

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan memakai pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk menggambarkan atau memaparkan suatu fenomena sesuai data yang didapat serta menjelaskan data dalam bentuk angka-angka yang dianalisis. Pendekatan asosiatif ialah metode yang dipakai untuk mempelajari interaksi sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang akan diteliti yakni hubungan antara variabel independen (beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional) dan variabel dependen (kinerja perawat).

Penelitian kuantitatif didefinisikan sebuah penelitian yang dilakukan secara tersrtuktur dengan memanfaatkan angka, mulai dari penghimpunan data, analisis, sampai dengan pengambilan kesimpulan. Metode kuantitatif merupakan pendekatan berbasis positivisme untuk mempelajari sampel tertentu (Sugiyono, 2017). Sampel diacak, data dikumpulkan dengan memakai instrumen penelitian, dan dianalisis secara statistik untuk melakukan pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara signifikan, yaitu beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan komitmen organisasional (X3) pada kinerja perawat (Y).

### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan pembahasan utama didalam penelitian. Objek penelitian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) berpendapat “Objek penelitian ialah sasaran untuk mendapat data dengan adanya tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu yang objektif dan valid”. Objek penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan dan satu variabel dependen. Untuk variabel independen yang dipakai yakni Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Komitmen Organisasional (X3), lalu untuk variabel dependen yakni Kinerja Perawat (Y).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dan diberi pada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan pada responden yang diteliti yakni perawat ASN RSUD dr Haryoto Lumajang. Oleh karena itu, hasil dari kuesioner merupakan langkah awal dalam melakukan penelitian untuk memahami hubungan kinerja perawat yang terpengaruh beberapa faktor yakni beban kerja, pengembangan karir, serta komitmen organisasional.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini memakai data internal. Data internal merujuk pada informasi yang diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri, (Sugiyono, 2017). Sumber data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, dimana responden mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Data internal yang

dipakai dalam penelitian ini didapatkan dari RSUD dr Haryoto Lumajang yang mencakup data nama perawat ASN.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Berdasar pada Sugiyono (2017), populasi ialah area untuk menggeneralisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi perawat RSUD dr Haryoto Lumajang berjumlah 364 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Berdasar pada Sugiyono (2017), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Peneliti dapat memilih sampel yang diambil dari populasi bila populasi terlalu besar untuk dipelajari secara keseluruhan, misalnya karena keterbatasan finansial tenaga. Atau waktu. Temuan dari sampel akan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel harus mewakili populasi dengan akurat.

Dalam penelitian ini, sampel yang dipakai ialah perawat ASN RSUD dr Haryoto Lumajang berjumlah 100 responden yang dipilih secara merata berdasarkan masing-masing variabel penelitian, guna memastikan keterwakilan dari seluruh kelompok dalam populasi.

#### **3.4.3 Teknik Sampling**

Sugiyono (2017), menyatakan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam suatu populasi. Bila populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari keseluruhannya, misalnya karena keterbatasan dana,

tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat memilih sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang nantinya akan dipelajari dari sampel akan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan dan berlaku untuk populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi itu.

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel mengacu pada pendekatan Roscoe yang menyatakan ukuran sampel yang baik dalam penelitian kuantitatif ialah antara 30 hingga 500 responden. Dengan jumlah populasi sebanyak 364 perawat RSUD dr Haryoto Lumajang, maka dipilihlah 100 responden sebagai sampel penelitian, karena sudah memenuhi ketentuan Roscoe dan dianggap memadai untuk mewakili populasi.

### **3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang mempunyai variasi tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, dan akhirnya menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2017)

Pada penelitian ini variabel yang dipakai terdiri atas empat variabel, antara lain tiga variabel independen yaitu beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional serta satu variabel dependen yaitu kinerja perawat.

