

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Variabel itu sebagai identitas dari sekelompok obyek atau orang yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Variabel independen adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Dan yang dimaksud variabel independen di sini adalah Komitmen (x1), pemberian insentif (x2), dan budaya organisasi (x3).
2. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan (Y).

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan memberikan definisi operasional sebagai indikator penelitian dari masing-masing variabel. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan kemudahan bagi responden dalam memilih kategori derajat tingkat penilaian yang cocok sesuai dengan yang dirasakan responden.

### 3.1.1. Variabel Independen

#### 3.1.1.1. Komitmen

Komitmen merupakan perasaan dan sikap pegawai yang memungkinkannya percaya terhadap nilai-nilai organisasi untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tempatnya bekerja. Menurut Soekidjan (2009) dimensi ini diukur dengan indikator sebagai berikut;

- a) Melakukan upaya penyesuaian organisasi agar tercipta suasana yang kondusif,
- b) Melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi,
- c) Menghormati norma-norma organisasi,
- d) Menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku
- e) Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain,
- f) Menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan,
- g) Bangga menjadi bagian dari organisasi,
- h) Peduli akan citra organisasi.
- i) Mendukung secara aktif visi/ misi organisasi

- j) Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi.
- k) Mendukung keputusan yang telah ditetapkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak sesuai dengan individu atau tidak disenangi.

#### 3.1.1.2. Insentif

Insentif merupakan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap pegawainya dengan memperhitungkan hasil kerja yang dicapai, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan prestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Sarwoto (2010:156) Indikator Insentif antara lain:

Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yangtelah dilaksanakan.

- a) Komisi atas kinerja yang bagus,
- b) Profit share,
- c) Kompensasi program balas jasa,
- d) Adanya jaminan sosial,
- e) Fasilitas rumah dinas,
- f) Tunjangan pengobatan,

- g) Fasilitas Surat kabar atau majalah,
- h) Cuti sakit,
- i) Pemberian tugas belajar untuk pengembangan pengetahuan,
- j) Pemberian gelar secara resmi,
- k) Pemberian tanda jasa,
- l) Pemberian piagam penghargaan,
- m) Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi, ataupun secara pribadi,
- n) Ucapan terima kasih secara formal atau informal,
- o) Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

#### 3.1.1.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah

Menurut Stepen P. Robbin (2006) Indikator budaya organisasi antara lain:

- a) Inisiatif Individu,
- b) Toleransi terhadap tindakan berisiko,

- c) Koordinasi,
- d) Integrasi dalam mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi,
- e) Dukungan manajemen,
- f) Kontrol,
- g) Identitas,
- h) Sistem Imbalan,
- i) Toleransi terhadap konflik,
- j) Pola komunikasi.

### 3.1.2. Variabel dependen (Semangat kerja )

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik

Indikator semangat kerja menurut *Carlaw, Deming & Friedman* (2013;17, adalah:

- a) Ceria, dan selalu Memiliki Inisiatif,
- b) Berfikir kreatif dan luas,
- c) Menyanyangi apa yang sedang dilakukan,
- d) Tertarik dengan pekerjaannya,
- e) Bertanggungjawab,
- f) Memiliki kemauan bekerjasama,
- g) Berinteraksi dengan atasan.

## **3.2. Jenis dan Sumber Data**

### **3.2.1. Data Primer**

Menurut Murti Sumarni dan John Suprihanto (1999), data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh suatu perusahaan atau badan dan diterbitkan oleh perusahaan atau badan tersebut. Data primer di sini diperoleh dari responden dengan menjawab pertanyaan yang penulis ajukan. Data primer dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Tanggapan responden mengenai komitmen, pemberian insentif, dan budaya organisasi pada Puskesmas Bangsri II.
- b. Tanggapan responden mengenai semangat kerja.

### **3.2.2. Data Sekunder**

Data sekunder menurut Murti Sumarni dan John Suprihanto(1999), adalah data yang dilaporkan oleh suatu perusahaan tetapi perusahaan itu tidak langsung mengumpulkan sendiri melainkan memperoleh dari pihak lain yang telah terlebih dulu mengumpulkan dan menerbitkannya. Data sekunder, meliputi:

- a. Keterangan-keterangan dari pihak Puskesmas Bangsri II dan pihak-pihak yang terkait.
- b. Teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal dan literature lainnya.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karak teristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2007:61).

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dijelaskan populasi merupakan keseluruhan obyek/subyek yang diteliti.Dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas bangsri II sebanyak 30 karyawan.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin dipelajari mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. (Sugiyono, 2007:62 ) karena populasi kurang dari 100 maka populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 30 karyawan yang ada di Puskesmas Bangsri II.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena populasinya kurang dari atau sama dengan

30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel jenuh atau bisa juga disebut sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2007:68 )

Jadi tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan tehnik sampel jenuh yaitu seluruh tenaga kesehatan dan non kesehatan yang ada di Puskesmas Bangsri II sebanyak 30 karyawan.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi menyangkut karakteristik atau sifat dari elemen-elemen yang menjadi obyek penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **1. Angket (*Questioner*)**

Angket digunakan untuk mengumpulkan data berupa informasi dari konsumen (responden) yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data-data yang dibutuhkan dituangkan dalam bentuk pernyataan yang dituliskan secara berurutan pada kertas yang diajukan kepada responden, untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

#### **2. Studi Pustaka**

Studi pustaka yaitu metode dalam pengumpulan data dengan cara mengambil dari literatur-literatur atau mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.



### 3.5. Metode Pengolahan Data

Dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengeditan (*Editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten, dan komplit. Pengeditan data agar lebih jelas dan terbaca akan membuat data dapat dengan mudah dimengerti. Konsistensi mempunyai arti bahwa pertanyaan-pertanyaan dijawab semua oleh responden. Pengecekan konsisten dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru, sedangkan komplit berarti seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara. Data hilang bisa saja dikarenakan responden pindah tempat tugas atau menolak untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti.

#### 2. Pemberian kode (*Coding*)

Pemberian kode yaitu pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menterjemahkan data ke dalam kode, biasanya kode angka yang bertujuan untuk memindahkan data ke dalam media penyimpanan data analisis komputer lebih lanjut.

#### 3. Pemberian skor (*Scoring*)

*Scoring* yaitu pemberian nilai yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian

hipotesis. Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan skala likert yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden (Philip Kotler, 2004).

- a). Untuk jawaban sangat setuju (SS) mendapat skor 5.
- b). Untuk jawaban setuju (S) mendapat skor 4.
- c). Untuk jawaban netral (N) mendapat skor 3.
- d). Untuk jawaban tidak setuju (TS) mendapat skor 2.
- e). Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat skor 1.

#### 4. Tabulasi (*Tabulation*)

Tabulasi yaitu mengelompokkan data atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu dan untuk menciptakan statistik deskriptif mengenai variabel-variabel yang digunakan.

### 3.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis data secara kuantitatif, data diperoleh dengan bantuan kuesioner yang dibagikan oleh peneliti kepada responden, setelah data terkumpul dan diklasifikasi, kemudian ditabulasikan untuk memudahkan suatu teknik penghitungan data sesuai dengan permasalahan yang diungkapkan dalam penelitian ini.

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang berwujud angka dengan menggunakan teknik-teknik perhitungan sehingga hipotesisnya dapat diuji. Untuk perhitungan analisis kuantitatif dalam penelitian ini, penulis lakukan

dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. 12. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.6.1. Uji Kualitas Data

#### 3.6.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilainya positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid dan apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 berarti valid dan jika lebih besar dari 0,05 maka tidak valid.

Untuk mengukur nilai validitas atau  $r$  hitung dari setiap butir pertanyaan yang diuji dapat dilihat melalui SPSS 16 (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $df$   $r_{tabel}$  adalah  $n-2$ ,  $n$  adalah jumlah sampel, dengan pengujian 1 arah.

Sedangkan kriteria untuk menyimpulkan data bersifat valid atau tidak adalah:

- Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pertanyaan bersifat valid;
- Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item pertanyaan tidak valid dan pertanyaan tersebut harus dikeluarkan dari analisis.
- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel tapi negatif maka item pertanyaan tidak valid

Pertanyaan yang tidak valid harus dikeluarkan dari kuesioner kemudian diulang lagi perhitungan korelasinya.

#### 3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan nilai uji statistik. Dalam hal ini digunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2006).

#### 3.6.2. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan hubungan antar dua variabel atau lebih (Samsubar Saleh, 1990).

##### 3.6.2.1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian terhadap pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen semangat kerja tenaga

kesehatan dan non kesehatan (Y), dilakukan dengan uji F, langkah-langkahnya:

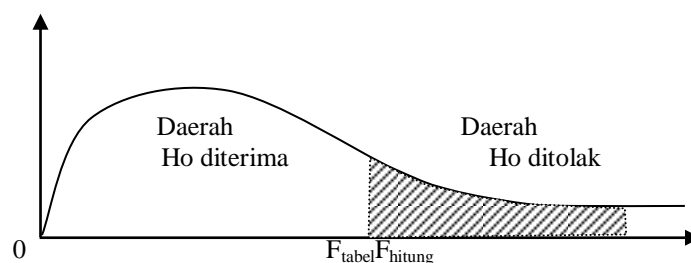
1). Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , tidak ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama terhadap Y.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ , ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama terhadap Y.

2). Daerah kritis adalah :  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

3). Gambar uji hipotesis



**Gambar 3.1.**  
**Uji Hipotesis F**

4). Kesimpulan

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara faktor Komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara faktor Komitmen, pemberian insentif dan

budaya organisasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

### 3.6.2.2. Uji t

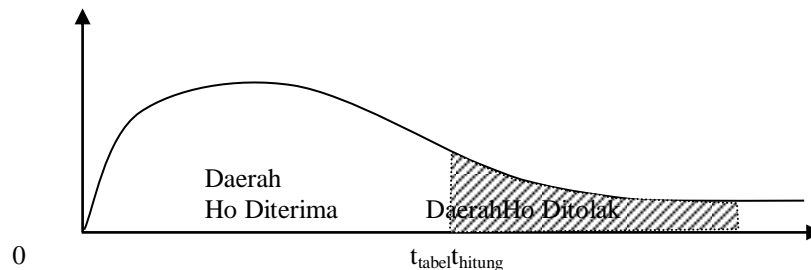
Pengujian Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , maka dilakukan pengujian dengan t-test. Dapat dilihat langkah-langkah berikut ini:

- 1). Hipotesis yang akan diuji dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05.

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$

$H_0 : \beta > 0$ , ada pengaruh antara  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$ .

- 2). Gambar uji hipotesis dapat dilihat pada Gambar 3.2.



**Gambar 3.2.**  
Uji Hipotesis t

- 3). Kesimpulan

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas (Komitmen, pemberian insentif dan budaya organisasi ) terhadap semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas (Komitmen, pemberian insentif

dan budaya organisasi ) terhadap semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

### 3.6.2.3. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi berganda, rumusnya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel Semangat kerja tenaga kesehatan dan non kesehatan.

X1 = variabel Komitmen.

X2 = variabel Pemberian Insentif

X3 = variabel budaya kerja.

a = konstanta.

b1, b2, b3, = koefisien regresi

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi)

### 3.6.2.4. Koefisien Determinasi

Nilai *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel independen secara simultan atau berganda dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan nilai *adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi.