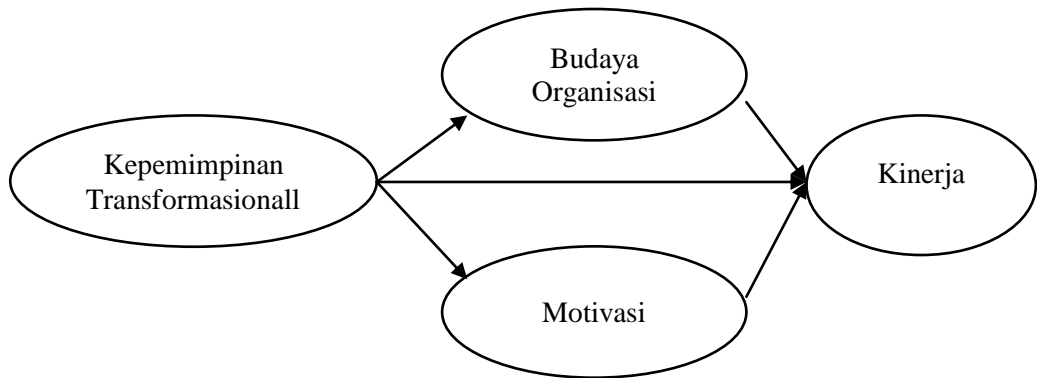
Partial Least Squares (PLS) adalah pendekatan pemodelan lunak terhadap Structural Equation Modeling (SEM) tanpa adanya asumsi distribusi data (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010). PLS-SEM menjadi metode yang sangat baik jika memenuhi beberapa kondisi sebagai berikut (Bacon, 1999)

- a. Ukuran sampel yang kecil
- b. Aplikasi yang digunakan memiliki sedikit teori
- c. Akurasi prediksi menjadi hal yang sangat penting
- d. Spesifikasi model yang benar tidak dapat dipastikan

PLS sangat berguna untuk pemodelan persamaan struktural yang diterapkan pada proyek penelitian terutama bila terdapat adanya keterbatasan peserta dan distribusi data yang tidak normal. Data yang digunakan dalam PLS SEM tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data; dengan demikian PLS – SEM memberi kelonggaran pada data yang tidak berdistribusi normal (Wong, 2013)

Penelitian ini menggunakan software Smart PLS. Smart PLS adalah perangkat lunak independen yang memiliki spesifikasi pada model jalur PLS. Perangkat ini dibangun pada platform java eclipse yang menjadikannya sistem operasi yang independen.

## 2. Kerangka Konseptual PLS – SEM



**Gambar 3.1. Kerangka Konseptual PLS – SEM**

## I. Tahapan Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Suharsimi, 2010), kuisisioner merupakan metoda pengumpulan data yang efektif ketika mengetahui apa yang diinginkannya dan bagaimana mengukur variabel yang jadi perhatian secara pasti. Dapat dilakukan secara langsung oleh peneliti dikirim ke responden, atau didistribusikan secara elektronik. Kuesioner disusun dengan menggunakan *skala likert* modifikasi yakni dengan 4 alternatif jawaban (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

**Tabel 3.6. Alternatif Jawaban Skala Likert Modifikasi**

No	Jawaban Alternatif	Bobot
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

## J. Etika Penelitian

Etika penelitian yang diterapkan pada penelitian ini meliputi:

### 1. *Right to self-determination*

Subjek penelitian berhak memutuskan untuk memutuskan apakah mereka bersedia menjadi subjek penelitian ataupun tidak, tanpa adanya sangsi.

### 2. *Inform consent*

Meminta persetujuan responden sebelum mengambil data, baik data kuesioner maupun wawancara. Responden berhak menerima atau menolak untuk diteliti serta peneliti tidak akan memaksa. Inform consent diberikan sebelum penelitian dilakukan dengan memberikan lembar persetujuan untuk menjadi responden.

### 3. *Anonymity*

Peneliti menjamin kerahasiaan identitas responden dengan tidak mencantumkan nama pada lembar alat ukur atau hanya menuliskan 68 kode pada lembar pengumpulan data hasil penelitian yang akan disajikan.

### 4. *Right to full disclosure*

Responden berhak untuk mendapatkan penjelasan secara rinci tentang alur penelitian yang akan dilakukan.