

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Subjek dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel independen yakni, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yakni kinerja manajerial rumah sakit dengan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan dilakukan pada (RSUD) di Kabupaten Dompu yang merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah yang ada disana. Subjek pada penelitian ini adalah staff manajerial maupun pejabat struktural.

### **B. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diperoleh langsung dari sumber tanpa perantara. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, akuntabilitas publik dan kinerja manajerial rumah sakit. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada responden yang sudah memenuhi kriteria dari peneliti.

### **C. Teknik Pengumpulan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, dimana teknik menentukan sampel berdasarkan tujuan, maksud, serta pertimbangan tertentu sehingga dapat merepresentasikan data yang sesungguhnya. Pertimbangan yang diambil pada penentuan sampel

pada penelitian ini yaitu staff manajerial maupun pejabat structural yang bekerja pada RSUD Kabupaten Dompu dibagian keuangan, pelayanan, verifikasi, program dan tata usaha.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Metode survey yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner yang akan diberikan langsung kepada responden pada masing-masing Ruangan dibagian manajerial RSUD Kabupaten Dompu. Untuk pengambilan kuesioner, diambil sendiri dari responden sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan.

#### **E. Pengukuran Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan model skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014) skala *likert* adalah skala yang mengukur variabel dengan menjabarkan variabel menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dan pertanyaan atau pernyataan yang terbalik (negatif) sudah dikonversi. Dalam hal ini, responden diminta untuk memberikan pendapat dengan pembatasan jawaban skala 1-5 dengan pilihan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skala</b>
<b>1.</b>	Sangat Setuju (SS)	5

2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat yang menjadi akibat atas suatu variabel bebas. Variabel dependen merupakan variabel yang tidak dapat berdiri sendiri (Sugiyono, 2014). Variabel dependen penelitian ini yaitu kinerja manajerial instansi rumah sakit.

#### b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan pada variabel terikat dan dapat berdiri sendiri (Sugiyono, 2014). Variabel independen penelitian ini yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

#### c. Variabel Intervening

Variabel *intervening* atau variabel *mediating* adalah variabel yang menjadi prasyarat atas pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mengambil akuntabilitas public sebagai variabel intervening.

### 2. Definisi Operasional

**a. Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Mathis, Robert dan Jhon, 2000).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan menggunakan skala *likert* menurut Yatnikasari (2010) yaitu:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi.
3. Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

**b. Budaya organisasi**

Filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul dan perasaan atau iklim yang dibawah oleh persiapan fisik organisasi (Edgar Schein, 1985).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan menggunakan skala *likert* menurut (FKM) USU (Pahala, 2011) yaitu:

1. Keterkaitan dengan lingkungan organisasi.
2. Hakekat kegiatan manusia.

3. Hakekat rehabilitas dan kebenaran.
4. Hakekat hubungan antar manusia.

**c. Gaya kepemimpinan transformasional**

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik serta dapat membantu merubah perilaku antara individu dengan organisasi (Mukaromah, 2013).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan menggunakan skala *likert* menurut Bass dan Avolio (2011) yaitu:

1. Kemampuan untuk menggerakkan individu dalam mencapai misi.
2. Memberikan contoh teladan yang baik.
3. Pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif.
4. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

**d. Kinerja manajerial**

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Chambell, McConnell dan stanley, 1990).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan menggunakan skala *likert* menurut Zannah (2012) yaitu:

1. Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.
2. Pemberian pelayanan yang berkualitas.
3. Pencapaian tujuan.
4. Apresiasi terhadap karyawan.
5. Peningkatan kualitas.
6. Pemecahan masalah dan pengelolaan organisasi dengan konsep mutakhir.

**e. Akuntabilitas publik**

Kewajiban pihak pemegang amanah, (agen) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut (mardiasmo, 2002).

Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dengan menggunakan skala *likert* menurut Antoro (2006) yaitu:

1. Pertanggungjawaban untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien.
2. Penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja.
3. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program.

4. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program.
5. Laporan yang dibuat dapat dibandingkan.

## **G. Uji Kualitas Instrumen Data**

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai nilai rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi dari masing-masing variabel dalam penelitian, yaitu kualitas laporan keuangan, kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja manajerial.

