

## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### 4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur hubungan antara variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya, yakni budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kinerja staf medis. Penelitian deskriptif asosiatif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel yang ada, serta untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis di rumah sakit, dengan fokus pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RSUD EKA Candrarini Surabaya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kualitas perawatan pasien.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan statistik untuk memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja staf medis di rumah sakit.

## **4.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

### **4.2.1 Populasi Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah seluruh staf medis di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD EKA Candrarini Surabaya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok utama, yaitu dokter IGD dan perawat IGD. Adapun jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang, yang terdiri dari 10 orang dokter dan 25 orang perawat IGD. Pemilihan rumah sakit ini dilakukan karena instalasi gawat darurat merupakan unit yang sangat dinamis dan memerlukan kolaborasi intensif antara berbagai profesi medis, sehingga penting untuk memahami bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis dalam unit ini.

### **4.2.2 Sampel Penelitian**

Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), yaitu pengambilan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi yang relatif kecil dan spesifik, yaitu seluruh staf medis yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD EKA Candrarini Surabaya sebanyak 35 orang, yang terdiri dari 10 dokter dan 25 perawat IGD. Penggunaan sampel jenuh pada penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memperoleh data yang representatif dan lengkap dari seluruh anggota populasi, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata di unit IGD secara menyeluruh..

Kriteria pemilihan sampel adalah:

1. Staf medis yang telah bekerja di IGD RSUD EKA Candrarini Surabaya dengan pengalaman minimal 6 bulan

2. Staf medis yang aktif dalam menjalankan tugas di IGD dan terlibat langsung dalam perawatan pasien.
3. Staf medis yang bersedia untuk mengisi kuesioner dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk mengambil total sampling, karena jumlah populasi yang relatif kecil (35 orang), sehingga seluruh populasi akan dijadikan sampel.

#### **4.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan suatu nilai dari orang, objek serta kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

##### **a. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh staf medis dan memengaruhi perilaku serta interaksi di lingkungan RSUD Eka Candrarini. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk cara staf medis berkolaborasi, berkomunikasi, dan memberikan layanan kepada pasien.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur menggunakan indikator yang mengacu pada Robbins & Judge (2017) yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan risiko  
mengukur sejauh mana organisasi memberi ruang bagi kreativitas dan keberanian dalam mencoba pendekatan baru.
- b) Perhatian terhadap detail  
menilai tingkat ketelitian, akurasi, dan orientasi pada kualitas yang diharapkan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c) Orientasi pada hasil  
menunjukkan fokus organisasi pada pencapaian hasil dan kinerja akhir, dibandingkan hanya pada proses pelaksanaannya.
- d) Orientasi pada manusia  
mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan dan penghargaan terhadap individu dalam organisasi.
- e) Orientasi tim  
menunjukkan derajat pentingnya kerja sama tim dan sinergi kolektif dalam struktur kerja organisasi.
- f) Agresivitas  
mencerminkan sejauh mana individu terdorong untuk bersikap kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi.
- g) Stabilitas  
menilai sejauh mana organisasi menghargai struktur, tradisi, dan mempertahankan status quo dalam proses kerja.

Pengukuran budaya organisasi dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap

pernyataan-pernyataan terkait indikator-indikator tersebut di RSUD EKA Candrarini Surabaya.

b. Motivasi Kerja

motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan staf medis dalam mencapai tujuan. Di lingkungan RSUD Eka Candrarini , motivasi sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja, produktivitas, loyalitas, dan kinerja staf medis

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang merujuk pada Mangkunegara (2015), yaitu:

- a) Keinginan untuk berprestasi  
dorongan untuk menghasilkan kinerja terbaik dan mencapai target tertentu.
- b) Kemauan untuk bekerja sama  
kecenderungan untuk mendukung dan terlibat aktif dalam kolaborasi tim.
- c) Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas  
kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan fungsinya.
- d) Keinginan untuk berkembang  
aspirasi untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan potensi diri.
- e) Ketekunan dalam bekerja  
konsistensi dan ketahanan dalam menjalankan pekerjaan secara berkelanjutan.

Pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang memuat pertanyaan berdasarkan indikator-indikator tersebut. Skala Likert 1 sampai 5 digunakan untuk menilai tingkat persetujuan responden terhadap

pernyataan yang mencerminkan motivasi kerja mereka di RSUD EKA Candrarini Surabaya.

c. Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah proses di mana pesan yang dikirimkan oleh staf medis dapat diterima, dipahami, dan ditindaklanjuti oleh staf medis lainnya dengan tepat sehingga tujuan komunikasi tercapai. komunikasi efektif terjadi ketika pesan yang disampaikan dapat diterima dan dipahami secara akurat oleh staf medis sehingga mampu menghasilkan respons yang sesuai dengan tujuan pengirim pesan.

Dalam penelitian ini, komunikasi efektif diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah diidentifikasi oleh Robbins & Judge (2017) yaitu:

a) Kejelasan Pesan

Informasi yang disampaikan harus jelas, spesifik, dan mudah dipahami, bebas dari ambiguitas yang bisa menyebabkan interpretasi ganda atau kesalahpahaman.

b) Akurasi Informasi

Pesan atau informasi yang disampaikan harus benar, akurat, dan berbasis data yang valid, sehingga dapat digunakan secara andal sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat.

c) Ketepatan Waktu

Penyampaian informasi harus dilakukan pada waktu yang tepat, agar relevansi dan manfaatnya tetap optimal, khususnya dalam situasi darurat yang sering terjadi di lingkungan rumah sakit.

d) Umpan Balik (Feedback)

Adanya respons dari penerima pesan yang menunjukkan bahwa pesan telah diterima dan dipahami. Umpan balik ini juga memungkinkan pengirim mengevaluasi sejauh mana pesan yang disampaikan efektif dalam mencapai tujuan komunikasi.

e) Empati dalam Komunikasi

Kemampuan komunikator untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan perspektif penerima pesan sehingga menciptakan komunikasi yang humanis dan efektif, terutama penting dalam interaksi antara tenaga medis dan pasien atau keluarganya.

Pengukuran indikator ini dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5 untuk menilai persepsi staf medis RSUD EKA Candrarini Surabaya mengenai efektivitas komunikasi yang berlangsung dalam organisasi mereka.

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam suatu sistem penelitian. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja staf medis di rumah sakit.

Definisi Operasional dari Kinerja staf medis adalah ukuran komprehensif yang mencerminkan sejauh mana seorang staf medis melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh RSUD Eka Candrarini. Indikator kinerja staf medis yang digunakan menurut Gomes (2018) mengutarakan beberapa indikator kinerja pegawai yang dipergunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja (Quality of Work)

Mengukur sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang diharapkan. Dalam konteks staf medis, ini berarti ketepatan diagnosis, keamanan pasien, dan pelayanan medis yang berkualitas tinggi.

b) Kuantitas Kerja (Quantity of Work)

Mengacu pada jumlah output atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Contohnya adalah jumlah pasien yang ditangani atau tindakan medis yang dilakukan.

c) Pengetahuan dan Keterampilan Mengenai Pekerjaan (Job Knowledge)

Menilai sejauh mana staf medis memahami prosedur, teknologi, dan pengetahuan medis yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

d) Kreativitas (Creativeness)

Kemampuan untuk menghasilkan ide atau solusi baru yang dapat meningkatkan efektivitas pelayanan medis, inovasi dalam penanganan pasien, atau perbaikan proses kerja.

e) Kesadaran Berdisiplin (Dependability)

Tingkat keandalan staf medis dalam menjalankan tugas sesuai jadwal, mematuhi aturan dan prosedur, serta menjaga tanggung jawabnya secara konsisten

Penilaian kinerja dilakukan secara holistik dengan menggunakan kuesioner yang menilai aspek teknis, perilaku, dan sikap dalam melaksanakan tugas. Skala Likert 1–5 digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja staf medis berdasarkan indikator tersebut.

#### **4.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung dari responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang telah tersedia sebelumnya dan digunakan untuk mendukung penelitian ini. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai masing-masing sumber data dan metode pengumpulan data yang digunakan.

##### **4.4.1 Sumber Data**

###### **A. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan staf medis di RSUD EKA Candrarini Surabaya. Responden yang dimaksud meliputi dokter IGD dan perawat IGD, yang terdiri dari 10 orang dokter dan 25 orang perawat. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kinerja staf medis.

Menurut Nazir (2014), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dan sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur persepsi, pendapat, atau tingkah laku individu. Dalam konteks penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan untuk memperoleh informasi terkait dengan variabel-variabel yang akan dianalisis.

## **B. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain, baik itu melalui riset, laporan rumah sakit, atau sumber lainnya yang relevan. Dalam penelitian ini, data sekunder dapat mencakup laporan-laporan terkait kebijakan rumah sakit, statistik perawatan pasien, dan data administratif lainnya yang digunakan untuk mendukung analisis tentang kinerja staf medis dan budaya organisasi di rumah sakit. Data sekunder digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai kondisi rumah sakit serta memberikan konteks pada hasil yang ditemukan dari data primer.

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder digunakan untuk mendukung data primer dan memberikan informasi tambahan yang relevan dengan fokus penelitian.

### **4.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner (survei) yang disebarakan kepada staf medis IGD, terdiri dari dokter dan perawat di RSUD EKA Candrarini Surabaya. Pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif, di mana responden diminta untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kinerja staf medis.

Kuesioner dipilih sebagai instrumen pengumpulan data karena dapat mengumpulkan informasi secara sistematis dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk mendapatkan informasi sesuai dengan topik yang diteliti.

Kuesioner dalam penelitian ini didesain sedemikian rupa agar dapat mengukur variabel-variabel yang telah ditentukan dengan cara yang objektif dan mudah dipahami oleh responden.

Setiap pertanyaan dalam kuesioner akan menggunakan skala Likert 1-5 untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Metode ini dipilih karena memungkinkan untuk mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Nazir (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif karena mampu memberikan informasi yang objektif dan dapat dijangkau dalam waktu yang relatif singkat.

Tabel 4. 1 Skor Jawaban Responden Kuisisioner

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

#### 4.5 Analisis Data

Analisis data adalah tahap penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun, serta untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, data yang terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan metode regresi

linier berganda dengan tujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis di RSUD EKA Candrarini Surabaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

#### **4.5.1 Teknik Analisis Data**

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **A. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan pada tahap awal untuk menggambarkan karakteristik dari data yang terkumpul. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mendapatkan gambaran umum mengenai distribusi data berdasarkan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung:

- Frekuensi: untuk mengetahui seberapa sering setiap kategori muncul dalam data.
- Persentase: untuk menunjukkan proporsi atau bagian dari total responden yang memberikan jawaban tertentu.
- Rata-rata: untuk mengetahui nilai rata-rata dari setiap variabel yang diteliti.
- Standar deviasi: untuk mengetahui sejauh mana data tersebar dari rata-rata.

Hasil dari analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang karakteristik responden dan membantu peneliti dalam memahami konteks penelitian sebelum melakukan analisis lebih lanjut..

##### **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum melanjutkan ke analisis regresi, data yang diperoleh dari kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk memastikan

bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten. Dua hal ini sangat penting untuk memastikan keandalan dan kredibilitas hasil penelitian.

- Uji Validitas: Menggunakan validitas konstruk untuk mengukur sejauh mana indikator dalam kuesioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Uji ini bisa dilakukan dengan menggunakan analisis faktor (Factor Analysis) untuk mengidentifikasi apakah item-item dalam kuesioner berkelompok sesuai dengan variabel yang dimaksud.
- Uji Reliabilitas: Untuk memastikan konsistensi internal kuesioner, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Alpha Cronbach. Nilai Alpha Cronbach yang baik adalah di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

### **C. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan regresi linier berganda, penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi klasik yang diperlukan untuk analisis regresi. Beberapa uji yang dilakukan untuk memenuhi asumsi klasik antara lain:

- Uji Normalitas: Untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika p-value lebih besar dari 0,05.
- Uji Multikolinearitas: Untuk memeriksa apakah ada hubungan yang sangat tinggi antar variabel independen yang dapat memengaruhi hasil regresi. Ini

dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih dari 10, itu menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas: Untuk memeriksa apakah terjadi variansi yang tidak konstan pada residual regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan uji Glejser atau uji Park.

#### **D. Analisis Regresi Linier Berganda**

Setelah memastikan bahwa data memenuhi uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menguji hubungan antar variabel menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis. Regresi berganda dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$\text{Kinerja Staf} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Budaya Organisasi} + \beta_2 \text{ Motivasi Kerja} + \beta_3 \text{ Komunikasi Efektif} + \epsilon$$

Dimana:

- Kinerja Staf adalah variabel dependen (Y) yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencakup berbagai indikator kinerja staf medis.
- Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Efektif adalah variabel independen (X1, X2, X3) yang mempengaruhi kinerja staf medis.
- $\beta_0$  adalah konstanta (intercept), sedangkan  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$  adalah koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- $\epsilon$  adalah kesalahan atau residual.

### **E. Uji t-test**

Uji t-test adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam konteks penelitian ini, uji t-test dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis di RSUD EKA Candrarini Surabaya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kinerja staf medis.

### **F. Uji F (Simultan)**

Selain uji t untuk masing-masing variabel, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis. Uji F akan menunjukkan apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai p pada uji F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara ketiga variabel independen terhadap kinerja staf medis.

### **G. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji  $R^2$  atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang lebih besar menunjukkan bahwa model regresi lebih baik dalam menjelaskan variasi data.

### **H. Uji Variabel Dominan**

Untuk mengkaji variabel yang berpengaruh dominan digunakan indikator koefisien beta standardized dari variabel-variabel dalam model regresi. Menurut Ghazali (2021), uji dominan digunakan untuk menentukan variabel mana yang

memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang dominan dalam memengaruhi nilai variabel terikat, kita menggunakan koefisien beta (koefisien beta). Koefisien ini disebut koefisien standar, dan jika salah satu variabel bebas memiliki nilai koefisien standar yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, maka variabel bebas tersebut dianggap memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Dalam konteks penelitian ini, tujuan Uji Variabel Dominan adalah untuk menentukan apakah budaya organisasi, motivasi kerja, atau komunikasi efektif yang lebih berpengaruh terhadap kinerja staf medis di RSUD EKA Candrarini Surabaya.

