

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil satu rumah sakit swasta yaitu rumah sakit Cakra Husada. Rumah sakit Cakra Husada ini merupakan salah satu rumah sakit swasta di kota Klaten . Melihat perkembangannya yang pesat dapat dikatakan rumah sakit Cakra Husada adalah salah satu rumah sakit swasta besar yang ada di kabupaten Klaten. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang hubungan yang melibatkan faktor independen dan dependen yaitu, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan rumah sakit Cakra Husada.

Pada awal berdirinya rumah sakit Cakra Husada ini merupakan sebuah klinik yang bernama Wisma Husada. Klinik tersebut merupakan sebuah tempat praktik kelompok dokter spesialis dengan ketua yayasan adalah dr.IGM Cakra,SpTHT. Pendirian yayasan Wisma Husada pada tanggal 11 Oktober 1980. Kemudian pada tahun 1984 terjadi perubahan nama yayasan yang awalnya bernama Wisma Husada berubah nama menjadi Cakra Husada, hal ini dilakukan karena untuk menjalankan usaha mendirikan rumah sakit swasta. Pendirian rumah sakit swasta tersebut dapat tercapai pada tahun 1989 dengan nama rumah sakit Cakra Husada Klaten.

B. Subjek Data

Pada penelitian ini ditujukan untuk karyawan di rumah sakit swasta di kota Klaten. Alasan memilih rumah sakit swasta di kota Klaten karena rumah sakit swasta di Klaten memiliki perkembangan yang cepat dan memiliki pelayanan yang baik. Banyak pasien di Klaten sekarang ini lebih memilih berobat di rumah sakit swasta karena pelayanan di rumah sakit swasta yang dianggap lebih cepat. Maka dari itu penelitian ini menginginkan untuk meningkatkan kinerja pada rumah sakit swasta untuk mampu bersaing dengan rumah sakit yang dikelola pemerintah.

Untuk pemilihan sampel pada penelitian ini tidak dilakukan pada semua karyawan rumah sakit tetapi hanya ditujukan untuk seluruh karyawan yang telah bekerja kurang lebih 3 tahun. Metode yang digunakan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel atau kriteria tertentu yang diperlukan. Alasan memilih metode tersebut karena pemilihan sampel telah ditentukan kriterianya supaya hasil yang diperoleh bisa seperti yang diharapkan.

C. Jenis Data

Data dari penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli untuk menguji suatu variabel. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu, yaitu subjek yang dipilih sudah berdasarkan kriteria yang ditentukan. Kriteria-kriteria atas sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang telah bekerja di rumah sakit selama kurang lebih 3 tahun.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu melalui kuesioner.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1. Variabel Independen

a. Gaya Kepemimpinan

Nor (2007) gaya kepemimpinan dapat dibagi dalam dua dimensi yaitu pertama, struktur inisiatif (*initiating structure*) yang menunjukkan perilaku pemimpin yang dihubungkan dengan kinerja pekerjaan. Kedua, gaya kepemimpinan pertimbangan (*consideration*) yang menunjukkan hubungan dekat, saling

mempercayai dan saling memperhatikan antara pimpinan dan bawahan.

Indikator atau dimensi yang digunakan mengadopsi dari Kartini (2008) dalam Widodo (2014) dengan jumlah item pertanyaan berjumlah 18 pertanyaan dan skala likert 1-5 yang semakin nilainya maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

- 1) Sifat seorang pemimpin didalam perusahaan itu berpengaruh untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin di perusahaan tersebut.
- 2) Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- 3) Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberikan tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

- 5) Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

b. Sistem Pengendalian Internal (SPI)

COSO (*The Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission*) dalam Dewi (2002) mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian.

