

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Untuk mengakui kebenaran hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dapat berupa Data Primer. Data primer adalah data yang langsung dari sumber pertama. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pihak di rumah sakit, serta dari jawaban yang dibagikan kepada responden terpilih.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, komunikasi Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap kinerja Pegawai RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung. Jawaban pada kuesioner dibatasi berdasarkan skala likert dengan skala 1-5 berdasarkan tingkat kesetujuan responden. Data dikumpulkan yang diberikan kepada responden yang merupakan jajarannya pada RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, menurut (Sugiyono, 2012) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah para Pegawai pada RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan

sampel yang terdiri dari populasi itu. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling*. Hal ini, dilakukan agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya. Kriteria dalam penelitian ini terdapat pada Rumah Sakit di Bandar Lampung yaitu:

1. Pegawai RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung yang sudah bekerja >1 tahun
2. Pegawai RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung yang bekerja pada Bagian Anggaran, Pembendaharaan, Akuntansi, Pajak.

Alasan di pilihnya responden di atas karena berdasarkan kriteria jabatan tersebut dapat memahami serta melaksanakan fungsi peranan dalam penyusunan serta bertanggung jawaban dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pegawai guna mencapai tujuan Rumah Sakit.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

3.4.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian dan definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indiikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Menurut Luthan, 1979 dalam (Amelia & Suwarsi, 2020) sikap terkait dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Affective commitmen</i> (komitmen afektif) • <i>Continuance commitmen</i> (komitmen berkelanjutan) 	Skala Likert

	<p>organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Normative commitmen</i> (komitmen normatif) <p>Sumber : Allen & Mayer dalam (Riono et al., 2020)</p>	
<p>Budaya Organisasi (X2)</p>	<p>Menurut Kast dalam(Lukman & Kusdiyanto, 2010) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inovatif • Berorientasi pada risiko • Berorientasi pada hasil • Berorientasi individu • Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. • Berorientasi detail pada tugas • <i>Agresivitas</i> • Stabilitas <p>Sumber : Stephen P.Robbins dalam (Riono et al., 2020)</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Komunikasi Organisasi (X3)</p>	<p>Menurut (Romli, 2011) bahwa “komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi”. Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbukaan • Empaty • Sikap mendukung • Sikap positif • kesetaraan <p>Sumber :Devito dalam (Riono et al., 2020)</p>	<p>Skala Likert</p>

	<p>peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan.</p>		
<p>Akuntabilitas Publik</p>	<p>Aswan dalam (Alviani et al., 2020), akuntabilitas diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pertanggung jawaban untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. • Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja. • Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program sampai pada pelaksanaan program. • Pertanggungjawaban program sampai selesai pada pelaksanaan program. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan pembuatan kebijaksanaan • Kesesuaian laporan dengan SAP <p>Sumber :Mardiasmo dalam (Ramadani, 2020)</p>	
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Sinambela dalam (Susanty et al., 2019)mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas pekerjaan • Kualitas pekerjaan • Ketepatan waktu • Kehadiran • Kemampuan Bekerja Sama <p>Sumber : Mathis dalam(Riono et al., 2020)</p>	Skala Likert

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

X = Skore Variabel X

Y = Skore Variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid.
2. Menggunakan program dilakukan melalui program SPSS V.22 (Statistical Program and Service Solution seri 22.0) untuk uji validitas

3.5.1.2 Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Pengujian ini menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan nilai 0.60. Apabila Cronbach Alpha dari suatu variabel > 0.60 maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0.60 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

3.5.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Asumsi klasik yang dianalisa dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0 (Ghozali, 2013).

3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogorof Smirnov*, menurut (Ghozali, 2013). dasar pengambilan keputusan diambil adalah :

1. Jika hasil *One Sample Kolmogorof Smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika hasil *One Sample Kolmogorof Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013). Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Satu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika : Tingkat korelasi > 95%, Nilai toleransi < 0,10 dan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2013).

3.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika > 0,05. model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji park. Uji park mengusulkan menkuadratkan nilai residual (U^2_i) dan meregresikan variabel $LN2_i$ dijadikan variabel dependen untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2013)

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan membuktikan signifikansi perumusan H_1 , H_2 , H_3 dan H_4 . pengujian ini dilakukan dengan mengacu pada tabel perhitungan uji statistik T. Hal ini dapat diukur dengan nilai signifikansi, dimana nilai signifikasnsi dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%.

3.6.1 Uji efisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang semakin kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013).

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Sedangkan metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah metode statistik regresi linear berganda. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan tiga variabel independen.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y_i = Kinerja pegawai

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Komunikasi Organisasi

X_4 = Akuntabilitas Publik

α = Konstanta

e = Error

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

3.6.3 Uji F

Uji statistik simultan atau yang sering disebut analisis varian (ANOVA) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama sama keempat

variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.6.4 Uji T

Uji koefisien regresi secara parsial atau yang sering disebut uji-t digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, budaya organisasi komunikasi Organisasi dan Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai . Hal ini dapat diukur menggunakan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2013).

1. Jika nilai signifikansi $T > 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 (Koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $T < 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1 (Koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen