

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Hartono (2003) penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dan jika ada seberapa besar hubungannya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent variable*) X1 = Pengembangan karir dan X2 = persepsi terhadap kepemimpinan.
2. Variabel terikat (*dependen variable*) Y = Kinerja.

C. Definisi Operasional

Pengembangan karir merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dalam memberikan tindakan keperawatan secara individu kepada para perawat dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Indikator pengembangan karir adalah:

1. Pelaksanaan kerja
2. Pengenalan / *exposure*
3. Loyalitas organisasional
4. Penasehat-penasehat dan sponsor (*mentors and sponsors*)
5. Kesempatan berkembang.

Persepsi terhadap kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menafsirkan perilaku (baik atau buruk), tindakan-tindakan dan langkah-langkah yang di ambil pemimpin perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator persepsi terhadap kepemimpinan meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Memotivasi
2. Berkomunikasi
3. Suasana kerja
4. Mengembangkan orang
5. Mengambil keputusan

Kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai perawat dalam memberikan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya melalui pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan rumah sakit. Adapun Indikator kinerja perawat adalah:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Kepercayaan
5. Ketersediaan

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru yang berjumlah 109 orang. pengambilan sampel dengan metode acak/random sederhana (*Simple Random Sampling*). Menurut Iskandar (2010) pengambilan sampel acak/random sederhana ini dilakukan karena populasi dianggap seragam (*homogen*).

Didasarkan pada pendapat Usman (dalam Iskandar, 2010) Dengan menggunakan tabel Krejcie-Morgan dengan tingkat kesalahan 5%. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang. Sampel dipilih dengan menggunakan undian berdasarkan data jumlah populasi perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Dari sejumlah sampel yang sudah ditetapkan maka sampel mempunyai peluang yang sama untuk dapat mewakili jumlah populasi.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka digunakan skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala pengembangan karir, skala persepsi terhadap kepemimpinan, dan skala kinerja perawat.

a. Skala Pengembangan Karir

Skala disusun dengan model skala likert yang dimodifikasi baik pada aitem pernyataan dan subjek pada aitem pernyataan dari skala penelitian Ernie Juliantie (2012) dengan format respon empat pilihan jawaban. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan favorable (mendukung) dan pernyataan unfavorable (tidak mendukung), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan favorable nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).

2. Untuk pernyataan unfavorable nilai 4 (empat) jika jawaban SS (Sangat Setuju), nilai 3 (tiga) jika jawaban S (Setuju), nilai 2 (dua) jika jawaban TS (Tidak Setuju), dan nilai 1 (satu) jika jawaban STS (Sangat Tidak Setuju). Adapun *blue print* skala pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Blue Print Skala Pengembangan Karir Untuk Uji Coba (*Try Out*)

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Pelaksanaan kerja	1, 11, 21	6, 16, 26	6
2	Pengenalan	2, 12, 22	7, 17, 27	6
3	Loyalitas organisasional	3, 13, 23	8,18, 28	6
4	Penasehat-penasehat dan sponsor	4, 14, 24	9,19, 29	6
5	Kesempatan berkembang	5, 15, 25	10,20, 30	6
Jumlah Keseluruhan				30

b. Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan

Skala disusun dengan model skala likert yang dimodifikasi pada aitem pernyataan dan subjek pada aitem pernyataan dari skala penelitian Ernie Juliantie (2012) dengan format respon empat pilihan jawaban dan terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan favorable (mendukung) dan pernyataan unfavorable (tidak mendukung). Adapun *blue print* skala persepsi terhadap kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Blue Print Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan (*Try Out*)

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Memotivasi	1, 11, 21	6, 16, 26	6
2	Berkomunikasi	2, 12, 22	7, 17, 27	6
3	Memilih orang	3, 13, 23	8,18, 28	6
4	Mengembangkan orang	4, 14, 24	9,19, 29	6
5	Mengambil keputusan	5, 15, 25	10,20, 30	6
Jumlah Keseluruhan				30

c. Skala Kinerja Perawat

Skala disusun dengan model skala likert yang dimodifikasi baik pada aitem pernyataan dan subjek pada aitem pernyataan dari skala penelitian Ernie Juliantie (2012) dengan format respon empat pilihan jawaban. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan, yaitu: pernyataan favorable (mendukung) dan pernyataan unfavorable (tidak mendukung). Adapun *blue print* skala kinerja perawat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Blue Print Skala Kinerja Perawat (*Try Out*)

