

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan berupa korelasional. Penelitian korelasional memiliki tujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu variabel bahkan lebih. Dengan kata lain penelitian korelasional melihat hubungan di antara variabel-variabel tersebut (Azwar, 2016). Sementara pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan pendekatan kuantitatif akan memperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Honorar Bagian Instansi Perawatan Sarana Rumah Sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Terdapat dua variabel yang akan diukur pada penelitian ini, yaitu:

Variabel 1: Komitmen Organisasi

Variabel 2: Kinerja Pegawai

3.3 Definisi Konseptual Variabel

3.3.1 Komitmen Organisasi

Mowday, Porter dan Steers (1982), menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasi. Menurut mereka komitmen organisasi merupakan suatu perilaku yang muncul dan terbentuk secara perlahan tetapi konsisten sepanjang waktu. Komitmen organisasi menekankan pada pemikiran tentang hubungan antara organisasi dan karyawan. Komitmen organisasi melihat respon afektif pada organisasi yang cakupannya lebih luas dan global dibandingkan dengan kepuasan kerja.

3.3.2 Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2012), menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan ketika bekerja dalam suatu perusahaan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi pada penelitian ini merupakan kondisi sikap dan perilaku pegawai honorer instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X yang menggambarkan derajat hubungan karyawan dengan organisasi, identifikasi karyawan dengan organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya

untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk loyal dan terus mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi yang diukur berdasarkan :

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.

Pegawai honorer bagian IPSRS memiliki penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta memiliki kepercayaan dan pemahaman yang kuat terhadap nilai dan tujuan di organisasi, dan dapat menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Kesiediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi.

Pegawai honorer bagian IPSRS berusaha dan terlibat secara aktif dalam segala macam pekerjaan yang harus diselesaikan demi kepentingan dan tujuan di dalam organisasi.

3. Keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.

Pegawai honorer bagian IPSRS memiliki keinginan untuk tetap bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah X dalam waktu yang lama.

3.4.2 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Kinerja ini dapat terlihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama.

1. **Kualitas kerja**

Pegawai honorer bagian IPSRS menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi pelayanan sara pra-sarana RSUD X.

2. **Kuantitas kerja**

Pegawai honorer bagian IPSRS menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan RSUD X.

3. **Ketepatan Waktu**

Pegawai honorer bagian IPSRS menunjukkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan.

4. **Kehadiran**

Pegawai honorer bagian IPSRS Menunjukkan tingkat kehadiran di RSUD X baik dalam masuk kerja, pulang kerja, ataupun izin.

Kesediaan pegawai honorer bagian IPSRS untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

5. Kerjasama

Kesediaan pegawai honorer bagian IPSRS untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan

3.5 Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner. Kuisisioner ini merupakan salah satu alat ukur berupa satu set tulisan tentang pernyataan maupun pertanyaan yang diformulasikan untuk mana responden dapat menjawabnya dan jawabannya sudah ditentukan (Silalahi, 2015: 441)

3.5.1 Alat Ukur Komitmen Organisasi

Alat ukur yang digunakan adalah OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang telah dikembangkan oleh Tri Muji Ingarianti berdasarkan teori komitmen organisasi Mowday, Porter dan

Steers (1982) yang terdiri dari 40 item yang digunakan untuk mengukur derajat komitmen organisasi pegawai ditempat mereka bekerja.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan teknik penskalaan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal. Skala ini berisikan sejumlah pernyataan dengan kategori respons dan kemudian nilai/skor seseorang pada skala dihitung dengan menjumlahkan jumlah tanggapan yang ia berikan.

