

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengambil ruang lingkup penelitian pada Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua. Dengan ruang lingkup pembahasan kepada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua tahun 2021.

3.2 Data dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang belum mempunyai arti bagi penerimannya dan masih memerlukan adanya suatu pengolahan. Data primer adalah data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian yang diambil langsung tanpa perantara. contoh: wawancara, observasi dan lain-lain. Data skunder merupakan data yang diambil dengan perantara yang merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja di kumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

Sumber data merupakan subjek penelitian dimana data dapat diperoleh. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat, dan sebagainya. Ditinjau dari wilayah sumber data, maka dibedakan ada tiga jenis penelitian yaitu penelitissan populasi, penelitian sampel, dan penelitian kasus. Hasil penelitian populasi berlaku untuk populasi. Hasil penelitian sampel berlaku bagi populasi,

sedangkan hasil penelitian kasus hanya berlaku bagi kasus itu sendiri (Arikunto 2013:172)

Sumber data dalam penelitian ini akan diambil dengan menyebar kuisioner kepada responden di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua, kuisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2013:194), teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer, dan dilaksanakan langsung di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua. Dengan menerapkan teknik pengumpulan data kuisioner, dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan untuk membantu kelancaran dalam penyelesaian masalah dalam penelitian ini.

3.3 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto 2013:173).

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua yang berjumlah 42 Orang dibawah pimpinan direktur utama dr. H. Febrinata Mahadika, SpOG. Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi, hal ini dikarenakan keterangan yang menjelaskan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya termasuk dalam penelitian populasi

Tabel 3.1
Data Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	S2 Pendidikan Magister Kesehatan	2 Orang
2	S2 Pendidikan Kedokteran Spesialis Obgin	1 Orang
3	S1 Pendidikan Kedokteran Umum	6 Orang
4	S1 Pendidikan Kedokteran Gigi	2 Orang
5	S1 Pendidikan Apoteker	1 Orang
6	S1 Pendidikan Ekonomi	1 Orang
7	D IV Kebidanan	3 Orang
8	D III Pendidikan Asisten Apoteker	1 Orang
9	D III Kebidanan	12 Orang
10	D III Keperawatan	9 Orang
11	D III Analisis Laboratorium	2 Orang
12	D III Akuntansi 1 Orang	1 Orang
13	SMK Farmasi	1 Orang
14	Total Pegawai	42 Orang

Sumber: Tata usaha Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana

3.4 Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, teknik analisis yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka metode analisis data menggunakan metode skala numerik (angka) (Kuncoro, 2013:145).

Pendapat responden terhadap pertanyaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua diberikan nilai sebagai berikut:

1. Setiap alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Setiap alternatif jawaban setuju diberi skor 4
3. Setiap alternatif jawaban ragu-ragu diberi skor 3

4. Setiap alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Pada awal sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuisioner yang dipakai dalam penelitian ini, pengujian tersebut adalah:

3.4.1 Uji Instrumen

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil atau dengan kata lain uji tersebut menjalankan ukurannya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud uji tersebut. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya.

Menurut Kuncoro (2013:172) validitas suatu skala pengukuran dikatakan valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau tidak melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Menurut Kuncoro (2013:181) untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Namun jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tetapi bertanda negative, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, tetetapan atau konsistensi suatu kuisioner. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) Kuncoro (2013:175). Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode cronbach's alpha $> 0,600$. Cronbach's alpha adalah ukuran dari konsistensi internal, seberapa dekat terkaitnya sehimpunan item sebagai sebuah grup, nilai alpha yang dihasilkan tinggal ditafsirkan sesuai dengan kriteria perbandingan yang digunakan. Sebagai tafsiran umum, jika nilai reliabilitas $> 0,6$ dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliable (Kuncoro 2013:183).

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah beberapa asumsi yang mendasari variabel analisis regresi linier berganda. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi,tidak bias dan konsisten. Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik, jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik.

3.4.1.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal, sehingga data layak untuk diuji secara statistic. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogrov-Smirnov*

Kriteria pengambilan keputusan untuk metode *Kolmogrov-Smirnov* yaitu jika signifikansi (Asymp. sig) $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal Dan jika signifikansi (Asymp. Sig) $<$ maka data residual tidak berdistribusi normal (Priyatno 2016:118)

3.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas umumnya dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil regresi linier.

Kriteria dalam pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas,

sebaliknya jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas (Priyatno 2016:129).

3.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131) heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- a. Apabila nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.
 - b. Apabila nilai sig $< 0,05$ maka dapat dipastikan ada gejala heterokedastisitas
- Priyatno (2016:131)

3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2016:63) , analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat(Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih. Dalam menganalisis gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua. Dilakukan tahap-tahap sebagai berikut.

Menurut Ridwan dan Sunarto (2010:108) spesifikasi model persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$\text{Dua variabel bebas : } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dengan keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel gaya kepemimpinan

X₂ = Variabel motivasi kerja

a = Koefisien intersep

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Error (tingkat kesalahan)

3.4.5 Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto, 2010: 15).