##### **a. Variabel Independen**

Variabel independen, yang juga dikenal sebagai variabel bebas, ialah variabel yang dapat dipengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2017). Adapun variabel independen dalam penelitian ini ialah Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasional.

b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, atau variabel terikat, yang terpengaruh variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diteliti ialah Kinerja Perawat (Y).

### 3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual didefinisikan sebagai penjelasan mengenai variabel-variabel yang berdasarkan konsep dan teori yang dirumuskan oleh para ahli (Paramita & Rizal, 2018:41). Adapun beberapa pengertian yang dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Beban Kerja (X1)

Berdasar pada Koesomowidjojo, (2017:22) menjelaskan beban kerja seseorang biasanya sudah diatur dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan macam pekerjaan yang dilakukan.

b. Pengembangan Karir (X2)

Berdasar pada Sutrisno (2017), Pengembangan karir merujuk pada upaya untuk meningkatkan kualitas pribadi guna mencapai tujuan karir tertentu. Hal ini berarti organisasi, perusahaan, atau atasan sudah merencanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung perkembangan karir karyawan sepanjang masa kerja mereka.

c. Komitmen Organisasional (X3)

Berdasar pada Luthans dan Doh (2020), Komitmen organisasional ialah sikap yang memperlihatkan keinginan besar untuk tetap menjadi anggota suatu

organisasi, tekad untuk berupaya keras mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan dan kesadaran dalam menghayati nilai-nilai budaya organisasi dan tujuan organisasi.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar pada PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja individu merupakan keberhasilan kerja yang dicapai oleh tiap Pegawai yang dinilai berfokus pada perencanaan kinerja individu, unit, atau organisasi yang mempertimbangkan perilaku Pegawai Negeri Sipil serta tujuan, pencapaian, hasil, dan manfaat yang dicapai.

### 3.5.3 Definisi Operasional

Berdasar pada Paramitha & Rizal (2018:75), pengertian operasional merupakan penguraian variabel dengan berdasarkan pendapat ahli yang disertai indikato-indikator variabel dengan skala pengukuran. Berikut ini beberapa indikator yang dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. **Beban Kerja (X1)**

Berdasar pada Koesomowidjojo (2017), ada beberapa aspek dan indikator yang dapat mengukur tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan. Aspek-aspek itu mencakup:

1) **Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memahami tugasnya dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan melaksanakan tugas yang sama tiap hari berdasarkan deskripsi pekerjaan masing-masing jabatan.

## 2) Penggunaan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja sesuai Standard Operating Procedur (SOP) dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Tapi, banyak organisasi yang tidak mempunyai SOP yang jelas atau tidak konsisten dalam penerapannya. Akibatnya, waktu kerja yang dialokasikan pada karyawan seringkali terlalu panjang atau terlalu pendek.

## 3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan secara langsung pengaruhi beban kerja karyawan. Bila waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sangat terbatas atau tidak seimbang dengan volume pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja yang dirasakan akan meningkat. Oleh karena itu, pentingnya untuk menetapkan waktu standar dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

### **b. Pengembangan Karir (X2)**

Hasibuan (2019:31) memberi penuturan mengenai indikator pengembangan karir, antara lain sebagai berikut:

#### 1) Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan karir karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan, semakin besar pula peluang peningkatan karirnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah biasanya akan lebih sulit mendapat pengembangan karir.



## 2) Pelatihan

Pelatihan sebagai fasilitas yang diberi perusahaan untuk membantu peningkatan kualitas kerja dan karir karyawan di masa mendatang.

## 3) Mutasi

Mutasi yakni kegiatan pemindahan tenaga kerja dari satu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.

## 4) Promosi Jabatan

Peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi, disertai dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar, serta gaji yang setara dengan jabatan baru di perusahaan.

## 5) Masa Kerja

Sebagai jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

### c. **Komitmen Organisasional (X3)**

Berdasar pada Busro (2018:86), ada beberapa indikator yang menggambarkan komitmen organisasional, yaitu:

- 1) **Komitmen Afektif (*Affective Commitment*):** Mencakup rasa percaya yang mendalam pada nilai dan tujuan organisasi, loyalitas pada organisasi, serta kesediaan untuk memberi usaha demi kepentingan organisasi.
- 2) **Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*):** Berkaitan dengan pertimbangan mengenai manfaat yang didapat bila tetap bekerja di organisasi serta kerugian yang mungkin terjadi bila meninggalkan organisasi.



- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*): Terkait dengan keinginan untuk bekerja dan rasa tanggung jawab dalam memajukan organisasi.

**d. Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator kinerja pegawai diukur berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai mencakup empat aspek, yakni :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas dapat diartikan sebagai indikator kinerja yang dipakai untuk mengukur jumlah atau frekuensi pekerjaan, atau menilai hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Tujuan utamanya ialah untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan dengan memakai sumber daya yang lebih efisien.

Kuantitas kerja sangat penting dalam rumah sakit, terutama dengan perkembangan teknologi medis dan kebutuhan pelayanan kesehatan yang terus berkembang. Kepala rumah sakit harus memperhatikan kuantitas kerja perawat agar dapat mencapai tujuan pelayanan yang sudah ditetapkan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan indikator kinerja yang dipakai untuk mengukur seberapa baik kualitas suatu proses yang dihasilkan dalam aktivitas. Tujuan utamanya ialah meningkatkan kualitas dari suatu pekerjaan. Untuk meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat harus mempunyai kualitas kerja yang sangat baik. Kualitas kerja yang tinggi diperlukan agar pelayanan medis pada pasien dapat dilakukan dengan optimal

### 3) Waktu Kerja

Indikator kinerja ini dipakai untuk mengukur berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Tujuan utamanya yakni untuk mempercepat proses pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk menentukan satuan waktu yang dipakai, seperti jam, hari, minggu, atau bulan.

Kemampuan rumah sakit dalam mengatur waktu kerja perawat secara efektif dan efisien sangat pengaruhi kinerja di semua level manajerial. Pengaturan waktu kerja yang baik menjadi dasar bagi perawat untuk menyelesaikan tugas medis atau perawatan pasien yang menjadi tanggung jawab mereka.

### 4) Biaya

Biaya merupakan indikator kinerja yang dipakai untuk mengukur besar kecilnya biaya atau anggaran yang dikeluarkan, serta pendapatan yang diterima oleh organisasi dalam menghasilkan hasil dari suatu kegiatan. Tujuan utamanya ialah untuk mendapat hasil yang lebih baik dengan biaya yang lebih efisien.

## 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dipakai untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang valid dan akurat. Untuk itu, tiap instrumen harus dilengkapi dengan skala pengukuran (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini ada empat instrumen penelitian, yaitu:

- b. Instrumen mengukur beban kerja
- c. Instrumen mengukur pengembangan karir
- d. Instrumen mengukur komitmen organisasional
- e. Instrumen mengukur kinerja perawat

Dalam penelitian ini, instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator variabel dengan skala pengukurannya ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	<b>Beban Kerja (X1)</b>	1. Kondisi pekerjaan	1. Tindakan keperawatan dituntut dengan tanggung jawab yang tinggi karena menyangkut keselamatan pasien	Ordinal	Koesomo widjojo (2017)
		2. Penggunaan waktu kerja	2. Penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan penggunaan waktu yang terbatas		
		3. Target yang harus dicapai	3. Penyelesaian target kerja yang sudah ditetapkan dan tugas lain yang harus diselesaikan		
2	<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	1. Pendidikan	1. Tidak adanya diskriminasi dalam pemberian kesempatan pelatihan atau pengembangan keterampilan.	Ordinal	Hasibuan (2019:31)
		2. Pelatihan	2. Kesesuaian pelatihan yang diberi dengan kebutuhan dalam pekerjaan untuk pengembangan karir.		
		3. Mutasi	3. Sistem mutasi tugas memberi kesempatan untuk pengembangan karir.		
		4. Promosi Jabatan	4. Kesempatan promosi jabatan menjadi faktor peningkatan kompetensi		

