

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.

B. Subjek dan Obyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Sedangkan objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2015 sampai dengan bulan Februari 2016 yaitu sejak penyusunan proposal sampai dengan laporan hasil penelitian.

C. Populasi, Sample dan Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat rawat inap yang berada di UGD, ruang perawatan anak, ruang perawatan dewasa, dan ruang ICU. Total sampel pada penelitian ini adalah 41 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan (Nursalam, 2003).

Kriteria inklusi adalah semua perawat rawat inap di ruang UGD, ruang perawatan anak, ruang perawatan dewasa, dan ruang ICU. Sedangkan kriteria eksklusi adalah subjek yang tidak bersedia menjadi responden atau menolak berpartisipasi.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2).

2. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Kinerja perawat (Y).

A. Definisi Operasional

Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Item Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan Transformasional	<i>Intellectual Stimulation</i>	1,2,3
		<i>Individualized Consideration</i>	4,5,6
		<i>Inspirational Motivasion</i>	7,8,9
		<i>Idealizes Influence</i>	10,11,12
	Kepemimpinan Transaksional	<i>Contingent Reward</i>	14,17
		<i>Management by Exception- Active</i>	15,16
		<i>Management by Exception- Passive</i>	13
Kepemimpinan Laissez Faire	<i>Laissez Faire</i>	18,19,20	

Motivasi Kerja (X2)	Motif	Suatu perasaan keinginan	1, 4
		Daya penggerak kemauan bekerja seseorang	2
		tujuan tertentu yang ingin dicapai	3
	Harapan	kesempatan yang diberikan terjadi kaena perilaku untuk tercapainya tujuan	5,6,7,8
	Insentif	memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar	9,12
Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tupoksinya		10,11	
Kinerja Perawat (Y)	Kuantitas kerja	Kemampuan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan	4,5
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin	6
	Kualitas kerja	Penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah	1
		Penyelesaian pekerjaan mengutamakan higienitas, keamanan dan kehalalan	2
		Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan	3
	Ketepatan Waktu	Memenuhi disiplin masuk, istirahat dan pulang kerja	9
		Penyelesaian pekerjaan secepatnya sesuai waktu yang ditetapkan	7
		Penyelesaian pekerjaan yang satu, untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya	8

		Bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan sampai tuntas	10
	Tanggung jawab	Tidak meninggalkan pekerjaan tersebut sebelum menyelesaikannya	11
		Menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai amanah	12

1. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, gaya kepemimpinan terdiri dari 2 dimensi yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

a. Kepemimpinan Transformasional

Dengan indikator : *Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, Inspirational motivation, Idealizes Influence*

b. Kepemimpinan Transaksional

Dengan indikator : *Contingent Reward, Management by Exception-Active, Management by Exception-Passive*

- Kepemimpinan *laissez-faire*

Dengan Indikator : *laissez-faire*

Berdasarkan perhitungan korelasi pernyataan-pernyataan gaya kepemimpinan dengan skor total gaya kepemimpinan diperoleh 20 pernyataan yang valid, yaitu 12 pernyataan mewakili transformasional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), 5 pernyataan mewakili transaksional (13, 14, 15, 16, 17), dan 3 pernyataan mewakili Laissez-Faire (18, 19, 20).

2. Motivasi adalah dorongan dari diri pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian di implementasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. :

Berdasarkan teori Mc. Clelland's (Brantas, 2009) bahwa ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi yaitu (1) Motif (2) Harapan dan (3) insentif Ketiga dimensi dari motivasi tersebut, dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

- a) Motif (*motif*) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan
- c) Insentif (*incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas standar Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan korelasi pernyataan-pernyataan Motivasi Kerja dengan skor total motivasi kerja diperoleh 12 pernyataan yang valid, yaitu 4 pernyataan mewakili motif (1, 2, 3, 4), 4 pernyataan mewakili harapan (5, 6, 7, 8), 4 pertanyaan yang mewakili insentif (9, 10, 11, 12).

3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan tanggung

jawab dengan output yang dihasilkan. Dimensi penilaian terhadap kinerja terdiri dari 4 indikator, yaitu :

- 1) Kuantitas kerja adalah persepsi pegawai tentang seberapa banyak hasil kerja seseorang pegawai yang dicapai sesuai tugas pokok dan fungsinya. Dengan 3 indikator pengukuran, yaitu :
 - a) Kemampuan menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai tupoksinya
 - b) Kemampuan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan pimpinan
 - c) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebanyak mungkin
- 2) Kualitas kerja adalah persepsi pegawai tentang hasil kerja seseorang pegawai sesuai standar yang ditetapkan dan dapat diterima. Kualitas kerja terdiri dari 3 indikator pengukuran, yaitu :
 - a) Penyelesaian pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah
 - b) Penyelesaian pekerjaan mengutamakan higienitas, keamanan dan kehandalan. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dan kualitas yang ditetapkan
- 3) Ketepatan waktu adalah persepsi pegawai memperhatikan penggunaan waktu yang telah ditetapkan. Dengan 3 indikator pengukuran, yaitu :
 - a) Mematuhi disiplin masuk, istirahat dan pulang kerja
 - b) Penyelesaian pekerjaan secepatnya sesuai waktu yang ditetapkan
 - c) Penyelesaian pekerjaan yang satu, untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya

4) Tanggung jawab adalah persepsi pegawai tentang sejauh mana pegawai bertanggung jawab untuk penyelesaian pekerjaan sesuai sasarannya.

Pengukurannya melalui 3 indikator, yaitu :

- a) Menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai amanah
- b) Bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan sampai tuntas
- c) Tidak meninggalkan pekerjaan tersebut sebelum menyelesaikannya

Berdasarkan perhitungan korelasi pernyataan-pernyataan kinerja pegawai dengan skor total diperoleh 12 pernyataan yang valid, yaitu 3 pernyataan mewakili kualitas kerja (1, 2, 3), 3 pernyataan mewakili kuantitas kerja (4, 5, 6), 3 pertanyaan yang mewakili ketepatan waktu (7, 8, 9), 3 pertanyaan yang mewakili tanggung jawab (10, 11, 12).

Pengukuran variabel digunakan skala likert, dimana tanggapan tertinggi diberikan skor 5 dan tanggapan terendah diberikan skor 1. Untuk mengukur variabel penelitian, maka masing-masing variabel yang digunakan dioperasionalkan.

F. Instrumen Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Pertanyaan dalam kuesioner bertujuan untuk

mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja perawat.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknis pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis/angket (kuesioner) untuk diisi oleh responden yang dijadikan sampel. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data tentang respon mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Trikora Salakan.

Untuk menguji apakah kuesioner valid atau konsisten sebagai alat ukur terlebih dahulu dilakukan

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2006). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, caranya r yang diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan (r tabel). Instrumen valid apabila r hitung $>$ r tabel. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrument tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil uji validitas pernyataan dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan pernyataan-pernyataan yang dinyatakan valid yaitu

pernyataan yang memiliki koefisien korelasi dengan skor total skala di atas 0,257 berdasarkan rumus *Pearson's Product Moment*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen adalah alat untuk menguji tingkat konsistensi atau kehandalan dari instrumen untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto 2006). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas suatu alat ukur secara kuantitatif dinyatakan dengan koefisien reliabilitas. Karena semua skala yang digunakan menyediakan enam alternatif jawaban maka teknik statistik yang tepat untuk menguji reliabilitas skala berdasarkan konsistensi internal dari skala adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2012). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

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

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

$\sum Si^2$ = Jumlah varian butir

St^2 = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Ada pendapat lain yang mengemukakan baik buruknya reliabilitas instrumen dapat dikonsultasikan dengan nilai *r* tabel.

H. Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *SPSS (Sould Product Solutions Statistic)* untuk mempermudah penghitungan dan pengujian hipotesis penelitian. Riduwan dan Kuncoro (2007), menyatakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) yang dikembangkan pertama pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui peran langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel bebas. Adapun manfaat analisis jalur adalah :

- 1) Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- 2) Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan *path analysis* ini bersifat kualitatif.

- 3) Faktor diterminan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 4) Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Berikut ini asumsi-asumsi yang mendasari *path analysis* menurut Riduwan dan Kuncoro, (2007) yaitu :

- 1) Pada model path analysis, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan data berdistribusi normal.
- 2) Hanya sistem aliran kausal ke satu arah, artinya tidak ada arah kausal yang berbalik.
- 3) Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio.
- 4) Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- 5) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Pengolahan dan analisis data hasil penelitian dilakukan dengan menggunakan analisa jalur. Kemudian untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian digunakan statistik inferensial dengan teknik regresi dan korelasi sederhana maupun ganda.

Rancangan Uji Hipotesis:

Substruktur 1

Hipotesis 1 Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi

$$Y_1 = \rho_1 X + \varepsilon_1$$

Substruktur 2

Hipotesis 2 Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

$$Y_2 = \rho_2 X + \varepsilon_2$$

Substruktur 3

Hipotesis 3 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat

$$Y_3 = \rho_3 Y_1 + \varepsilon_3$$

$$\varepsilon_i = \sqrt{1 - R_i^2} \quad (\text{Ghozali, 2011})$$

1. Metode Pengolahan Data

Sebelum melakukan pengolahan data statistik dengan program SPSS *for windows*, maka data yang telah terkumpul melalui kuesioner perlu dikelompokkan dan kemudian diolah secara manual dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Penyuntingan (*Editing*)

Adalah memeriksa data yang telah terkumpul yang berasal dari responden agar tidak terjadi kesalahan. Hal yang dilakukan adalah

mengecek kesesuaian jawaban, kelengkapan pengisian, serta konsistensi jawaban responden. Dalam penyuntingan tidak dilakukan penggantian atas jawaban responden.

b. Pengkodean (*Coding*)

Adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan kedalam kategori yang sama.

c. Skor (*Scoring*)

Adalah mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif (Skor nilai). Dalam penentuan skor nilai, digunakan skala *likert* dengan lima kategori penilaian, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *likert* pertanyaan-pertanyaan tertutup pada kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

d. Pentabelan (*Tabulating*)

Yaitu menyusun dan menghitung data dari hasil pengkodean untuk kemudian disajikan dengan cara memasukkan angka-angka ke dalam tabel. Data yang ditabulasi kemudian dianalisis.

I. Tahapan Penelitian

1. Tahap persiapan

- a. Melakukan studi pustaka dan menyusun proposal
- b. Konsultasi dosen pembimbing dan presentasi proposal
- c. Melakukan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian
- d. Mengurus perizinan di Rumah Sakit Trikora Salakan, Kabupaten Banggai Kepulauan.

2. Tahap pelaksanaan

- a. Peneliti datang ke Rumah Sakit Trikora Salakan, Kabupaten Banggai Kepulauan, lalu mempersiapkan instrumen yang akan digunakan.
- b. Meminta izin kepada direktur Rumah Sakit untuk melakukan penelitian pada masing-masing pegawai di Rumah Sakit Trikora Salakan Kabupaten Banggai Kepulauan.
- c. Menjelaskan prosedur pengisian kuesioner dan meminta kesediaan subyek penelitian (perawat Rumah Sakit Trikora Salakan) untuk menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner.
- d. Memberikan kuesioner pengukuran gaya kepemimpinan dan motivasi.

3. Tahap akhir

- a. Setelah semua data terkumpul, kemudian dilakukan analisis data dan pembahasan.
- a. Penyajian hasil penelitian dan pengumpulan tesis.

J. ETIKA PENELITIAN

1. Menjamin kerahasiaan responden/Instansi

Salah satu cara untuk menjamin kerahasiaan responden adalah tidak mencantumkan nama responden dalam pengisian instrument penelitian maupun penyajian hasil penelitian. Nama responden diganti dengan pemberian nomor kode responden.

2. Menjamin keamanan responden

Keamana responden harus dipenuhi untuk tindakan invasif pada tubuh manusia maupun tindakan yang dapat menginvasi pemikiran responden. Bila akan melakukan tindakan invasif pada tubuh manusia, maka tindakan tersebut harus dijamin tidak akan membahayakan atau aman untuk kesehatan dan keselamatan responden.

3. Bertindak adil

Bertindak adil dapat dilakukan dengan memberikan perlakuan yang sama sebelumnya .

4. Mendapat persetujuan dari responden/ Instansi

Seseorang tidak dapat dipaksa untuk menjadi responden dalam penelitian karena seseorang mempunyai hak dan kebebasan untuk menentukan dirinya sendiri. Peneliti perlu meminta persetujuan dari responden dalam keikut sertaannya menjadi responden.