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan

dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Ridwan dan Sunarto, 2010: 21).

Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
- 2) Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi
- 3) Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- 4) Hitung proporsi kumulatif (pk)
- 5) Gunakan tabel normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif
- 6) Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z
- 7) Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots \dots \dots (3.4)$$

Keterangan :

- Area under upper limit* : Kepadatan batas bawah
- Density at upper limit* : Kepadatan batas atas
- Area under lower limit* : Daerah di bawah batas atas
- Density at lower limit* : Daerah di bawah batas bawah

- 8) Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *scale value* (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.4.6 Pengujian Hipotesis

3.4.6.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat Kuncoro (2013:244)

a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)

Ho: $b_1 = 0$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua.

Ha: $b_1 \neq 0$, prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua.

2. untuk variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y)

Ho : $b_2 = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua.

Ha : $b_2 \neq 0$, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua.

b. Menentukan taraf signifikansi (α)

Besarnya tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$

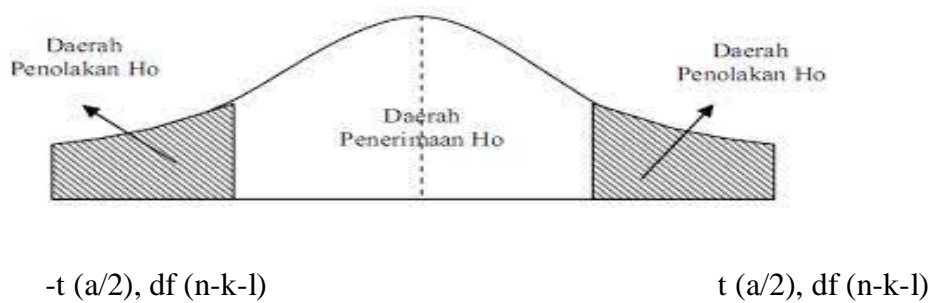
c. Kriteria Pengujian

Ho ditolak (Ha diterima) jika $t_{hitung} > t_{table}$ dan

Ho diterima (Ha ditolak) jika $t_{hitung} < t_{table}$.

d. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df (n-k-1)}$ yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Interval Kayakinan 95% untuk Uji Dua Sisi

3.4.6.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Kuncoro, 2013:245)

Hipotesis yang dilakukan dalam pengujian ini adalah:

- Menentukan formulasi hipotesis

$H_0: b_1 : b_2 = 0$, Tidak ada pengaruh secara signifikan perubahan gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 : b_2 \neq 0$, Ada pengaruh secara signifikan, perubahan gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .

- Menentukan taraf nyata (α) dengan F_{tabel}

Taraf nyata dari F_{tabel} ditentukan dengan derajat bebas,

$df_1 = N = \text{jumlah Variabel} - 1$

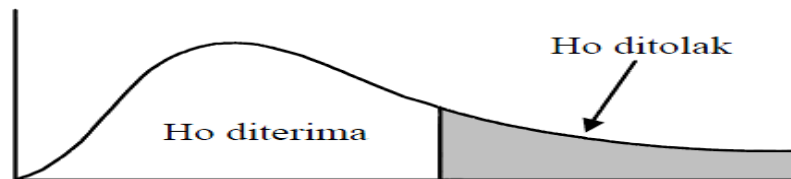
$df_2 = N - K - 1$

n = Jumlah responden, k = jumlah variabel independen.

- Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$



Gambar 3.2 Distribusi F Pada Tingkat Kepercayaan 95%

3.4.7 Batasan Operasional Variabel

Batasan Operasional Variabel yang akan diteliti adalah elemen dan aspek langkah-langkah pengendalian internal sesuai dengan teori yang telah disebutkan diatas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel yang terdiri dari variabel, definisi variabel dan indikator sebagai berikut:

**Tabel 3.2
Batas Oprasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya kepemimpinan (X1)	gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu guna memajukan perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim Saling Mempercayai 2. Penghargaan Terhadap Ide Anggota 3. Memperhitungkan Perasaan Para Bawahan 4. Perhatian Pada Kenyamanan Kerja Bagi Para Bawahan 5. Memperhatikan Kesejahteraan Bawahan 6. Memperhitungkan Faktor Kepuasan Kerja Para Bawahan. <p>(Siagian dalam Chaniago 2017:52)</p>

<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Motivasi mempersoalkan bagaimana cara pimpinan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana, mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, Dikutip di Sutrisno 2016:110).</p>	<p>A. Dimensi ketentraman 1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Fasilitas Kerja B. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin 1. Prestasi Kerja 2. Pengakuan dari atasan 3. Pekerjaan itu sendiri (Afandi,2021:29-30)</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Kasmir, (2016:181) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diberikan seseorang pimpinan kepada karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana terlaksana tepat waktu dalam suatu periode tertentu.</p>	<p>1.Kualitas (mutu) 2.Kuantitas (jumlah) 3. waktu (jangka waktu) 4.Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016 :208-210)</p>