No	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
		5. Masa Kerja	5. Pengalaman kerja yang panjang di rumah sakit memberi peluang lebih besar dalam pengembangan karir		
3	<b>Komitmen Organisasi (X3)</b>	1. Komitmen Afektif	1. Pemahaman dengan nilai nilai dan tujuan rumah sakit.	Ordinal	Busro (2018:86)
		2. Komitmen Kontinyu	2. Individu merasa tidak mempunyai alternatif kerja di tempat lain yang lebih menarik dan rugi bila meninggalkan rumah sakit..		
		3. Komitmen Normatif	3. Individu rela melakukan apapun untuk kemajuan rumah sakit		
4	<b>Kinerja Perawat (Y)</b>	1. Kuantitas Kerja	1. Kesanggupan untuk menyelesaikan tiap pekerjaan dengan sempurna dan tidak membiarkan tugas yang harus diselesaikan tertunda.	Ordinal	PP Nomor 30 Tahun 2019
		2. Kualitas Kerja	2. Keterampilan dalam menjalankan tugas yang harus diselesaikan		
		3. Waktu Kerja	3. Pemanfaatan waktu secara efektif dan efisien sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
		4. Biaya	4. Pengelolaan anggaran rumah sakit ini dianggap cukup efisien, yang pengaruhi cara kerja dalam memberi pelayanan pada pasien.		

### 3.7 Metode Penghimpunan Data

#### 3.7.1 Kuesioner

Kuesioner ialah metode penghimpunan data dengan memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Teknik ini dianggap efisien bila peneliti sudah memahami dengan jelas variabel yang akan diukur dan mengetahui informasi apa yang ingin diperoleh dari responden (Paramita & Rizal, 2018:41). Pengukuran data antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan dengan memberi skor pada tiap jawaban dari pernyataan dalam kuesioner. Penilaian kuesioner dalam penelitian ini berdasarkan skala likert.

Berdasar pada Sugiyono (2017) instrumen penelitian yang memakai skala likert dapat berupa checklist ataupun pilihan ganda :

Nomer	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju/ SS	5
2	Setuju/ S	4
3	Ragu-ragu/ RG	3
4	Tidak Setuju/ TS	2
5	Sangat Tidak Setuju/ STS	1

Dengan menyebar kuesioner ini diharapkan peneliti dapat mendapat data yang akurat mengenai pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN di RSUD dr Haryoto Lumajang.

#### 3.7.2 Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung perilaku atau situasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Metode ini

memungkinkan peneliti memperoleh data objektif dalam konteks alami, sehingga sangat bermanfaat untuk memahami proses, interaksi sosial, atau pola kerja yang tidak terjangkau melalui wawancara atau kuesioner (Rohman et al., 2023).

### 3.8 Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis regresi liner berganda terdiri dari variabel independen beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada variabel dependen kinerja perawat. Sebelum dilakukan analisis uji pengaruh, maka kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan teknik analisis data memakai SPSS untuk menghitung metode analisis data yang benar dengan mempertimbangkan pula uji asumsi klasik/pengujian asumsi dasar untuk memenuhi kaidah – kaidah dalam model regresi yang sudah dirancang dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan analisis dan uji pengaruh dengan memakai analisis regresi linear berganda. Adapun langkah-langkah analisis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data yang diperlukan terkait dengan variabel independen dan variabel dependen berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang diisi oleh responden di RSUD dr Haryoto Lumajang.
- b. Menentukan jumlah populasi yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.
- c. Menyebarkan kuesioner pada responden yang bekerja di RSUD dr Haryoto Lumajang
- d. Menyusun dan mengelola data sesuai variabel penelitian yang mencakup beban kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

- e. Melakukan analisis data dengan uji instrumen, mencakup uji validitas dan reliabilitas.
- f. Menguji asumsi klasik, seperti normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, serta melakukan uji hipotesis untuk mempermudah penjelasan pada data yang diperoleh.
- g. Menyabilan temuan penelitian untuk mengidentifikasi apa hasilnya mendukung atau bertentangan dengan hipotesis yang sudah diajukan.
- h. Menarik kesimpulan dengan membandingkan hasil penelitian dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya.

### **3.8.1 Uji Instrumen**

Instrumen ialah alat yang dipakai untuk mengukur nilai variabel dalam penelitian. Jumlah instrumen yang dipakai disesuaikan dengan jumlah variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Tiap variabel penelitian didefinisikan secara operasional, kemudian ditentukan indikator-indikatornya. Indikator inilah yang selanjutnya diuraikan menjadi pernyataan dalam kuesioner.

Sebelum menguji hipotesis, kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data dari responden harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal ini penting karena kuesioner harus menghasilkan data yang valid dan reliabel agar dapat dipakai dalam tahap pengujian hipotesis berikutnya.

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

Validitas ialah tingkat kesesuaian antara data yang ditemukan di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Validitas memperlihatkan seberapa akurat suatu tes menjalankan fungsi pengukurannya. Sebuah kuesioner dianggap



valid bila pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mampu mengungkapkan informasi yang sesuai tujuan pengukurannya. Berdasar pada Malhotra et al. (2017), instrumen yang valid ialah instrumen yang benar-benar dapat dipakai untuk mengukur hal yang seharusnya diukur.

Bila suatu item mempunyai skor korelasi positif yang tinggi, itu berarti item itu mempunyai validitas yang tinggi. Syarat minimum untuk dianggap valid ialah bila nilai korelasinya mencapai 0,3. Artinya, bila korelasi antara tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3, maka butir itu dianggap tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus (Sugiyono, 2017).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang dipakai guna mencari tahu sejauh mana pengukuran dapat memberi hasil yang konsisten bila dilakukan berulang kali pada subjek yang sama. Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang, ketika dipakai untuk mengukur objek yang sama beberapa kali, akan menghasilkan data yang serupa tiap kalinya (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas hanya dilakukan pada pertanyaan yang sudah valid. Untuk mengujinya, dipakai rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka variabel itu dianggap reliabel (Ghozali, 2018:47).

Pengukuran dengan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1, yang dapat dibagi menjadi lima kelas. Indeks kriteria reliabilitas dan nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Indeks Kriteria Reliabilitas**

No	Interval Alpha Cronboach's	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2	0.201 – 0,40	Agak Reliabel
3	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4	0.601 – 0,80	Reliabel
5	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2015:448)

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah serangkaian persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi berganda memakai metode *ordinary least square* (OLS). Berdasar pada Syarifuddin & Saudi (2022:63), untuk memastikan model regresi yang didapat merupakan model terbaik dalam hal akurasi estimasi, tidak bias, dan konsisten, maka penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ialah langkah yang dilakukan untuk memeriksa apa variabel independen dan dependen dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji ini penting untuk menentukan jenis statistik yang tepat dipakai dalam analisis berikutnya. Model regresi yang baik ialah yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat diuji dengan metode statistik. Uji normalitas dilakukan dengan memakai metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan Ghazali (2018:160), berikut ialah kriteria nilai probabilitas uji normalitas:

1. Bila nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal.
2. Bila nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi ketika ada hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi berganda. Dalam model regresi, salah satu syarat penting ialah tidak adanya multikolinieritas. Bila multikolinieritas muncul, hal ini dapat menimbulkan masalah, terutama pada estimasi parameter dalam regresi linier yang memakai metode Ordinary Least Squares (OLS). Berdasar pada Ghazali (2018), salah satu cara untuk mendeteksi multikolinieritas ialah dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance berdasarkan kriteria berikut:

