

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif Kuantitatif dan rancangan *cross sectional*.

B. Subjek dan Objek Peneliti

Subjek dan objek penelitian yaitu seluruh kepala ruang dan perawat pelaksana diruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul yang dilaksanakan sejak bulan November 2017 sampai dengan bulan Januari 2018

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala ruang dan perawat pelaksana yang bertugas di sembilan ruang rawat inap di RSUD Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 103 orang

2. Sampel

Seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang Perawatan rawat inap. Setelah dilakukan pendataan maka yang menjadi sampel sebanyak 98 orang dimana 5 perawat pelaksana belum memenuhi kriteria inklusi karena masa kerja kurang dari satu tahun.

a. Kriteria Inklusi

1. Perawat yang telah bekerja di instalasi ruang rawat inap minimal satu tahun

2. Bersedia menjadi responden
 3. Tidak sedang menjalani tugas belajar.
- b. Kriteria Eklusi
1. Perawat yang sedang cuti

3. Sampling

Sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh

D. Variabel Penelitian

1. Variabel independen 1 : kecerdasan emosi
2. Variabel independen 2 : persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang
3. Variabel independen 3 : motivasi kerja
4. Variabel dependen 4 : kinerja perawat

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosi perawat adalah kemampuan mengenal emosional diri dan orang lain dari seorang perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul, yang meliputi kesadaran emosi diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan kemauan sosial. Kecerdasan emosi mempunyai tingkatan tertentu yang diukur dengan kuesioner dan akan dikategorikan menjadi tiga yaitu tinggi, sedang dan rendah. Jika pertanyaan *favourable* maka pemberian poin untuk jawaban Selalu

(4); Sering (3); Kadang-kadang (2); dan Tidak pernah (1). Akan tetapi jika pertanyaan *Unfavourable* maka pemberian poin untuk jawaban Selalu (1); Sering (2); Kadang-kadang (3); dan Tidak pernah (4). Skala yang digunakan untuk pengukuran tingkat kecerdasan emosional adalah skala ordinal. Kriteria objektif:

- a. Kecerdasan emosi rendah : Jika total skor nilai pada rentang 0 - 32
 - b. Kecerdasan emosi sedang : Jika skor total nilai pada rentang 33 - 48
 - c. Kecerdasan emosi tinggi : Jika skor total nilai pada diatas > 48
2. Persepsi gaya kepemimpinan kepala ruang adalah tanggapan atau persepsi perawat pelaksana terhadap perilaku seorang kepala ruang perawatan, dalam melaksanakan fungsi perencanaan, penggerakan, pengawasan dan pengendalian yang bisa mempengaruhi orang lain agar tercapai tujuan yang diharapkan serta mampu memotivasi para perawat pelaksana mengikuti lima situasi tertentu. Skala yang digunakan untuk pengukuran gaya kepemimpinan kepala ruang adalah skala nominal Persepsi gaya kepemimpinan dengan kriteria objektif yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan instruksi/direktif (G1) jika kepala ruang cenderung memberikan pengarahan dan petunjuk, sedikit dukungan dan komunikasi satu arah
 - b. Gaya kepemimpinan Konsultasi/suportif (G2) jika kepala ruang cenderung banyak mengarahkan dan memberikan dukungan, mau memberi penjelasan dan menerima pendapat
 - c. Gaya kepemimpinan partisipasi/partisipatif (G3) jika kepala ruang cenderung banyak memberikan dukungan dan sedikit pengarahan, menyusun keputusan bersama dengan pengikutnya
 - d. Gaya kepemimpinan delegasi (G4) jika kepala ruang cenderung memberikan sedikit dukungan dan arahan, proses pengambilan keputusan didiskusikan bersama
 - e. Gaya kepemimpinan gabungan/*mixed* (G5) jika kepala ruang cenderung mengabungkan dua atau lebih dari persepsi perawat terhadap empat situasi yang disebutkan diatas).
3. Motivasi kerja yaitu suatu kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul. Jika pertanyaan *favourable* maka pemberian poin untuk jawaban Sangat setuju (4); Setuju (3); tidak setuju (2); dan sangat tidak setuju (1). Akan tetapi jika pertanyaan *Unfavourable* maka pemberian poin untuk jawaban

Sangat setuju (1); Setuju (2); tidak setuju (3); dan sangat tidak setuju (4). Motivasi kerja dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Data pada variabel motivasi kerja adalah skala ordinal. Kriteria objektif :

- a. Motivasi kerja rendah : Jika total skor nilai < 46
 - b. Motivasi kerja sedang : Jika skor total nilai pada rentang 47 - 69
 - c. Motivasi kerja tinggi : Jika skor total nilai > 69 .
4. Kinerja perawat adalah mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dengan berpedoman pada standar asuhan keperawatan. Jika pertanyaan *favourable* maka pemberian poin untuk jawaban Sangat baik (4); baik (3); cukup baik (2); dan buruk (1). Akan tetapi jika pertanyaan *Unfavourable* maka pemberian poin untuk jawaban Sangat baik (1); baik (2); cukup baik (3); dan buruk (4). Kinerja perawat dibagi dalam tiga kategori tinggi, sedang, dan rendah. Data pada variabel motivasi kerja adalah skala ordinal.
- a. Kinerja Rendah : Jika total skor nilai < 44
 - b. Kinerja sedang : Jika skor total pada rentang 45-66
 - c. Kinerja tinggi : Jika skor total nilai > 66 .