Berikut merupakan tabel skala *likert* :

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Tabel 3.1 Tabel Skala *Likert* Komitmen Organisasi

Berikut merupakan tabel kisi-kisi alat ukur komitmen organisasi :

No	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1	Kepercayaan yang kuat dan	5, 13, 18,	7, 10, 16, 20,	14

	penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.	22, 26, 29, 33	25, 31, 37	
2	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	1, 4, 12, 19, 27, 35	3, 9, 14, 23, 30, 38	12
3	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	6, 11, 17, 21, 32, 36, 40	2, 8, 15, 24, 28, 34, 39	14
Total		20	20	40

Tabel 3.2 Tabel Kisi-Kisi Alat Ukur Komitmen Organisasi

3.5.2 Alat Ukur Kinerja Pegawai

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner pengukuran kinerja pegawai non-medis Rumah Sakit Umum Daerah X. Alat ukur ini disusun oleh kepala kepegawaian RSUD X dan digunakan sebagai instrumen tetap pengukuran kinerja pegawai non-medis semenjak awal berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah X.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan teknik penskalaan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal. Skala ini berisikan sejumlah pernyataan dengan kategori respons dan kemudian nilai/skor seseorang pada skala dihitung dengan menjumlahkan jumlah tanggapan yang ia berikan.

Berikut merupakan tabel skala likert :

a	b	c	d	e
Sangat Baik	Baik	Sedang	Kurang	Sangat Kurang

Tabel 3.3 Tabel Skala *Likert* Kinerja Pegawai

Berikut merupakan kisi-kisi kuesioner penilaian kinerja pegawai non-medis RSUD X :

No	Aspek	Item	Total
1	Kualitas Kerja	5, 10	2
2	Kuantitas Kerja	4, 7	2
3	Ketepatan Waktu	9	1
4	Kehadiran	1, 2, 3	3
5	Kerjasama	6, 8	2
Total		10	10

Tabel 3.4 Tabel Kisi-kisi Alat Ukur Kinerja Pegawai

3.6 Uji Validitas

Menurut Azwar (2010) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Suatu alat ukur dikatakan valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat berarti bahwa pengukuran itu mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan sekecil-kecilnya diantara subjek satu dengan yang lainnya.

Untuk uji validitas, ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien validitas atau biasa disebut dengan koefisien korelasi product moment. Korelasi product moment digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua buah variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2002).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk yang analisisnya menggunakan teknik analisis *Corrected Item Total Correlation*. Analisis ini dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 17.0 for windows. Adapun pedoman untuk menentukan validitas item yaitu minimal 0,3 (Azwar, 2010). Jika dari

perhitungan SPSS diperoleh $r > 0,3$ maka item dinyatakan valid atau sah. Sebaliknya, jika $r < 0,3$ maka item tersebut tidak valid atau gugur sehingga item tersebut harus dibuang.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan nilai korelasi *product moment* Pearson antara setiap item dengan item total pada setiap aspek menghasilkan data yang signifikan pada taraf level 0,01. Sehingga setiap item skala komitmen organisasi dinyatakan valid pada setiap itemnya dengan derajat kesalahan 1%. Begitu pula dengan validitas setiap item jika dibandingkan dengan skor keseluruhan skala menghasilkan data yang sangat signifikan pada taraf level 0,01.

3.7 Uji Reliabilitas

Sedangkan reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability* yaitu pengukuran (Azwar, 2010). Reliabilitas atau keajegan adalah sejumlah mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran dapat dipercaya hanya apabila beberapa kali pelaksanaan pengukuran pada kelompok terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang sama selama aspek yang dikur dalam diri subjek belum berubah.

Menurut Azwar (2010) uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer SPSS versi 25. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,000. Semakin

tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah realibilitasnya.

