

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif untuk menguji apakah ada pengaruh dari variabel bebas dengan variabel tergantung melalui pengujian hipotesis.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Kota Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah staff perawat rawat inap di RSUD Kota Yogyakarta.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dan sampel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap di RSUD Yogyakarta. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sugiyono (2012) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling*.

Penentuan jumlah sampel yang akan diambil dipergunakan rumus Slovin (Sanusi, 2011). Dengan ketentuan sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Contoh/Sampel

N= Jumlah Populasi

e = Nilai Kritis (batas ketelitian) yang digunakan (persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan populasi), yaitu 10 %

Dengan populasi sebanyak 166 dan dengan kesalahan yang dapat ditolelir 10% maka didapat sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 responden.

$$n = \frac{166}{1 + 166 (0,1)^2} = 62,406$$

D. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *Independent* 1 (X1) : Kepuasan Kerja
2. Variabel *Independent* 2 (X2) : Motivasi Kerja
3. Variabel *Dependent* (Y) : OCB

Berdasarkan penjabaran masing-masing variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel terikat/tergantung adalah OCB (Y). Uji hipotesis yang akan digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel tergantung adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan rumus/formula sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : Variabel tergantung

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi

X_1X_2 : Variabel bebas

e : Variabel Pengganggu

(Sanusi, 2011)

E. Definisi Operasional

Tabel 1.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan keadaan mengenai seseorang atau sebagian pekerjaan. mengenai rasa suka karyawan pada keseluruhan	Mengisi kuesioner/S kala	Kuesioner dengan skala Likert	Skor 1-4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Activity 2. Independence 3. Variety 4. Social Status 5. Moral status 6. Security 7. Social service 8. Authority 9. Ability utilization 10. Rresponsibilit 11. Creativity 12. Achievement 13. Compensation 14. Advancement 15. Co-workers 16. Human relation supervisions 17. Technical supervisions 18. CompanyPolices and practise 19. Working conditions 20. Recognitions <p>Weiss dkk (1967)</p>	Interval

Motivasi Kerja	Suatu pembukuan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam pencapaian suatu tujuan tertentu.	Mengisi kuesioner/S kala	Kuesioner dengan skala Likert	Skor 1-4	1. Motivasi kerja Intrinsik a. Pekerjaan itu sendiri (3 indikator) b. Keberhasilan yang diraih (2 indikator) c. Tanggung Jawab (2 indikator) d. Peluang untuk maju (2 indikator) e. Pengakuan (2 indikator) 2. Motivasi kerja ekstrinsik a. Kondisi kerja (1 indikator) b. Gaji (2 indikator) c. Hubungan interpersonal (2 indikator) d. Pengawasan (3 indikator) e. Keadaan perusahaan (2 indikator) Herzberg (Gibson, 1994)	Interval
OCB	Beberapa perilaku meliputi tolong menolong, mengerjakan tugas yang bukan menjadi tanggung jawabnya dengan sukarela, mematuhi aturan dan efektif dalam waktu	Mengisi kuesioner/S kala	Kuesioner dengan skala Likert	Skor 1-4	1. <i>Alturism</i> (8 Indikator) 2. <i>Courtesy</i> (3 Indikator) 3. <i>Sportmanship</i> (3 Indikator) 4. <i>Conscientiousness</i> (5 Indikator) 5. <i>Civic Virtue</i> (3 Indikator) Organ (2006)	Interval

F. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat berupa skala. Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar, 2009).

Model penskalaan yang dipakai dalam penelitian ini adalah *summated rating method*, subyek diminta memilih salah satu dari alternatif-alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan subyek. Alternatif-alternatif jawaban tersebut terdiri dari jawaban sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), Netral (N), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Alternatif pilihan jawaban diambil dari skala likert dan dimodifikasi dari lima alternatif jawaban menjadi empat alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Azwar (2009), bahwa penghilangan alternatif pilihan jawaban netral dalam instrumen penelitian untuk memudahkan peneliti melihat sikap responden yang sesungguhnya. Berikut ini adalah skor alternatif jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Tabel 2. Skor alternatif jawaban instrumen skala

NO	Kategori Respon	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
1.	Sangat Sesuai	4	1
2.	Sesuai	3	2
3.	Tidak Sesuai	2	3
4.	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Penyusunan skala berdasarkan pembagian aitem yang terdiri dari aitem favorable dan unfavorable. Aitem favorable adalah aitem yang isinya mendukung,

memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur, sedangkan aitem unfavorable adalah aitem yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur (Azwar, 2009). Berikut adalah rancangan penyusunan alat ukur skala dari masing-masing variabel.

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur kepuasan kerja perawat rawat inap, Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala general satisfaction dalam Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) yang dikemukakan oleh Weiss, dkk (1967) dengan aspek-aspek yaitu:

- 1) *Activity*, yaitu seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu.
- 2) *Independence*, yaitu kewenangan untuk dapat bekerja sendiri.
- 3) *Variety*, yaitu kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.
- 4) *Social status*, yaitu pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
- 5) *Moral values*, yaitu pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
- 6) *Security* yaitu kepastian kerja yang diberikan
- 7) *Social service*, yaitu kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas.
- 8) *Authority*, yaitu memiliki kewenangan terhadap orang lain
- 9) *Ability utilization*, yaitu kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.

- 10) *Responsibility*, yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
- 11) *Creativity*, kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.
- 12) *Achievement*, yaitu perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas
- 13) *Compensation*, yaitu besarnya imbalan atau upah yang diterima
- 14) *Advancement*, yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi
- 15) *Coworkers*, yaitu seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
- 16) *Human relations supervisions*, yaitu kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
- 17) *Technical supervisions* yaitu kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 18) *Company policies and practise*, yaitu seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja.
- 19) *Working conditions*, yaitu kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
- 20) *Recognition*, yaitu pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Hasil skor tertinggi menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dan skor rendah menunjukkan kepuasan kerja yang rendah.

Tabel 3. Distribusi aitem skala kepuasan kerja

No	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>activity</i>	1	-	1
2	<i>independence</i>	2	-	1
3	<i>variety</i>	3	-	1
4	<i>social status</i>	4	-	1
5	<i>moral values</i>	5	-	1
6	<i>security</i>	6	-	1
7	<i>social service</i>	7	-	1
8	<i>authority</i>	8	-	1
9	<i>ability utilization</i>	9	-	1
10	<i>responsibility</i>	10	-	1
11	<i>creativity</i>	11	-	1
12	<i>achievement</i>	12	-	1
13	<i>compensation</i>	13	-	1
14	<i>advancement</i>	14	-	1
15	<i>coworkers</i>	15	-	1
16	<i>relations supervisions</i>	16	-	1
17	<i>technical supervisions</i>	17	-	1
18	<i>company policies and practise</i>	18	-	1
19	<i>working conditions</i>	19	-	1
20	<i>recognition</i>	20	-	1
	Jumlah	20	-	20

2. Skala Motivasi Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja perawat rawat inap, Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala motivasi kerja yang dirancang dengan mengacu pada aspek-aspek motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (Gibson, 1996), yang terdiri dari dua aspek yaitu

- 1) Faktor motivasional atau faktor intrinsik:
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
 1. Pekerjaan sesuai dengan latar belakang keahlian karyawan
 2. Mudah dalam menjalankan pekerjaan
 3. Pekerjaan yang dilakukan memenuhi standar yang sudah ditetapkan
 - b. Keberhasilan (*Achievement*)
 1. Melakukan pekerjaan dengan maksimal agar dapat meraih prestasi kerja
 2. Melaksanakan tugas dengan penuh tantangan
 - c. Tanggung jawab
 1. Berusaha bekerja dengan baik sesuai dengan arahan yang ada
 2. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu
 - d. Peluang untuk maju (*Advance*)
 1. Memiliki kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi diri
 2. Memiliki kesempatan untuk dapat memperoleh prestasi dan kedudukan
 - e. Pengakuan (*Recognition*)
 1. Mendapatkan penghargaan dari perusahaan ketika memperoleh prestasi dalam bekerja
 2. Perusahaan memperhatikan keberhasilan dan prestasi kerja karyawan
- 2) Hygiene Factor atau faktor ekstrinsik:
 - a. Kondisi kerja (*Working Condition*)
 1. Keadaan lingkungan nyaman dan mendukung pekerjaan

- b. Gaji (*Salary*), yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan.
 - 1. Imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
 - 2. Dapat menabung karena imbalan yang diterima lebih untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari
- c. Hubungan interpersonal
 - 1. Mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja yang lain
 - 2. Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan
- d. Pengawasan (*supervisi*)
 - 1. Atasan memberikan petunjuk atau pengarahan dalam bekerja
 - 2. Atasan memantau proses pelaksanaan pekerjaan
 - 3. Atasan memberikan umpan balik dan menilai hasil dari sistem kerja
- e. Perusahaan (*company*)
 - 1. Perusahaan dapat memberikan rasa kebanggaan bagi setiap karyawan yang bekerja di dalamnya
 - 2. Karyawan merasa bekerja di perusahaan yang baik

Tabel. 4 Distribusi aitem skala motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik

Variabel	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Motivasi kerja intrinsik	Pekerjaan itu sendiri	1,2,	3	3
	Keberhasilan yang diraih	4,5	-	2
	Tanggung jawab	6	7	2
	Peluang untuk maju	8,9	-	2
	pengakuan	10,11	-	2
Motivasi kerja ekstrinsik	Kondisi kerja	12	-	1
	Gaji	13,14	-	2
	Hubungan interpersonal	15,16	-	2
	Pengawasan	17,19	18	3
	Keadaan perusahaan	20,21	-	2
Total		18	3	21

Pernyataan yang disusun berjumlah 21 aitem, yang terdiri dari 18 aitem favorable dan 3 aitem unfavorable. Hasil skor tertinggi menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan skor rendah menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Skala *Observational Citizenship Behavior (OCB)*

Skala ini bertujuan untuk mengukur OCB perawat rawat inap, Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala OCB yang dirancang dan dikembangkan dari teori Organ yang mengungkapkan 5 dimensi dari OCB yaitu, *altruism, courtsy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*. Berikut adalah indikator kembangan dari kelima dimensi OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006).

- a. Dimensi 1. *Altruism* – Perilaku membantu orang tertentu
- 1) Membantu menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat
 - 2) Membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya
 - 3) Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
 - 4) Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
 - 5) Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan pekerjaan
 - 6) Menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
 - 7) Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan
 - 8) Membantu pelanggan dan para keluarga pasien jika mereka membutuhkan bantuan
- b. Dimensi 2, *Courtesy* - Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi
- 1) Memperhatikan dampak dari tindakan ketika rekan kerja meremehkan kemampuan kerja
 - 2) Meminta kesepakatan rekan kerja lain untuk mengambil keputusan
 - 3) Bertindak hati-hati dalam menanggapi isu yang dapat memperkeruh suasana
- c. Dimensi 3. *Sportmanship* - kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat
- 1) Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi
 - 2) Tidak mengeluh tentang segala sesuatu

- 3) Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya
- d. Dimensi 4, *Conscientiousness* - Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya
- 1) Tiba lebih awal, sehingga siap untuk bekerja pada saat jam kerja dimulai
 - 2) Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim atau keadaan lalu lintas, dan sebagainya berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon
 - 3) Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan
 - 4) Datang segera jika dibutuhkan
 - 5) Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari
- e. Dimensi 5, *Civic Virtue* – Menyimpan informasi tentang kejadian manapun perubahan dalam organisasi
- 1) mengikuti perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi
 - 2) membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi
 - 3) membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi

Pernyataan yang disusun berjumlah 22 aitem, yang terdiri dari 16 aitem favorable dan 6 aitem unfavorable. Skor total akan menunjukkan tingkat perilaku OCB yang dimiliki oleh individu. Hal ini berarti skor tertinggi menunjukkan OCB yang tinggi dan skor rendah menunjukkan OCB yang rendah.

Berdasarkan *blue print*, aitem-aitem yang mengungkap masing-masing aspek OCB. Perawat yang memperoleh total skor tinggi maka OCB yang dimiliki adalah tinggi, sebaliknya untuk perawat dengan skor rendah maka OCB yang dimiliki adalah rendah. *Blue print* awal skala uji coba nomor aitem disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Aspek dan distribusi aitem skala OCB

No	Aspek	Nomor Aitem		Bobot (%)	Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable		
1.	<i>Altruism</i>	1,2,3,4	5,6,7,8	36,36	8
2.	<i>Courtesy</i>	9,10,11	-	13,63	3
3.	<i>Sportmanship</i>	12,13,14	-	13,63	3
4.	<i>Cosetentiousness</i>	15,16,17	18,19	22,73	5
5.	<i>Civic Virtue</i>	20,21,22	-	13,63	3
	Jumlah	16	6	100	22

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur harus valid dan reliabel agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan yang sebenarnya dari suatu penelitian. Azwar (2006) menerangkan valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya suatu alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat, sedangkan reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Terkandung pengertian bahwa valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Validitas juga mengandung pengertian

kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data-data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Cermat berarti pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subyek yang satu dengan yang lainnya. Validitas pada penelitian ini berlaku untuk validitas skala kepuasan kerja, motivasi kerja dan OCB.

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui bahwa alat ukur mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment*.

Validitas isi yang digunakan adalah *logical validity* tercermin dalam aitem-aitem yang disusun berdasarkan teori yang disusun peneliti. Validitas ini lebih banyak didasarkan relevansi isi pertanyaan yang disusun berdasarkan kisi-kisi yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang *reliable*. Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterdalaman, kejelasan, kestabilan, konsistensi. Ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Estimasi reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yang dimaksudkan untuk menghindari masalah-masalah yang biasanya ditimbulkan oleh pendekatan tes ulang dan pendekatan bentuk paralel (Azwar, 2006). Pendekatan konsistensi internal prosedurnya memerlukan satu kali tes kepada sekelompok individu sebagai subyek (*single trial administration*). Oleh karena itu, pendekatan ini memiliki nilai praktis dan efisien yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan pada aitem-aitem yang telah dipilih, perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan formula *alpha* (Cronbach) (Azwar, 2006). Perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuankomputer program *Statistical Product and Service Sollution (SPSS) for Windows 19.0*.

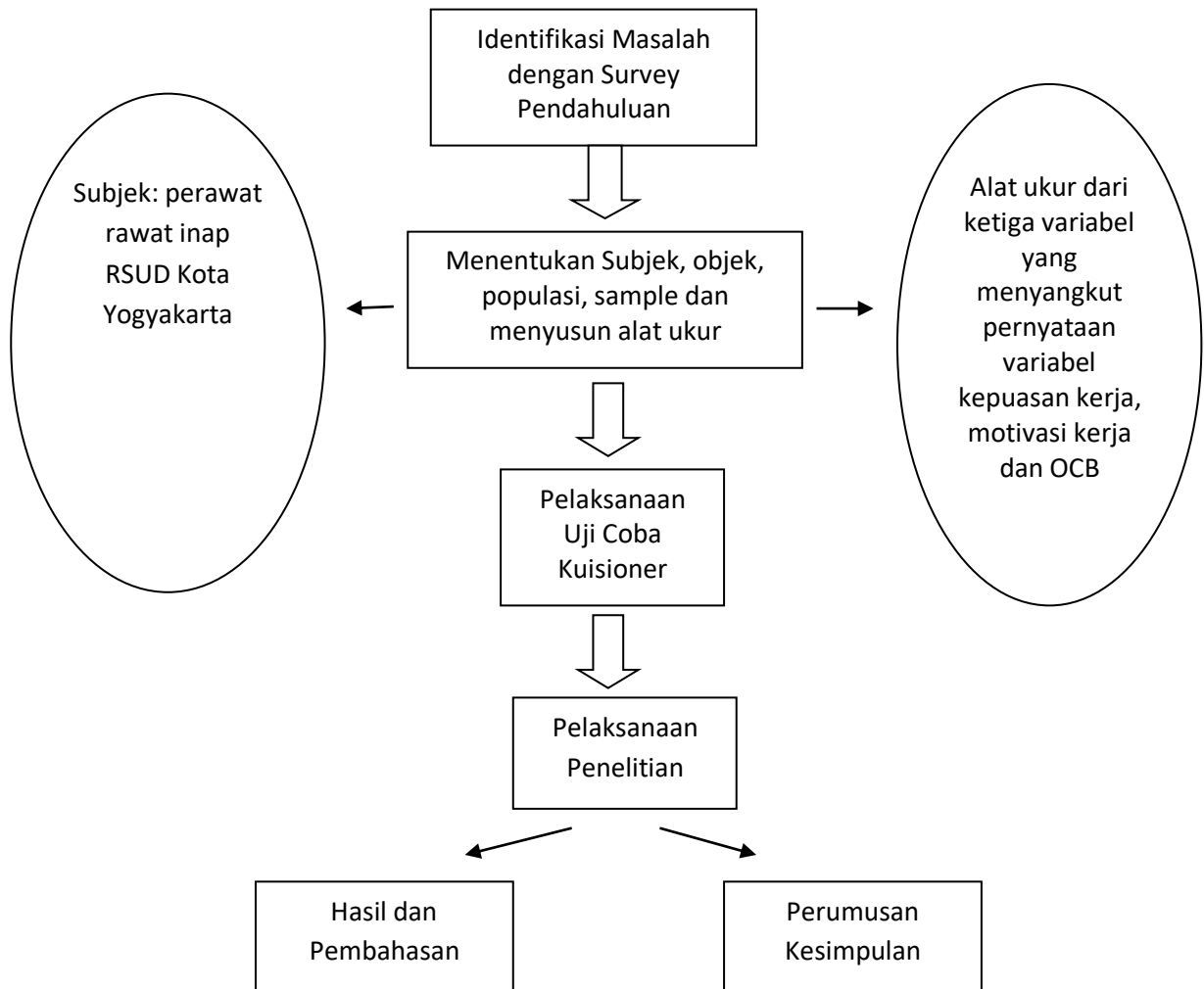
H. Analisis Data

Untuk memperoleh suatu kesimpulan masalah yang diteliti, metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah metode statistik parametrik dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Linier Regression*). Penelitian menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda karena bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) dan satu variabel tergantung (OCB) dengan jenis datanya berupa skor interval atau rasio.

Penggunaan teknik analisis regresi linier berganda mensyaratkan bahwa variabel-variabel penelitian harus berdistribusi normal dan hubungan antar masing-masing variabel diukur linier. Sebelum data dianalisis maka akan

dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dengan pengujian normalitas sebaran menggunakan teknik statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (KS-Z)* dari program SPSS 16.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data skor adalah jika angka signifikansi uji *Kolmogorov – Smirnov sig* $> 0,05$ maka sebaran data dikatakan normal namun jika angka signifikansi uji *Kolmogorov – Smirnov sig* $< 0,05$ maka sebarannya tidak normal. Setelah data terdistribusi normal maka dilanjutkan dengan melakukan uji multiple linieritas. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan sebaran nilai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat ditarik garis lurus (linier) yang menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel-variabel penelitian sehingga variabel bebas dan variabel tergantung dapat dikorelasikan. Kaidah yang digunakan dalam uji linear adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear dan jika $p > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linear. Setelah itu, dilakukan uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan melakukan uji F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka model signifikan. Setelah melakukan uji F, maka dilanjutkan dengan uji t yang dikenal dengan uji parsial untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing t hitung dengan menggunakan *SPSS 16 for windows*.

I. Tahapan Penelitian



Gambar 3. Tahapan Penelitian

J. Etika Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan setelah mendapatkan review dari komite etik Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dan dinyatakan tidak bertentangan dengan kode etik. Selanjutnya untuk dapat melaksanakan penelitian, perizinan dilakukan kepada Institusi-institusi yang berwenang dan memohon izin kepada pihak komite keperawatan RSUD Kota Yogyakarta.

Dari segi kaidah etika penelitian, penelitian ini mencakup beberapa aspek etik, yaitu diantaranya adalah:

1. *Informed Consent* (Lembar Persetujuan)

Penggunaan lembar *Informed Consent* dalam penelitian ini adalah sebagai bentuk persetujuan tertulis antara peneliti dan subyek penelitian. Tujuannya adalah agar subyek mengerti maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan serta sebagai bahan dokumentasi bagi peneliti bahwa subyek penelitian benar-benar menyetujui observasi penelitian pada subyek tersebut.

2. *Anonymity* (Tanpa Nama)

Nama subyek penelitian tidak dicantumkan pada hasil penelitian. Hal ini sebagai perlindungan jaminan kerahasiaan identitas subyek penelitian.

3. *Confidentiality* (Kerahasiaan)

Semua informasi yang telah dikumpulkan pada penelitian ini dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Kerahasiaan data dilakukan dengan cara tidak mempublikasikan identitas subyek penelitian.

Selain itu etika dari penelitian ini juga mencakup empat aspek etika penelitian di bidang manajemen kesehatan yaitu:

1. *Beneficence*

Memaksimalkan manfaat yang terkandung dalam pelaksanaan penelitian ini dan meminimalkan risiko yang mungkin terjadi selama berlangsungnya penelitian.

2. *Non Malficence*

Tidak merugikan siapapun yang berkontribusi dalam penelitian ini terutama subyek penelitian

3. *Justice*

Melaksanakan penelitian dengan seadil-adilnya, dalam hal ini adalah melakukan penelitian secara adil bagi seluruh subyek penelitian.

4. *Opportunity*

Menghargai pendapat dan pernyataan yang diberikan oleh subjek penelitian selama penelitian ini berlangsung.