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipergunakan untuk memperoleh data penelitian ini, berupa kuesioner yang terdiri dari :

1. Instrumen penelitian untuk variabel kecerdasan emosi sebanyak 16 item, yang dikembangkan dari pendapat Goleman (2004) tentang lima dimensi *Emotional Quotient* yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Instrumen ini sudah digunakan oleh Eko Prasetyo Cholis (2005), dengan klasifikasi sebagai berikut: tinggi, sedang dan rendah. Penentuan skor untuk kuesioner kecerdasan emosional diberi nilai sebagai berikut : selalu (4), sering (3), kadang (2), dan tidak pernah (1)

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Tingkat Kecerdasan Emosional

Indikator	Nomor Item Instrumen	
	Favourable	Unfavourable
Kesadaran diri	1, 2, 3	
Pengaturan diri	10,11	
Motivasi	12, 13	4
Empati	5, 6, 8, 9	7
Keterampilan sosial	14,15	16

2. Instrumen gaya kepemimpinan; Menggunakan angket kuesioner dari *LBA (Leadership Behavior Analysis)* by *others*, yang dikembangkan oleh *Blanchard Training Development* dan telah digunakan oleh Marwan Putra (2008) dalam penelitiannya di RSUD dr. Soedarso

Pontianak. Terdiri dari 16 butir pertanyaan yang merupakan kegiatan sehari-hari dari kegiatan yang paling sederhana sampai yang kompleks, dan setiap pertanyaan disediakan 4 pilihan jawaban yang masing-masing menggambarkan persepsi bawahan mengenai gaya kepemimpinan dan atribut:

- a. Untuk gaya *Direktif* (G1) yang banyak memberikan pengarahan dan petunjuk, sedikit dukungan dan komunikasi satu arah.
- b. Untuk gaya *Konsultatif* (G2) yang banyak mengarahkan dan banyak memberi dukungan, mau memberi penjelasan dan menerima pendapat, kontrol tetap pada pimpinan.
- c. Untuk gaya *Partisipatif* (G3) memberikan dukungan dan sedikit pengarahan, menyusun keputusan bersama dengan pengikutnya, kontrol atau keputusan bergantian.
- d. Untuk gaya *Delegatif* (G4) yang memberikan sedikit dukungan dan arahan, kontrol atas keputusan bergantian.
- e. Untuk gaya gabungan (*mixed*) yang menggabungkan lebih dari satu gaya kepemimpinan.

Masing-masing mempunyai nilai 1, sehingga untuk mengetahui gaya kepemimpinan subyek penelitian ditentukan dengan jumlah pilihan yang terbanyak dari

pilihannya. Bila terdapat dua atau tiga jumlah terbanyak yang sama maka dikategorikan sebagai gaya gabungan.

3. Instrumen penelitian untuk variabel Motivasi kerja menggunakan kuisioner berstruktur dengan bentuk pertanyaan tertutup, kuisioner ini dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada Teori Motivasi Dua Faktor oleh Herzberg pada tahun 1966 (Sobur, 2003). Terdiri dari 23 pertanyaan yang dikembangkan dari 12 item dan setiap item terdiri dari dua pertanyaan. Pilihan jawaban yang tersedia menggunakan skala bertingkat (*rating scale*), masing-masing pertanyaan mempunyai skor terendah 1 dan tertinggi 4. Untuk pertanyaan *favourable* bila menjawab sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk pertanyaan *unfavourable* sebaliknya, jika menjawab (SS) bernilai 1, (S) bernilai 2, (TS) bernilai 3, (STS) bernilai 4.

Tabel 4. Kisi- Kisi Instrumen Motivasi Kerja Perawat

Indikator	Nomor Item Instrumen	
	Favourable	Unfavourabl
1. Faktor Motivator:		
Prestasi	1	6
Penghargaan	2	10
Tanggung jawab	4	3
Kemajuan	7, 5	
Perkembangan	9	14
Pekerjaan itu sendiri	13	8

2. Faktor Hygiene:		
Gaji	11, 16	
Pengawasan	12	18
Keamanan kerja	21	15
Kebijakan organisasi	17	
Hubungan antar sejawat	19	22
Hubungan dengan atasan	23	20

4. Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja perawat menggunakan kuisioner berstruktur dengan bentuk pertanyaan tertutup. Kuesioner ini dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada teori pada standar asuhan keperawatan. Terdiri dari 22 pertanyaan. Pilihan jawaban yang tersedia menggunakan skala bertingkat (*rating scale*), masing-masing pertanyaan mempunyai skor terendah 1 dan tertinggi 4. Untuk pertanyaan *favourable* bila menjawab sangat baik (SB) bernilai 4, baik (B) bernilai 3, cukup baik (CB) bernilai 2, buruk (BR) bernilai 1. Sedangkan untuk pertanyaan *unfavourable* sebaliknya, jika menjawab sangat baik (SB) bernilai 1, baik (B) bernilai 2, cukup baik (CB) bernilai 3, buruk (BR) bernilai 4.

Tabel 5. Kisi- Kisi Instrumen Kinerja Perawat

Indikator	Nomor Item Instrumen	
	Favourable	Unfavourable
Individu	1, 5, 11, 13, 16, 18, 22	3, 6, 9, 10, 14, 21
Pisikologi	7, 12, 20	
Organisasi	2, 4, 8, 15, 17, 19	

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan uji coba kuisioner. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 30 responden di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Wonosobo kemudian dilakukan uji validitas dengan korelasi antar skor dari setiap pertanyaan dibandingkan dengan total skor, perhitungan menggunakan teknik korelasi *product moment* (Arikunto,2006).

Analisis Validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer. Jika nilai P Value < 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan valid, dan jika nilai P Value > 0,05 maka dinyatakan tidak valid (gugur). Hasil uji validitas pada instrumen dinyatakan semua item valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah pendekatan tes belah dua. Hasil pengukuran dikorelasikan dengan menggunakan rumus teknik Alpha

Analisis Reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer. Dikatakan reliabel jika nilai Koefisien Alpha $> 0,6$. Pada uji realibilitas semua item instrumen dinyatakan reliabel.

H. Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dilakukan *coding* dan *editing*, selanjutnya melakukan pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Kuesioner tingkat kecerdasan emosi ditabulasi secara manual sesuai dengan kode skala yang telah ditetapkan dalam definisi operasional, kemudian memberikan kategori tinggi, sedang atau rendah sesuai nilai yang didapatkan.
2. Kuesioner persepsi gaya kepemimpinan ditabulasi secara manual. Pilihan terbanyak merupakan gaya kepemimpinan kepala ruang yang dipersepsikan oleh perawat. Jika terdapat dua atau tiga gaya kepemimpinan terbanyak yang sama maka akan dikategorikan sebagai gaya gabungan (*mixed*). Jumlah kategori gaya gabungan tergantung dari kemungkinan variasi gabungan dari empat

gaya yang ada (instruksi, partisipasi, konsultasi dan delegasi)

3. Kuesioner motivasi kerja ditabulasi secara manual sesuai dengan kode skala yang telah ditetapkan pada defenisi operasional, kemudian memberikan kategori tinggi, sedang, atau rendah sesuai nilai yang didapatkan.
4. Kuesioner kinerja perawat ditabulasi secara manual sesuai dengan kode skala yang telah ditetapkan pada defenisi operasional, kemudian memberikan kategori tinggi, sedang, atau rendah sesuai nilai yang didapatkan.
5. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis multivariat menggunakan uji regresi berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen
6. Uji korelasi *Spearman Rank* dengan level signifikan 0,05 dan *confident interval* 95% (Sugiyono, 2006).

Uji hubungan kecerdasan emosional dan motivasi kerja dengan kinerja perawat menggunakan korelasi *Spearman Rank*:

Sedangkan Uji hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat menggunakan anova satu jalur (*oneway anova*).

I. Tahapan Penelitian

1. Tahap Persiapan
 - a. Menyampaikan permohonan izin penelitian kepada Direktur RSUD Muhammadiyah Bantul.
 - b. Menyiapkan alat bantu penelitian yaitu alat-alat tulis dan kertas.
 - c. Menyiapkan kuesioner untuk dibagikan kepada responden
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Pengumpulan data dimulai dengan mengetahui data perawat, kemudian melakukan pendekatan dengan responden. Pengumpulan data dilakukan pada para responden yang memenuhi kriteria sampel dengan mendatangi masing-masing responden dan menunggu responden selama pengisian angket.
 - b. Peneliti memberikan penjelasan maksud dan tujuan pelaksanaan penelitian, memberikan lembar permohonan menjadi responden dan lembar persetujuan menjadi responden untuk diisi bila bersedia. Menjelaskan cara pengisian angket. Setelah kuesioner diisi dan dikumpulkan kembali serta diperiksa apabila ada item yang belum diisi atau ada item yang masih kosong, responden dipersilahkan mengisi kembali.

3. Tahap pelaporan
 - a. Setelah pengumpulan data seluruhnya selesai dilakukan entry data, kemudian data diolah dengan bantuan program SPSS for Windows. Selanjutnya menyusun hasil penelitian untuk dipresentasikan.

J. Etika Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari Badan Riset Daerah Propinsi Yogyakarta, Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta, Direktur Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul.