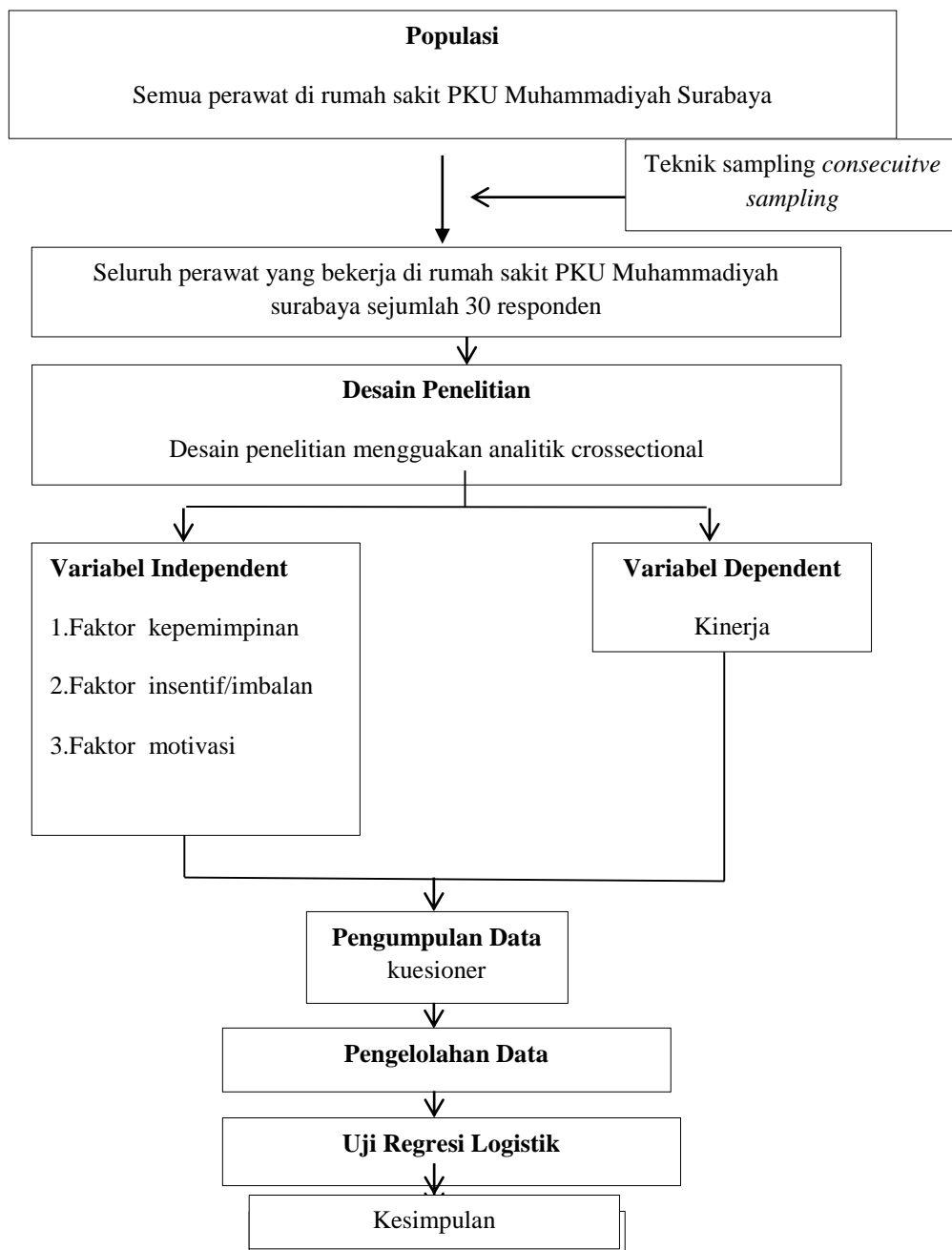


## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 1.1 Kerangka Kerja

Kerangka kerja merupakan bagian kerja terdapat kegiatan penelitian yang akan dilakukan meliputi subjek penelitian, variabel yang akan diteliti dan variabel yang mempengaruhi dalam penelitian (Hidayat, 2008). Kerangka kerja dalam penelitian ini digambarkan secara skematis sebagai berikut :



Gambar 3.1 kerangka kerja penelitian faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Perawat Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya.

## **1.2 Populasi, Sampel, Dan Sampling Penelitian**

Sampling desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *consecutive sampling*, yang merupakan bagian dari *Non-probability sampling*, sehingga semua anggota populasi berhak berkesempatan menjadi responden.

### **1.2.1 Populasi**

Populasi merupakan seluruh objek atau subyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Bukan hanya objek atau subyek yang dipelajari saja tetapi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau objek tersebut (Hidayat, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surabaya.

### **1.2.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat, 2010).

Dalam penelitian bidang kesehatan terdapat istilah kriteria sampel meliputi kriteria inklusi dan eksklusi, dimana kriteria tersebut digunakan untuk menentukan dapat tidaknya dijadikan sampel sekaligus untuk membatasi hal yang akan diteliti (Hidayat,2010), adapun banyak sampel yang dikehendaki peneliti sebanyak sesuai dengan kriteria *inklusi dan eksklusi*.

Kriteria *inklusi* adalah dimana subjek penelitian dapat mewakili dalam sampel penelitian yang memenuhi syarat sebagai (Hidayat, 2010).

Kriteria *Inklusi* pada penelitian ini :

1. Perawat yang sedang berdinas diruangan rawat inap.
2. Perawat yang berdinas saat pengambilan data.

Kriteria *eksklusi* adalah kriteria dimana subjek penelitian tidak dapat mewakili sampel karena tidak memenuhi syarat sebagai sampel penelitian (Hidayat, 2010). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah

1. Perawat yang berdinas diruangan rawat jalan.

### **1.2.3 Sampling**

Sampling adalah suatu proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Setiadi, 2007). Teknik sampling merupakan suatu proses dalam menyeleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada, sehingga jumlah sampel akan mewakili dari keseluruhan populasi yang ada (Hidayat, 2010).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu *consecutive sampling* dimana cara pengambilan datanya berdasarkan keinginan peneliti yang sesuai dengan kriteria inklusi. Besar sampel berdasarkan waktu lamanya pengambilan data yaitu 1 minggu.

## **1.3 Variabel dan Definisi Operasional**

### **1.3.1 Variabel**

Variabel adalah perilaku atau karakteristik yang memberikan nilai berbeda terhadap suatu (benda, manusia) dengan ciri yang dimiliki anggota kelompok tersebut (Nursalam, 2003)

#### **1. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Hidayat, 2009). Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat. Faktor kepemimpinan, faktor insentif, faktor motivasi, faktor pengalaman kerja.

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat Karena variabel bebas (Hidayat, 2009). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat.

### **1.4.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjelasan semua variabel dan istilah yang digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah dalam mengartikan makna penelitian (Sastroasmoro & Ismael, 2010).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Surabaya

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Instrumen	Skala	Skor
1.	Variabel independent Faktor kepemimpinan	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.	a.instruksi b.konsultasi c.partisipasi d.delegasi  ( Gibson 2008)	Kuis ioner	Ordinal	a. Sangat setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju Kategori : Baik = 66,67% Cukup= 33,3 – 66,7 % Kurang=< 33.37%
2.	Faktor insentif/ imbalan	Insentif adalah tambahan balas jasa diluar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari instansi atas kinerja yang dicapai.	Insentif yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan pegawai.	Kuis ioner	Ordinal	a. Sangat setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat tidak setuju Kategori : Sesuai = > 60% Tidak sesuai = < 60%
3.	Faktor motivasi	Minat atau dorongan dari seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi	1.Pengakuan sebagai manusia 2.Perlakuan adil dan pantas 3.Ada jaminan kerja 4.kondisi lingkungan kerja yang cocok 5.Kemungkinan untuk didengar/dip erhatikan 6.Kebanggaan 7.Pengetahuan yang memadai 8.Bantuan	Instr ume n	Ordinal	a. Sangat setuju b. Setuju c. Tidak setuju d. Sangat tidak setuju Kategori : Baik = 66,67% Cukup = 33,3-66,7 % Kurang = <33,37%

			kepemimpinan 9. Merupakan suatu tantangan 10. Rasa keanggotaan/memiliki			
4.	Variabel Dependent Kinerja	Kinerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya	a. Quantitas b. Kualitas c. Timeliness d. Cost Effectiveness e. need for supervision f. impersonal impact	Kuis ioner	Ordinal	a. Selalu b. Sering c. Kadang kadang d. Tidak pernah kategori : Baik = > 66,67% Kurang = < 66,67

## 1.5 Pengumpulan Data

### 3.5.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan karakteristik subjek yang diperlukan dalam suatu penelitian (Nursalam, 2003). Sebelum mengumpulkan data, peneliti mengajukan permohonan izin kepada Direktur atau CEO (*Chief Executive Officer*) Rumah sakit. Setelah peneliti mengajukan permohonan izin kepada Manager Keperawatan dan Kepala Ruangan Rumah Sakit. Setelah mendapat izin, peneliti melakukan pendekatan kepada responden dan memberikan penjelasan tentang tujuan dari penelitian guna mendapatkan kesepakatan dan kesediaan dari calon responden. Jika responden setuju untuk dijadikan sampel, responden dipersilahkan untuk menandatangani *informed consent*. Setelah itu

peneliti akan memberikan lembar kuisisioner kemudian responden dimintai untuk mengisi dengan lengkap, dikerjakan sendiri, dan secara jujur. Peneliti mengumpulkan kembali kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Setelah data terkumpul maka dilakukan penyuntingan data (*editing*) dan pemberian kode (*coding*). Setelah itu peneliti melakukan *scoring* dan *tabulating* data. Dalam penyebaran kuisisioner.

### 3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrument merupakan alat bantu bagi peneliti dalam menggunakan metode pengumpulan data (Nursalam, 2003). Penelitian ini menggunakan lembar kuisisioner. Variabel 1 yaitu kepemimpinan menggunakan kuisisioner dengan skala ordinal , Variabel 2 yaitu insentif/imbalan menggunakan kuisisioner dengan skala Nominal , Variabel 3 yaitu Motivasi menggunakan kuisisioner dengan skala Ordinal, Variabel 4 yaitu Kinerja menggunakan Kuisisioner dengan skala Ordinal.

Tabel 3.2 Kisi Kisi Instrumen Penelitian Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS PKU Muhammadiyah Surabaya

Variabel	Indikator	Nomor pada Kuisisioner	Jumlah Soal	Sumber
Kepemimpinan	1.Instruksi 2.Konsultasi 3.Partisipasi 4.Delegasi	1.Instruksi pada pertanyaan nomor 2 2.Konsultasi pada pertanyaan nomor 4 3.Partisipasi pada pertanyaan nomor 3,6,5 4.Delegasi pada pertanyaan nomor 1,7,8	8	Kuisisioner diadopsi dari penelitian sebelumnya oleh Amy Adamm 2009 dengan judul “ <i>pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.KAI DAOP 1 JAKARTA</i> ”
Insentif	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan	9,10,11,12,13	5	

	kebutuhan pegawai.			
Motivasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengakuan sebagai manusia</li> <li>2. Perlakuan adil dan pantas</li> <li>3. Ada jaminan kerja</li> <li>4. kondisi lingkungan kerja yang cocok</li> <li>5. Kemungkinan untuk didengar dan diperhatikan</li> <li>6. Kebanggaan</li> <li>7. Pengetahuan yang memadai</li> <li>8. Bantuan kepemimpinan</li> <li>9. Merupakan suatu tantangan</li> <li>10. Rasa keanggotaan/memiliki</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengakuan sebagai manusia pada nomor 21</li> <li>2. Perlakuan adil dan pantas pada nomor 20</li> <li>3. Ada jaminan kerja pada nomor 16,17</li> <li>4. Kondisi lingkungan kerja yang cocok pada nomor 22</li> <li>5. Kemungkinan untuk didengar dan diperhatikan pada nomor 24</li> <li>6. Kebanggaan pada nomor 18</li> <li>7. Pengetahuan pada nomor 14,15</li> <li>8. Bantuan kepemimpinan pada nomor 24, 21,25</li> <li>9. Merupakan suatu tantangan pada nomor 23,22</li> <li>10. Rasa keanggotaan/memiliki pada nomor 22</li> </ol>	12	
Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Timeliness</li> <li>4. Cost effectiveness</li> <li>5. need for supervision</li> <li>6. impersonal impact</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. quantitas pada pertanyaan nomor 31,32, 42</li> <li>2. kualitas pada pertanyaan nomor 33, 34, 36,37,45,46</li> <li>3. timeliness pada pertanyaan nomor 42,31,32</li> <li>4. cost effectiviens pada pertanyaan nomor 35,41,43</li> <li>5. need for supervision pada pertanyaan nomor 40,44</li> <li>6. impersonal impact pada pertanyaan nomor 38,39,44</li> </ol>	16	



### 3.5.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surabaya

## 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur atau sebuah instrument yang akan dilakukan penelitian untuk menjadi alat ukur yang bisa diterima atau standart maka alat ukur tersebut harus melalui uji validitas dan reliabilitas (Hidayat, 2010). Penelitian ini menggunakan *Person Product Moment*, yaitu mengkolerasi skor masing-masing setiap poin pertanyaan dengan skor total variabelnya. Setelah menguji validitas maka perlu juga menguji reliabilitas data, apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak (Hidayat, 2010). Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *Alpha Cronback*, dengan rumus (Sugiyono, 2007).

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Setelah menguji validitas maka perlu menguji reabilitas data, apakah alat ukur dapat digunakan atau tidak (Hidayat, 2010). Untuk menguji Reabilitas digunakan metode *Alpha Cronback*, dengan rumus (Sugiyono, 2007). Hasil *Alpha Cronback* Uji Validitas Reabilitas Dari Seluruh Pertanyaan Adalah

1. Kepemimpinan menghasilkan nilai *Alpha Cronback* adalah : ,980
2. Insentif menghasilkan nilai *Alpha Cronback* adalah : ,973
3. Motivasi menghasilkan *Alpha Cronback* adalah : ,986

4. Kinerja menghasilkan nilai *Alpha Cronchback* adalah : ,978

### 3.7 Pengolahan dan Analisa Data

#### 3.7.1 Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu bagian rangkaian kegiatan penelitian setelah pengumpulan data. Setelah dilakukan pengumpulan data, seringkali orang bingung, untuk itu data yang masih mentah perlu diolah sedemikian rupa sehingga menjadi informasi yang dapat digunakan untuk menjawab tujuan penelitian (Hastono, 2007).

Agar analisa penelitian menghasilkan informasi yang benar, maka ada empat tahapan dalam pengolahan data yang harus dilalui yaitu :

##### 1. *Editing*

*Editing* merupakan kegiatan untuk melakukan pengecekan isian formulir atau kuisisioner apakah jawaban yang ada di kuisisioner memenuhi kriteria. (Hidayat, 2010).

##### 2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan mengubah data berbentuk huruf menjadi data berbentuk angka atau bilangan. Bertujuan untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Hastono, 2007). *Coding* yang akan digunakan adalah :

Kode kuisisioner untuk kinerja perawat Menurut Skala Likert

Seperti penjelasan diatas :

- |          |     |                 |     |
|----------|-----|-----------------|-----|
| 1. Baik  | = 3 | 1. Tidak sesuai | = 1 |
| 2. Cukup | = 2 | 2. Sesuai       | = 2 |

3. Kurang = 1

### 3. *Skoring*

Setelah semua kuisioner terisi penuh dan benar, serta sudah melewati pengkodean, maka langkah selanjutnya adalah menskoring data, agar data yang sudah di *skoring* dapat dianalisis. Penyekoringan data dilakukan dengan cara men-*entry* data dari kuisioner ke paket program computer. Ada bermacam-macam paket program yang dapat digunakan untuk penskoring data dengan masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Salah satu paket program yang sudah umum digunakan untuk *skoring* data adalah paket program SPSS *for* Window. Data yang telah diberi *coding* akan dilakukan pemrosesan data dengan cara meng-*skoring* data dari kuisioner ke paket program computer atau dengan menggunakan rumus prosentase :

$$P = F/N \times 100\%$$

Dengan keterangan :

P : Prosentase

F : Jumlah Skor yang diperoleh

N : Jumlah Skor Maksimal

Sedangkan cara interpretasi data berdasarkan presentase skala likert sebagai berikut, (Nursalam,2016) :

#### 1. Faktor Kepemimpinan

Baik = 3

Cukup = 2

Kurang = 1

Baik = > 66,67 %

Cukup= 33,3 – 66,7%

Kurang= <33,37%

## 2. Faktor Insentif

Tidak Sesuai = 1

Sesuai = 2

< 60 % = Tidak Sesuai

> 60% = Sesuai

## 3. Faktor Motivasi

Baik = 3

Cukup= 2

Kurang= 1

Baik = > 66,67 %    Cukup= 33,3 – 66,7%    Kurang= < 33,37%

### a. Faktor Kinerja

Baik = 2

Kurang = 1

Baik = > 66,67 %

Kurang = < 66,67%

## 4. Tabulasi

Tabulasi adalah membuat table-tabel data, sesuai dengan tujuan penelitian atau yang diinginkan oleh peneliti (Notoatmodjo, 2010).

Pada tahap ini dianggap bahwa data telah selesai diproses sehingga harus segera disusun ke dalam suatu pola format dirancang.

### 3.7.2 Analisa Data

Analisa data merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan, dimana tujuan pokok peneliti adalah menjawab pertanyaan, pertanyaan penelitian dalam mengungkap fenomena (Nursalam, 2009).

#### 1. Analisis Univariat

Analisis univariat ini bertujuan untuk mengetahui variabel bebas meliputi kepemimpinan, insentif, motivasi, pengalaman kerja, dan

kinerja dengan cara melihat frekuensi karakteristik responden berdasarkan umur dan pendidikan.

## **2. Analisis Bivariat**

Tujuan analisis bivariat adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel independen dan dependen.

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Logistik.

Analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui analisis korelasi antara variabel independen dan dependen. Yaitu kepemimpinan, insentif, motivasi, pengalaman kerja dengan variabel dependen Kinerja.

## **3. Analisis Multivariat**

Tujuan analisis multivariat adalah untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan diantara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji Regresi logistik. Dengan mengganti variabel dependen menjadi dua kategori. Sehingga dapat diuji menggunakan uji regresi logistik ini.

### **3.8 Etika Penelitian**

Etika penelitian berfungsi untuk melindungi hak-hak subyek (Responden) yang terlibat dalam penelitian agar tidak terjadi pelanggaran etika. Oleh karena itu, peneliti lebih menekankan prinsip *informed consent* (meminta persetujuan responden), *Anonymity* (tanpa nama), *confidentiality* (kerahasiaan), *Beneficence* dan *non maleficence* (bermanfaat dan tidak merugikan) dan *Justice* (Adil).

### **3.8.1 Lembar persetujuan menjadi responden (*informed consent*)**

Lembar persetujuan ini diberikan dan dijelaskan kepada responden yang akan diteliti yang memenuhi kriteria inklusi dan disertai judul penelitian serta manfaat penelitian dengan tujuan responden dapat mengerti maksud dan tujuan penelitian. Bila subyek menolak maka peneliti tidak memaksa tetap menghormati hak-hak responden.

### **3.8.2 Tanpa Nama (*Anonymity*)**

Untuk menjaga kerahasiaan identitas subyek, peneliti tidak akan mencantumkan nama subyek pada lembar persetujuan untuk menjadi responden yang telah di berikan oleh peneliti waktu penelitian

### **3.8.3 Kerahasiaan (*Confidentiality*)**

Kerahasiaan informasi responden dijamin peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian. Peneliti mencantumkan data jenis kelamin, usia, pendidikan, dan kode nama dari masing-masing responden sehingga tetap terjaga kerahasiaan dari responden.

### **3.8.4 Menguntungkan & tidak merugikan (*Beneficence & Non-Maleficence*)**

Penelitian ini bermanfaat untuk manajemen rumah sakit dan perawat. Bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya dilihat dari kepemimpinan tetapi juga dari pemberian insentif, motivasi dan pengaalaman kerja sehingga diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu tidak ada sedikitpun kerugian

yang ditimbulkan oleh penelitian ini hanya karena mensurvey menggunakan kuisioner tanpa memberikan perlakuan pada responden dan peneliti menjamin bahwa dengan mengisi kuisioner ini tidak akan mempengaruhi posisi atau jabatan yang sedang di emban oleh responden.

### **3.8.5 Keadilan (*Justice*)**

Dalam penelitian yang dilakukan harus bersifat adil tanpa membedakan subjek maupun perlakuan yang diberikan (Hidayat, 2010). Dalam penelitian ini tidak memberikan keistimewaan pada salah satu atau beberapa responden dan berusaha untuk bersifat adil pada setiap responden. Selain itu peneliti juga tidak boleh merahasiakan apapun dari responden yang berhubungan dengan peneliti baik maksud dan tujuan atau isi dari kuisioner.

## **3.9 Keterbatasan**

### **1. Keterbatasan penelitian**

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuisioner, sehingga memungkinkan untuk memberikan jawaban yang tidak jujur, atau (biasanya lebih tinggi). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini belum cukup, sehingga perlu memperluas wilayah penelitian. Serta sampling yang digunakan seharusnya probability sampling. Tipe rumah sakit juga menjadi salah satu kekurangan untuk peneliti mengukur kinerja selain dari SDM yang kurang cukup memadai.