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Kualitas kerja	1, 11, 21	6, 16, 26	6
2	Produktivitas	2, 12, 22	7, 17, 27	6
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	3, 13, 23	8,18, 28	6
4	Kepercayaan	4, 14, 24	9,19, 29	6
5	Ketersediaan	5, 15, 25	10,20, 30	6
Jumlah Keseluruhan				30

F. Teknik Pengolahan Data

1. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, maka alat ukur yang harus digunakan harus diuji coba terlebih dahulu. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan, agar butir-butir pernyataan dalam ketiga skala tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada sejumlah

perawat yang memiliki karakteristik yang relatif sama dengan karakteristik populasi penelitian. Karakteristik penelitian ialah laki-laki dan perempuan yang merupakan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Kota Pekanbaru. Uji coba alat ukur dilakukan pada perawat yang berjumlah 50 orang.

Uji coba alat ukur dilakukan pada bulan Agustus sampai bulan September 2013 dengan jumlah skala pengembangan karir, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kinerja perawat sebanyak 50 skala try out dan diberikan kepada 50 orang perawat Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Kota Pekanbaru.

Setelah uji coba dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Kota Pekanbaru, maka masing - masing aitem pada skala diberikan skor dan kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari keseluruhan skala pengembangan karir, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kinerja perawat, yang tersebar dengan menggunakan analisis program *SPSS 20 for Windows*.

2. Validitas, Indeks Daya Beda, dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Azwar (2009), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan instrumen ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukur, serta mampu mengungkap apa yang ini diungkap.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensif isinya, akan tetapi harus pula memuat harga isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2009).

b. Indeks Daya Beda

Menurut Azwar (2009), indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi aitem selaras dengan fungsi tes. Aitem yang memiliki indeks daya beda baik merupakan aitem konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antara subjek pada aspek yang diukur dengan skala bersangkutan. Indeks daya beda juga merupakan indikator konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang diistilahkan konsistensi aitem total.

Azwar (2010), juga menjelaskan bahwa umumnya skala psikologi yang digunakan untuk menentukan indeks daya diskriminasi diatas 0,30 atau di atas 0,25 sudah dianggap mengindikasikan daya diskriminasi yang baik. Namun apabila jumlah aitem yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka peneliti dapat menurunkan batas kriteria 0,30 menjadi 0,25.

Dalam penelitian ini peneliti menentukan daya diskriminasi di atas 0,25, dengan demikian aitem koefisien $< 0,25$ dinyatakan tidak sah, sedangkan aitem yang dianggap sah adalah aitem dengan koefisien korelasi $> 0,25$. Oleh karena itu, pengukuran indeks daya beda dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi skor subjek pada aitem dengan skor tes (konsistensi aitem total). Teknik yang digunakan adalah koefisien korelasi aitem total dari Pearson.

Dari perhitungan melalui program *SPSS 20 For Windows* pada skala pengembangan karir diperoleh indeks daya beda bergerak dari -0,105 sampai 0,821. Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh dari aitem pengembangan karir yang dinyatakan valid berjumlah 15 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 15 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,290 sampai 0,824. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala iklim organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Pengembangan Karir (X1)

No	Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Pelaksanaan kerja	1,11,	21	-	6,16,26	6
2	Pengenalan	12,22	2	-	7,17,27	6
3	Loyalitas organisasional	3,13,23	-	8	18,28	6
4	Penasehat-penasehat dan sponsor	4,14,24	-	29	9,19	6
5	Kesempatan berkembang	5,15	25	30	10,20	6
Jumlah		12	3	3	12	30

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem pada skala persepsi terhadap kepemimpinan diperoleh perhitungan bergerak dari -0,156 sampai 0,873. Aitem skala persepsi terhadap kepemimpinan yang dinyatakan valid berjumlah 18 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 12 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,271 sampai 0,910. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala persepsi terhadap kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan (X2)

No	Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Memotivasi	1,21	11	16	6,26	6
2	Berkomunikasi	2,12	22	7,27	17	6
3	Memilih orang	3,23	13	8,28	18	6
4	Mengembangkan orang	-	4,14,24	9,29	19	6
5	Mengambil keputusan	5,15,25	-	10,30	20	6
Jumlah		9	6	9	6	30

Hasil uji indeks daya beda aitem pada skala kinerja perawat bergerak dari -0,229 sampai 0,763. Aitem yang dinyatakan valid berjumlah 17 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 13 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,330 sampai 0,863. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala kinerja perawat adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kinerja Perawat (Y)

No	Aspek	Favorabel		Unfavorabel		Jumlah
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Kualitas kerja	1,11,21	-	-	6,16,26	6
2	Produktivitas	12,22	2	17,27	7	6
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	3,13,23	-	28	8,18	6
4	Kepercayaan	4,14,24	-	-	9,19,29	6
5	Ketersediaan	5,15,25	-	-	10,20,30	6
Jumlah		14	1	3	12	30

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang sah (baik) dan gugur tersebut, maka disusun *blue print* skala pengembangan karir (X1), skala persepsi terhadap kepemimpinan (X2) dan skala kinerja perawat (Y) yang digunakan untuk penelitian. Adapun *blue print* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7

Blue Print Skala Pengembangan Karir Untuk Penelitian

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Pelaksanaan kerja	1,11,	-	2
2	Pengenalan	12,22	-	2
3	Loyalitas organisasional	3,13,23	8	4
4	Penasehat-penasehat dan sponsor	4,14,24	29	4
5	Kesempatan berkembang	5,15	30	3
Jumlah		12	3	15

Tabel 3.8

Blue Print Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Untuk Penelitian

No	Aspek			Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
1	Memotivasi	1,21	16	3
2	Berkomunikasi	2,12	7,27	4
3	Memilih orang	3,23	8,28	4
4	Mengembangkan orang	-	9,29	2
5	Mengambil keputusan	5,15,25	10,30	5
Jumlah		9	9	18

Tabel 3.9

BluePrint Skala Kinerja Perawat Untuk Penelitian

No	Aspek	Favorabel		Jumlah
		Sahih	Sahih	
1	Kualitas kerja	1,11,21	-	3
2	Produktivitas	12,22	17,27	4
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	3,13,23	28	4
4	Kepercayaan	4,14,24	-	3
5	Ketersediaan	5,15,25	-	3
Jumlah		14	3	17

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Ide pokok dalam konsep *reliable* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009).

Berdasarkan uji reliabilitas skala pengembangan karir (X1) dengan 15 aitem yang sah, skala persepsi terhadap kepemimpinan (X2) dengan 18 aitem yang sah, dan skala kinerja perawat (Y) dengan 17 aitem yang sah, maka melalui perhitungan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20 for Windows* dapat diketahui koefisien reliabilitas dari ketiga skala tersebut. Adapun koefisien reliabilitas ketiga skala tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.10
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Instrumen

No	Skala	Koefisien Reliabilitas
1	Pengembangan Karir	0,892
2	Persepsi Terhadap Kepemimpinan	0,921
3	Kinerja Perawat	0,918

Reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien yang angkanya berada pada rentang 0 – 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009). Dari koefisien reliabilitas yang didapat pada uji coba alat ukur tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketiga skala tersebut *reliable*.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini bertujuan untuk mencari hubungan antara pengembangan karir (X1) dan persepsi terhadap kepemimpinan (X2) dengan kinerja perawat (Y).

H. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan yang berlokasi di jalan HR. Soebrantas Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

2. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian tentang hubungan Pengembangan Karir dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Rincian dan Jadwal Penelitian

No	Bulan	Kegiatan	Ket
1	Juli 2012	Pengajuan sinopsis	Selesai
2	Juli 2012	Penentuan dosen pembimbing	Selesai
3	Agustus 2012-Mei 2013	Penyusunan proposal penelitian	Selesai
4	Juni 2013	Ujian Proposal	Selesai
5	Juni-Juli 2013	Revisi Proposal	Selesai
6	Agustus-September 2013	<i>Try Out</i>	Selesai
7	September-Oktober 2013	Analisis Hasil <i>Try Out</i>	Selesai
8	November	Menyebarkan skala penelitian	Selesai
9	Desember	Pengolahan data penelitian	Selesai
10	Januari 2014	Penyusunan skripsi tahap akhir	
11	Januari 2014	Seminar Hasil	
12	Januari 2014	Sidang Munaqasah	