### **2. Uji Kualitas Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang perlu diukur. Jika validitasnya tinggi maka semakin kecil pula tingkat kesalahannya, sehingga data yang digunakan merupakan data yang memadai. Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner digunakan *corrected item-total correlation*. Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka dapat dikatakan valid dimana  $r_{table}$  untuk  $n = 58$  adalah 0,2586 (Nazaruddin, 2016).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap

konsisten jika dilakukan kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS yang dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari atau sama dengan 0,70 maka penelitian dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan karena merupakan salah satu syarat untuk melakukan uji regresi berganda, agar menunjukkan hubungan yang valid dan tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data telah berdistribusi normal, karena model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat apabila nilai  $\text{Asymp.sig (2 tailed)} > \text{Alpha (0,05)}$ . Uji normalitas data menggunakan One-sample Kolmogorov-smirnov Test untuk menguji apakah variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal (Ghozali, 2007).

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model terdapat kolerasi antar variabel independennya. Kriteria model regresi yang baik adalah tidak terjadinya multikolinearitas. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil



VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance. Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas, dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Dalam uji *Glejser* dijelaskan, apabila tingkat signifikan lebih dari alpha 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**H. Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempengaruhi baik secara positif maupun secara negatif.

Adapun uji hipotesis yang dipakai adalah sebagai berikut:

**1. Analisis Regresi**

Analisis regresi berganda merupakan alat analisis yang berguna untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Nazaruddin and Basuki, 2015). Model ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dengan variabel mediasi yakni akuntabilitas publik. Model ini menggunakan analisis Jalur (*path*), dimana analisis jalur

merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, dengan cara menaksir hubungan kasualitas antar variabel yang telah ditetapkan yang disertai dengan persamaan regresi sebagai berikut (Akdon and Riduwan, 2007):

Untuk menguji struktur lengkap pada model penelitian diatas, maka diurakan menjadi substruktur-substruktur sebagai berikut:

### 1) Substruktur 1

$$AP = \alpha_1 + \beta_1 KO + \beta_2 BO + \beta_3 GK + e_1 \dots (1)$$

Keterangan:

KO = Komitmen organisasi

BO = Budaya organisasi

GK = Gaya kepemimpinan

AP = Akuntabilitas publik

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

### 2) Substruktur 2

$$KM = \alpha_2 + \beta_4 KO + \beta_5 BO + \beta_6 GK + \beta_7 AP + e_2 \dots (2)$$

Keterangan:

KO = Komitmen organisasi

BO = Budaya organisasi

GK = Gaya kepemimpinan

AP = Akuntabilitas publik

KM = Kinerja manajerial

$\alpha_2$  = Konstanta

$\beta_3, \beta_4, \beta_5$  = Koefisien regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji substruktur 1 dan substruktur 2 yang menggambarkan hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, dan H<sub>7</sub> mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas public dan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi rumah sakit.

## **2. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Untuk mengetahui tingkat kebenaran atas suatu prediksi pada uji regresi yang telah dilakukan atau untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien determinasinya. Nilai adjusted R square dapat digunakan untuk mengetahui mampu tidaknya model regresi dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat atau dependen. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai 1. Suatu model regresi dapat dinyatakan memiliki kemampuan yang besar dalam menjelaskan apabila memiliki nilai yang mendekati 1 dan apabila model regresi memiliki nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka kemampuan menjelaskannya semakin kecil. Perlu diketahui bahwa salah satu tujuan penelitian adalah untuk menemukan Adjusted R Square terbaik, yaitu yang nilainya mendekati 1.

### **3. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)**

Uji signifikansi secara simultan digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen secara bersamaan atau simultan. Hasil pengujian signifikansi secara simultan dapat dilihat melalui tabel anova, apabila hasil Uji F menghasilkan nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

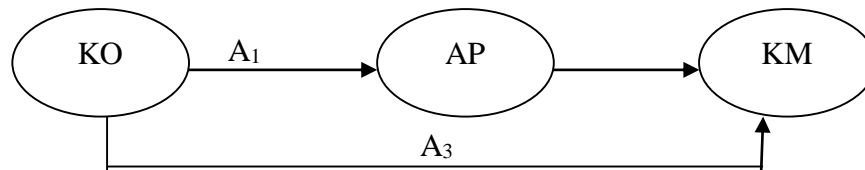
### **4. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji Statistik t)**

Uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian signifikansi parsial dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai Unstandardized Coefficients B. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika didapat nilai signifikansi  $< \alpha (0,05)$ .

### **5. Analisis Jalur**

Analisis jalur bertujuan untuk menguji jalur manakah yang lebih tepat digunakan oleh variabel independen untuk menuju variabel dependen. Apakah melalui variabel intervening atau langsung berpengaruh ke variabel dependen. Untuk mengetahui jalur manakah yang lebih baik, antara jalur langsung dan tidak langsung. Di mana hubungan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

### 1) Analisis Jalur Uji Hipotesis H<sub>8</sub>

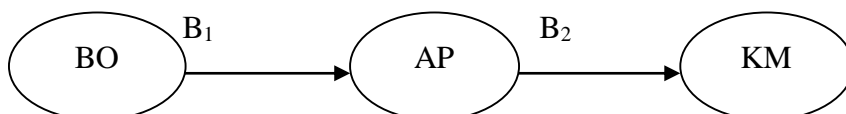


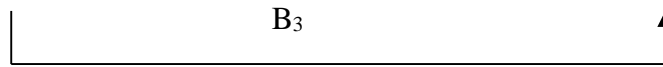
**Gambar 3. 1 Analisis Jalur 1**

$$(A_1 \times A_2) \geq A_3 \dots \dots \dots (3)$$

Gambar 2 menggambarkan hubungan langsung komitmen organisasi terhadap kinerja manjerial instansi rumah sakit yang disimbolkan dengan garis A<sub>3</sub> dan hipotesis H<sub>8</sub> yaitu hubungan tidak langsung komitmen organisasi yang melalui variabel akuntabilitas public A<sub>1</sub> terhadap kinerja manajerial instansi rumah sakit A<sub>2</sub>. Pengaruh tidak langsung ini dapat terjadi apabila perbandingan koefisien regresi pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari perkalian antara *standardize coefficient* dari komitmen organisasi ke akuntabilitas public (A<sub>1</sub>) dengan *standardize coefficient* dari akuntabilitas publik ke kinerja manajerial ( $\beta_4$ ) lebih besar atau sama dengan pengaruh langsung yaitu *standardize coefficient* komitmen organisasi ke kinerja manajerial (A<sub>3</sub>).

### 2) Analisis Jalur Hipotesis H<sub>9</sub>



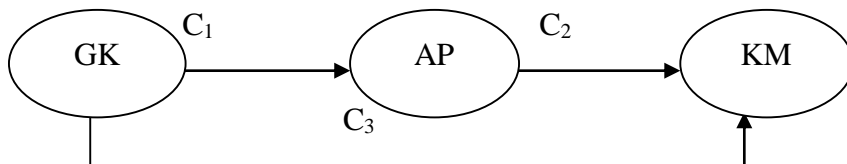


**Gambar 3. 2 Analisis Jalur 2**

$$(B_1 \times B_2) \geq B_3 \dots \dots \dots (4)$$

Gambar 3 menggambarkan hubungan langsung budaya organisasi terhadap kinerja manjerial instansi rumah sakit yang disimbolkan dengan garis B<sub>3</sub> dan hipotesis H<sub>9</sub> yaitu hubungan tidak langsung budaya organisasi yang melalui variabel akuntabilitas public B<sub>1</sub> terhadap kinerja manajerial instansi rumah sakit B<sub>2</sub>. Pengaruh tidak langsung ini dapat terjadi apabila perbandingan koefisien regresi pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari perkalian antara *standardize coefficient* dari budaya organisasi ke akuntabilitas public (B<sub>1</sub>) dengan *standardize coefficient* dari akuntabilitas publik ke kinerja manajerial (β<sub>4</sub>) lebih besar atau sama dengan pengaruh langsung yaitu *standardize coefficient* budaya organisasi ke kinerja manajerial (B<sub>3</sub>).

**3) Analisis Jalur Hipotesis H<sub>10</sub>**



**Gambar 3. 3 Analisis Jalur 2**

$$(C_1 \times C_2) \geq C_3 \dots \dots \dots (4)$$

Gambar 4 menggambarkan hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja manjerial instansi rumah sakit yang

disimbolkan dengan garis  $C_3$  dan hipotesis  $H_{10}$  yaitu hubungan tidak langsung gaya kepemimpinan yang melalui variabel akuntabilitas public  $C_1$  terhadap kinerja manajerial instansi rumah sakit  $B_2$ . Pengaruh tidak langsung ini dapat terjadi apabila perbandingan koefisien regresi pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari perkalian antara *standardize coefficient* dari gaya kepemimpinan ke akuntabilitas public ( $C_1$ ) dengan *standardize coefficient* dari akuntabilitas publik ke kinerja manajerial ( $\beta_4$ ) lebih besar atau sama dengan pengaruh langsung yaitu *standardize coefficient* gaya kepemimpinan ke kinerja manajerial ( $C_3$ ).