1. Bila nilai  $VIF > 10,00$ , maka data mengalami multikolinieritas, sementara bila  $VIF < 10,00$ , tidak terjadi multikolinieritas.
2. Bila nilai Tolerance  $< 0,10$ , maka data mengalami multikolinieritas, tetapi bila Tolerance  $> 0,10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedstisitas

Uji heteroskedastisitas ialah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang dipakai guna mencari tahu apa ada ketidaksamaan variasi nilai residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:120). Bila variasi nilai residual antar pengamatan tetap, maka itu disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, bila nilai residual bervariasi, itu disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memperlihatkan adanya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda ialah dengan memeriksa grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Bila tidak ada pola tertentu dan titik-titik

residual tersebar merata di sekitar angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dan model regresi itu layak dipakai.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ialah model persamaan regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Teknik ini dipakai untuk mengukur pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen. Rumus umum yang dipakai dalam analisis regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Perawat)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi masing- masing variabel independen

$X_1$  = Variabel Independen 1 (Beban Kerja)

$X_2$  = Variabel Independen 2 (Pengembangan Karir)

$X_3$  = Variabel Independen 3 (Komitmen Organisasional)

$E$  = Nilai error

Persamaan analisis regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.BK + \beta_2.PK + \beta_3.KO + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Perawat

$\alpha$  = Konstanta

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

BK = Beban Kerja

PK = Pengembangan Karir

KO = Komitmen Organisasional

### 3.8.4 Uji Kelayakan Model

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan guna mencari tahu apa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan pada variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan. Bila hasil uji F memperlihatkan model signifikan, maka dapat disimpulkan setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tingkat signifikansi yang dipakai ialah **0,05 (5%)**. Bila nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka model regresi dianggap signifikan, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Selain itu, uji simultan F juga dapat dilihat melalui pengujian statistik **ANOVA** yang merupakan salah satu bentuk uji hipotesis guna mencari tahu adanya pengaruh kelompok data secara statistik. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016):

1. Bila nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independen/bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen/terikat.
2. Bila nilai signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel independen/bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen/terikat.

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dipakai untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Nilainya berkisar antara nol hingga satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas, lalu nilai yang mendekati satu memperlihatkan variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini,  $R^2$  dipakai guna mencari tahu seberapa besar pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN di RSUD dr Haryoto, yang ditampilkan dalam bentuk persentase (%).

**3.8.5 Pengujian Hipotesis**

Se sudah melakukan analisis regresi linier berganda, langkah berikutnya ialah uji hipotesis guna mencari tahu apa ada pengaruh antara variabel independen (beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional) pada variabel dependen (kinerja perawat) secara terpisah. Selain itu, uji ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan pada variabel dependen.

a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan uji hipotesis parsial dalam regresi linier berganda ialah guna mencari tahu pengaruh masing-masing penduga  $\beta$  pada variabel dependen (Y). Berikut ialah langkah-langkah pengujian hipotesis:

1) Merumuskan hipotesis

a) Hipotesis pertama

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan beban kerja pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

$H_1$  : Ada pengaruh signifikan beban kerja pada perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

b) Hipotesis kedua

$H_0$  : Tidak ada pengaruh pengembangan karir secara signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

$H_1$  : Ada pengaruh pengembangan karir secara signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

c) Hipotesis ketiga

$H_0$  : Tidak ada pengaruh komitmen organisasional secara signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

$H_1$  : Ada pengaruh komitmen organisasional secara signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

2) Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

3) Menentukan kriteria pengujian



Bila nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka Hipotesis diterima (ada pengaruh signifikan).

Bila nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel maka Hipotesis ditolak (tidak ada pengaruh signifikan).

- 4) Hitung nilai  $t$  dengan rumus  $df = n - k - 1$
- 5) Membuat kesimpulan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