Indikator atau dimensi yang digunakan mengadopsi Dewi (2012) dengan 5 item pertanyaan dan skala likert 1-5 yang semakin nilainya maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

- 1) Lingkungan pengendalian pada perusahaan memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja yang meliputi seperti nilai integritas dan etika, komitmen terhadap kompetensi, filosofi manajemen dan gaya operasi, struktur organisasi, perhatian dan pengarahan yang diberikan oleh dewan direksi dan komitenya, cara pembagian otoritas dan tanggung jawab dan kebijakan sumber daya manusia dan prosedurnya.

- 2) Aktivitas pengendalian pada perusahaan meliputi seperti untuk pembagian tugas, dokumen dan catatan yang memadai dan pengecekan.
- 3) Penilaian risiko
- 4) Informasi dan komunikasi terhadap karyawan
- 5) Pengawasan

c. Keadilan Prosedural

Ulupui (2005) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada.

Indikator atau dimensi yang digunakan mengadopsi Haryanti (2009) dengan 7 item pertanyaan dan skala likert 1-5 yang semakin nilainya maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

- 1) Perusahaan harus memiliki prosedur yang adil dan prosedur tersebut harus konsisten.
- 2) Terdapat dua sumber bias yang sering muncul, yaitu kepentingan individu dan doktrin yang memihak.
- 3) Informasi yang dibutuhkan untuk menentukan agar penilaian keadilan akurat adalah dengan mendasarkan pada fakta.
- 4) Upaya untuk memperbaiki kesalahan merupakan salah satu tujuan penting perlu ditegakkannya keadilan.

- 5) Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral.
- 6) Prosedur dikatakan adil apabila sejak awal ada upaya untuk melibatkan semua pihak yang bersangkutan.

2. Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan

Gitayani dkk (2015) menyatakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Indikator atau dimensi yang digunakan mengadopsi Veitzal (2005) dengan 9 item pertanyaan dan skala likert 1-5 yang semakin nilainya maka semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau aktivitas yang dilakukan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut

koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi yang meliputi seperti: Tenaga, uang, teknologi dan bahan baku.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya yaitu komitmen kerja sesuai apa yang telah ditugaskan.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS sebagai alat meregresi model yang dirumuskan. Terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif, uji kualitas data dan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai *mean, median, minimum, maximum, dan standar deviation* dari masing-masing variabel dalam penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal (SPI) dan keadilan prosedural.

2. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Data dari penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), data primer adalah sumber data yang diperoleh dari sumber asli atau pihak pertama untuk menguji variabel tertentu. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kemudian ada dua macam pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan dalam kuesioner untuk mewakili variabel yang digunakan. Uji korelasi Pearson digunakan dalam penelitian ini. Validitas kuesioner ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk yaitu 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Dalam SPSS, uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha (nilainya harus $>0,6$), dan Composite Reliability (nilainya harus $> 0,7$).

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yaitu melakukan uji asumsi klasik. Regresi harus bebas dari uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang ditujukan untuk mengukur apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dengan kata lain untuk melihat apakah data tersebut normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan menggunakan metode *komolgorov-smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier beranda. Pengujian ini menggunakan perhitungan *tolerance* (TOL) dan *variance inflation factor* yang jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan adalah *scatter plots*, syarat lolos uji heteroskedastisitas adalah dengan mengamati grafik, jika titik-titik pada grafik menyebar maka data tersebut tidak terkena heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS sebagai alat ukur untuk meregresi model yang telah dirumuskan. Terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif, uji kualitas data dan uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk mengukur dan mengetahui intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$KK = A + \beta_1 GK + \beta_2 PI + \beta_4 KP + \varepsilon$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$ dan β_4 = Koefisien variabel

GK = Gaya Kepemimpinan

PI = Sistem Pengendalian Internal

KP = Keadilan Prosedural

ε = Error term

e. **Koefisien Determinan (R^2)**

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

f. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara seluruh variabel bebas dan variabel terikat pada taraf signifikansi. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien searah dengan arah hipotesis maka hipotesis tersebut diterima. Namun jika sama dengan 0,05 atau alpha lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan hipotesis ditolak.

g. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat.