

BAB 4

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai (1) Desain Penelitian, (2) Populasi, Sampling, Sampel, (3) Identifikasi Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional, (4) Prosedur penelitian (5) Pengumpulan Data, (6) Analisa Data, (7) Etika Penelitian.

4.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian, memungkinkan pengontrolan maksimal beberapa faktor yang dapat memengaruhi akurasi suatu hasil (Nursalam, 2020).. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *crosssectional*. Penelitian ini merupakan observasional analitik karena peneliti hanya mengobservasi tanpa melakukan perlakuan terhadap obyek yang akan diteliti. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasional *crosssectional*, dimana penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dan dilakukan dalam satu waktu. Pendekatan penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Donsu, 2016). Penelitian ini mencoba untuk menganalisis serta mendeskripsikan analisis tentang Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kinerja Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan *Balance Scorecard* Di RS Gatoel Mojokerto.

4.2. Populasi, *Sampling* dan Sampel

4.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, 2020). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Gatoel Kota Mojokerto sebanyak 138 perawat.

4.2.2. *Sampling*

Teknik *sampling* adalah suatu cara untuk mengambil sampel dari populasi yang ada sehingga sampel menjadi representative . Teknik yang digunakan untuk memperoleh jumlah sampel yang signifikan dengan menggunakan Simple random sampling. Simple Random Sampling adalah cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Hikmawati, 2020).

4.2.3. Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, 2020). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Gatoel Kota Mojokerto sebanyak 102 perawat.

Adapun sampel pada penelitian ini diambil dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut :

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subyek penelitian dari suatu target yang terjangkau yang akan diteliti (Nursalam, 2020). Adapun kriteria inklusi pada penelitian ini adalah :

- 1) Perawat dengan latar beakang pendidikan minimal D3 Keperawatan
- 2) Perawat yang sudah beerja lebih dari 2 tahun

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan atau mengeluarkan subyek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena pelbagai sebab (Nursalam, 2020). Adapun kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu :

- 1) Perawat yang sedang dalam masa cuti
- 2) Perawat yang menjabat posisi struktural

Besar sampel pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus menurut Donsu, (2016) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

N = jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang dicari

e = batas toleransi kesalahan (error) sebesar 5%

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,05)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,0025)}$$

$$n = \frac{138}{1 + 0,34}$$

$$n = \frac{138}{1,34} = 102 \text{ responden.}$$

Jadi besar sampel pada penelitian ini sebanyak 102 responden.

4.3. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

4.3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian, dimana didalamnya terdapat faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti (Surahman, Mochammad Rahmat, 2016). Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas atau variabel independe adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Surahman, Mochammad Rahmat, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen atau variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Surahman, Mochammad Rahmat, 2016). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja rumah sakit.

4.3.2. Definisi Operasional

Tabel 4.1 Definisi Operasional Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan *Balance Scorecard* Di RS Gatoel Mojokerto

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur	Skala	Skor
Variabel Independen : Kepemimpinan	Tindakan yang dilakukan oleh seorang atasan dalam usaha untuk mengarahkan atau membina anggota dibawahnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas individu 2. Kerjasama 3. Manajemen Asuhan Keperawatan 4. Pengembangan layanan keperawatan 5. Kemampuan <i>Change Agent</i> 6. Menciptakan visi 7. Merancang Strategi 	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik jika skor \geq 15 2. Cukup jika skor rentang 8-14, 3. Kurang jika skor pada rentang 0-7 4.
Variabel Independen : Motivasi	Dorongan secara psikis, fisik atau biologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Supervisi 3. Kebijakan dan Administrasi 4. Hubungan kerja 5. Kondisi kerja 	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuat jika skor 76-100% 2. Sedang jika skor 56-75% 3. Lemah jika skor < 56%

	tujuan yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 6. Pekerjaannya itu sendiri 7. Peluang 8. Pengakuan atau penghargaan 9. Keberhasilan 10. Tanggung jawab 			
Variabel Independen : Kepuasan Kerja	Perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya baik perasaan senang atau tidak senang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan 5. Peraturan 6. Hubungan dengan rekan kerja 7. komunikasi 	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Puas jika skor $T > T_{mean}$ 2. Tidak Puas jika skor $T \leq T_{mean}$
Variabel Dependent : Kinerja rumah sakit	Tingkat capaian yang telah dilakukan oleh organisasi atau rumah sakit dalam melaksanakan tujuan organisasi atau mencapai visi dan misi rumah sakit	Penilaian kinerja menggunakan <i>balance score card</i> dengan indikator : <ol style="list-style-type: none"> 1. Keuangan 2. Pelanggan 3. Bisnis internal 4. Pembelajaran dan pertumbuhan 	Kuesioner	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baik jika skor : 15-20 2. Cukup : 8-14 3. Kurang : < 8

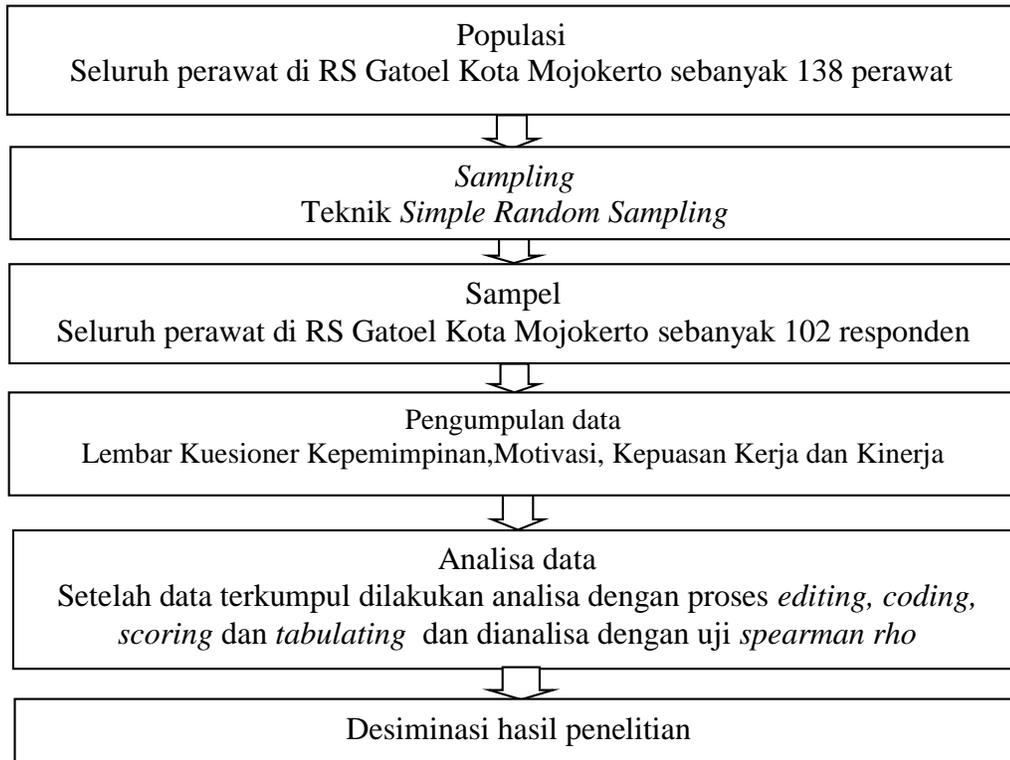
4.4. Prosedur Penelitian

Setelah mendapat izin dari Ketua STIKES Bina Sehat PPNI Kabupaten Mojokerto maka langkah yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Mengajukan permohonan ijin Pada Direktur RS Gatoel Kota Mojokerto
2. Setelah memperoleh ijin melakukan peneliti bekerjasama dengan kepala ruangan untuk dapat melaksanakan penelitian pada petugas atau perawat yang bekerja di ruangan yang ada di RS Gatoel Koa Mojokerto
3. Penelitian ini dilakukan selama dua minggu dan sebelum penelitian dilakukan peneliti mendatangi responden untuk dapat menjelaskan maksud dan tujuan penelitian sehingga responden bersedia diteliti
4. Setelah responden bersedia, peneliti memberikan instrument kuesioner kepada responden sambil ditunggu oleh peneliti
5. Setelah responden selesai peneliti melakukan koreksi data ulang dan tidak ada data yang dikembalikan pada responden karena semua data sudah diisi dengan lengkap.
6. Untuk memeproleh data kinerja peneliti menggunakan data sekunder dengan cara meminta bantuan dari petugas rekam medik dan bagian akuntansi rumah sakit untuk memperoleh informasi tentang kinerja rumah sakit berdasarkan 4 perseptif dalam indikator *balanced score card*.
7. Setelah semua data terkumpul peneliti melakukan proses *editing, coding, scoring* dan kemudian dianalisa dengan *uji spearman rho*

4.5. Kerangka Kerja

Adapun kerangka kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Kerja Penelitian Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan *Balance Scorecard* Di RS Gatoel Mojokerto

4.6. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Agung and Yuesti, 2018). Instrument yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini tentang motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja serta lembar checklist *balance scorecard*

4.7. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Gatoel Kota Mojokerto pada bulan Juni 2021

4.8. Pengolahan dan Analisa Data

Proses pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

4.8.1. Editing

Editing adalah memeriksa daftar pertanyaan yang telah diserahkan oleh para pengumpul oleh para pengumpul data (Notoatmodjo, 2018). Langkah pada penelitian ini peneliti melakukan koreksi hasil pengisian kuesioner dan tidak terdapat kuesioner yang belum terisi sehingga peneliti tidak meminta responden dalam melakukan pengisian data ulang.

4.8.2. Scoring

Scoring adalah memberikan penelitian terhadap item-item yang perlu diberi penilaian atau skor (Notoatmodjo, 2018). Cara penilaian sebagai berikut :

1. Pengukuran Kepemimpinan

Kepemimpinan dinilai dengan memperhatikan indikator kepemimpinan sesuai dengan *clinical leadership competency framework (CLCF)* yaitu :

- 1) Kualitas individu
- 2) Hasil Kerjasama
- 3) Manajemen Asuhan Keperawatan
- 4) Pengembangan layanan keperawatan
- 5) Kemampuan *Change Agent*
- 6) Menciptakan visi

7) Merancang Strategi

Lembar Kuesioner tentang kompetensi kepemimpinan klinis terdiri dari 20 (dua puluh) pernyataan yang menggambarkan perilaku kepemimpinan klinis perawat dengan menggunakan skala Guttman dengan pilihan diantara 2 (dua) alternatif kelompok jawaban yaitu Ya diberi skor 1 dan Tidak diberi skor 0. Hasil penilaian dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

1. Baik jika skor ≥ 15
2. Cukup jika skor rentang 8-14,
3. Kurang jika skor pada rentang 0-7

2. Pengukuran Motivasi

Penilaian motivasi menggunakan penilaian skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Skor 1, diberikan bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2, diberikan bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)

Skor 3, diberikan bila responden menjawab Setuju (S)

Skor 4, diberikan bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

Hasil penilaian dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Nilai kepuasan

f : Skor yang didapat

n : Skor tertinggi maksimum

Selanjutnya presentase jawaban yang diinterpretasikan dalam kalimat kualitatif menurut kategori wawan dan dewi (2011) dengan cara sebagai berikut :

- 1) Kuat : 76-100 %
- 2) Sedang : 56-75%
- 3) Lemah : <56 %

3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Penilaian motivasi menggunakan penilaian skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Skor 1, diberikan bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2, diberikan bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)

Skor 3, diberikan bila responden menjawab Setuju (S)

Skor 4, diberikan bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

Kemudian dihitung dengan menggunakan rumus Dahlan (2009) sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : nilai Mean

x_n : skor sampel

n : banyak sampel

Hasil penelitian ini kemudian dijadikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kemudian diberi interpretasi data berdasarkan parameter yang dipakai dengan kriteria kualitatif menurut Syaifudin, (2015) sebagai berikut :

- 1) Puas jika skor $>$ skor rata-rata (mean)
- 2) Kurang puas jika skor \leq skor rata rata (mean)

4. Pengukuran *Balance Scorecard*

Penilaian Kinerja rumah sakit gatoel peneliti bekerjasama dengan petugas rekam medik dan bagian akuntasninya untuk memperoleh data yang diperlukan berdasarkan 4 perspektif yang menjadi indikator dari penilaian metode *balanced score card* dengan kategori penilaian menurut Vincen (2015) masing masing *perspektif* dalam *balanced score card* seperti di bawah ini :

1. Penilaian perspektif keuangan

Penilaian perspektif keuangan dinilai berdasarkan prosesntase capaian laporan keuangan yang dibandingkan dengan laporan tahun sebelumnya baik pendapatan, laba bersih atau laba kotor yang diperoleh rumah sakit, dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.2. Kriteria Penilaian Untuk Pengukuran Kinerja Keuangan

No	Nilai	Tingkat Presentase (%)	Pedoman
1	5	$>87,50$	Sangat baik
2	4	75,10-87,49	Baik
3	3	62,60-75,00	Biasa Saja
4	2	50,10-62,50	Kurang Baik
5	1	<50	Tidak Baik

Sumber : Vincen 2015

2. Penilaian perspektif konsumen

Penilaian perspektif konsumen dinilai seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Kriteria Penilaian Untuk *Perspektif Customer*

No	Nilai	Indeks Penilaian	Kriteria	Persepsi
1	5	5,00 - 4,21	Sangat baik	Kondisi penilaian kinerja sangat baik
2	4	3,41 - 4,20	Baik	Kondisi penilaian kinerja baik

3	3	2,61 - 3,40	Cukup	Kondisi penilaian kinerja cukup
4	2	1,81 - 2,60	Kurang	Kondisi penilaian kinerja kurang
5	1	1,00 – 1,80	Tidak baik	Kondisi penilaian kinerja tidak baik

Sumber : Vincen : 2015

3. Penilaian perspektif internal bisnis

Untuk tingkat pelayanan diukur dengan menggunakan standar kinerja pelayanan rumah sakit seperti BOR, BTO, ALOS, GDR. Kriteria penilaian kinerja menurut perhitungan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4. Kriteria Penilaian Untuk *Perspektif* Bisnis Internal

No	Nilai	Tingkat Persentase (%)	Pedoman nilai
1	4	>75	Istimewa
2	3	<=75	Baik
3	2	<=50	Cukup baik
4	1	<=25	Tidak baik

Sumber : Vincent (2016)

4. Penilaian perspektif pertumbuhan dan pembelajaran

Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dianalisis dengan teknik rentang Kriteria dengan penilaian persepsi variabel penilaian kinerja berdasarkan skor, seperti table dibawah ini:

Tabel 4.5. Kriteria Penilaian Untuk *Perspektif* Pertumbuhan dan Pembelajaran

No	Nilai	Indeks Penilaian	Kriteria	Persepsi
1	5	4,21-5,00	Sangat Baik	Kondisi Penilaian Kinerja sangat baik.
2	4	3,41-4,20	Baik	Kondisi Penilaian Kinerja baik.
3	3	2,61-3,40	Cukup Baik	Kondisi Penilaian Kinerja cukup baik.
4	2	1,81-2,60	Kurang Baik	Kondisi Penilaian Kinerja kurang baik.
5	1	1,00-1,80	Tidak Baik	Kondisi Penilaian Kinerja tidak baik.

Sumber : Vincent (2016)

Untuk menentukan rentang penilaian dari ke empat perspektif tersebut dilakukan dengan cara menggabungkan keseluruhan nilai dari masing-masing item perspektif yang diperoleh, kemudian dikategorikan dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Penilaian *Balanced Scorecard*

Kategori	Total Skor	Keterangan
Kurang	15-20	Tingkat prestasi diatas standar/target
Cukup	8-14	Tingkat prestasi sesuai dengan standar/target
Baik	< 8	Tingkat prestasi dibawah standar/target.

Sumber : Mulyadi and Setyawan (2016)

4.8.3. *Tabulating*

Tabulasi yakni membuat tabel-tabel data, sesuai dengan tujuan penelitian atau yang diinginkan oleh peneliti (Notoatmodjo, 2010). Data yang diperoleh dari masing-masing responden melalui kuesioner akan direkapitulasi dengan teliti, kemudian data tersebut disusun, diseleksi kelengkapannya dan dikelompokkan. Setelah data diolah, kemudian disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan dilakukan pengujian dengan *regresi linier* dengan asumsi H_0 ditolak berarti ada Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Rumah Sakit Menggunakan Pendekatan *Balance Scorecard* Di RS Gatoel Mojokerto. Adapun analisis data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Analisa Univariat

Analisa data unvariat dilakukan dengan menghitung skor dari masing-masing variabel yang dikelompokkan menjadi kriteria sebagai berikut :

Variabel	Kriteria
Kepemimpin	1. Baik jika skor ≥ 15 2. Cukup jika skor rentang 8-14, 3. Kurang jika skor pada rentang 0-7
Motivasi	1. Kuat : 76-100 % 2. Sedang : 56-75% 3. Sedang : <56 %
Kepuasan Kerja	1. Puas jika skor > skor rata-rata (mean) 2. Kurang puas jika skor \leq skor rata rata (mean)
Kinerja	1. Kurang = 15-20 2. Cukup = 8-14 3. Baik = < 8

2. Analisa Bivariat

Uji statistik yang digunakan untuk melakukan analisa bivariat adalah menggunakan uji spearman rho yang menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_1 ditolak Ini berarti variabel independen tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_1 diterima Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui kekuatan korelasi dihitung berdasarkan nilai r hitung dengan kriteria sebagai berikut :

Kategori	Nilai r hitung
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.200 – 0.399	Lemah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

4.9. Etika Penelitian

Penerapan etik penelitian kesehatan dilakukan melalui tiga prinsip utama menurut Surahman, Mochammad Rahmat, (2016) yakni :

1. Beneficence.

Prinsip ini mengutamakan keselamatan manusia bahwa pada dasarnya di atas segalanya tidak boleh membahayakan subjek penelitian. Prinsip *beneficence* mengandung empat dimensi, yakni:

- 1) Bebas dari bahaya, yaitu peneliti harus berusaha melindungi subjek yang diteliti, terhindar dari bahaya atau ketidak nyamanan fisik dan mental,
- 2) Bebas dari eksploitasi, keterlibatan peserta dalam penelitian tidak seharusnya merugikan mereka atau memaparkan mereka pada situasi yang mereka tidak disiapkan,
- 3) Manfaat dari penelitian, manfaat penelitian yang paling penting adalah meningkatnya pengetahuan atau penghalusan pengetahuan yang akan berdampak pada subjek individu, namun lebih penting lagi apabila pengetahuan tersebut dapat mempengaruhi suatu disiplin dan anggota masyarakat, dan
- 4) Rasio antara risiko dan manfaat, peneliti dan penilai (*reviewer*) harus menelaah keseimbangan antara manfaat dan risiko dalam penelitian.

2. Menghargai Martabat Manusia

Menghormati martabat subjek sebagai manusia meliputi :

- 1) Hak untuk *self determination* (menetapkan sendiri). Prinsip *self determination* ini mengandung arti bahwa subjek mempunyai hak untuk memutuskan secara sukarela apakah dia ingin berpartisipasi dalam suatu penelitian, tanpa berisiko untuk dihukum, dipaksa, atau diperlakukan tidak adil.
- 2) Hak untuk mendapatkan penjelasan lengkap (*full disclosure*). Penjelasan lengkap berarti bahwa peneliti telah secara penuh menjelaskan tentang sifat penelitian, hak subjek untuk menolak berperan serta, tanggung jawab peneliti, serta kemungkinan risiko dan manfaat yang bisa terjadi.

3. Mendapatkan Keadilan

Prinsip ini mengandung hak subjek untuk mendapatkan perlakuan yang adil dan hak mereka untuk mendapatkan keleluasaan pribadi. Hak mendapatkan perlakuan yang adil berarti subjek mempunyai hak yang sama, sebelum, selama, dan setelah partisipasi mereka dalam penelitian. Perlakuan yang adil mencakup aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Seleksi subjek yang adil dan tidak diskriminatif,
- 2) Perlakuan yang tidak menghukum bagi mereka yang menolak atau mengundurkan diri dari kesertaannya dalam penelitian, walaupun dia pernah menyetujui untuk berpartisipasi,
- 3) Penghargaan terhadap semua persetujuan yang telah dibuat antara peneliti dan subjek, termasuk prosedur dan pembayaran atau tunjangan yang telah dijanjikan,
- 4) Subjek dapat mengakses penelitian setiap saat diperlukan untuk mengklarifikasi informasi,

- 5) Subjek dapat mengakses bantuan professional yang sesuai apabila terjadi gangguan fisik atau psikologis,
- 6) mendapatkan penjelasan, jika diperlukan yang tidak diberikan sebelum penelitian dilakukan atau mengklarifikasi isu yang timbul selama penelitian, dan Perlakuan yang penuh rasa hormat selama penelitian.