Untuk menguji reabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach*. Sedangkan kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan apakah skala pengukuran reliabel atau tidak dapat dilihat melalui tabel *Cronbach* untuk menafsirkan tinggi rendahnya koefisien reliabilitas pada skala pengukuran. Berdasarkan parameter dari Cronbach, dapat dilihat pada tabel berikut :

Koefisien	Derajat Korelasi
< 0,50	Tidak dapat digunakan
0,50 – 0,60	<i>Poor</i>
0,60 – 0,70	Cukup/ dapat diterima (<i>Fair</i>)
0,70 – 0,90	<i>Good</i>
>0,90	<i>Excellent</i>

Tabel 3.5 Tabel *Cronbach*

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan maka didapatkan data sebagai berikut:

Aspek	R alpha	Status
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan	0,828	Reliabel

dan nilai nilai organisasi		
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	0,803	Reliabel
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.	0,897	Reliabel
Skala Komitmen Organisasi secara keseluruhan	0,938	Reliabel

Tabel 3.6 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Data di atas menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas masing-masing aspek menunjukkan nilai diatas 0,6 yaitu 0,803- 0,897 yang berarti bahwa setiap aspek dalam skala komitmen organisasi ini reliabel. Begitu pula dengan reliabilitas skala komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,938 maka dapat disimpulkan bahwa skala komitmen organisasi ini reliabel.

3.8 Populasi dan Sampel

3.8.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X, dengan jumlah sebanyak 43 orang

3.8.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Sugiono (2007) menyatakan bahwa *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan penggunaan metode *total sampling* dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 dalam keseluruhan populasi (Sugiono, 2007). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai IPSRS sebanyak 43 orang.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang untuk menguji hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* ini merupakan pengukuran dengan menggunakan skala ordinal. Dalam penelitian ini, penggunaan teknik analisis *Rank Spearman* bertujuan untuk melihat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X. Alasan peneliti menggunakan teknik korelasi rank Spearman dikarenakan :

1. Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data dengan skala ordinal.

2. Teknik statistik yang digunakan berupa non-parametrik, karena diperoleh data secara langsung melalui pengukuran ordinal untuk mendapatkan kesimpulan yang sah (Ulber , 2015).

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat korelasinya mengacu pada kriteria koefisien korelasi dari Guilford (Noor,2009).

Koefisien	Derajat Korelasi
<0,20	Tidak ada korelasi, hubungan sangat rendah.
0,20-0,40	Korelasi rendah, hubungan lemah.
0,41-0,60	Korelasi cukup, hubungan cukup erat.
0,61-0,80	Korelasi tinggi, hubungan erat.
0,81-100	Korelasi tinggi sekali, hubungan sangat erat.

Tabel 3.7 Tabel Kriteria Koefisien Korelasi Guilford

3.9.1 Kategorisasi Alat Ukur

Setelah melakukan analisis data, akan dilakukan pengkategorian alat ukur dengan cara sebagai berikut :

- Mencari nilai median
- Menentukan jumlah item
- Menentukan skor minimum
- Menentukan skor maksimum
- Menentukan jarak kategori
- Menentukan kategori

3.9.1.1 Kategorisasi Komitmen Organisasi

1) Kategorisasi Komitmen Organisasi

- Skor maksimum = $40 \times 5 = 200$
- Skor minimum = $40 \times 1 = 40$
- Rentang = $200 - 40 = 160$
- Jumlah kelas = 2
- Panjang kelas = $160 : 2 = 80$
- Interval kelas =

Rendah = $40 - 120$

Tinggi = $121 - 200$

Total Skor	Kategori
40 - 120	Rendah
121 - 200	Tinggi

Tabel 3.8 Tabel Kategorisasi Komitmen Organisasi

3.9.1.2 Kategorisasi Kinerja Pegawai

2) Kategorisasi Komitmen Organisasi

- Skor maksimum = $10 \times 5 = 50$
- Skor minimum = $10 \times 1 = 10$
- Rentang = $50 - 10 = 40$
- Jumlah kelas = 2
- Panjang kelas = $40 : 2 = 20$
- Interval kelas =

Rendah = 10 – 30

Tinggi = 31 – 50

Total Skor	Kategori
10 - 30	Buruk
31 - 50	Baik

Tabel 3.9 Tabel Kategorisasi Kinerja Pegawai