

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif analitik eksploratif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilaksanakan dengan tujuan mampu menjawab masalah dengan mengikuti teknis yang mengikuti kaidah keilmuan yang bersifat empiris/konkrit, sistematis, objek terukur dan juga rasional dengan hasil penelitian yang didapatkan berupa angka dengan analisis yang mempergunakan metode statistik (Nursalam, 2020).

B. Variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2020) variabel penelitian merupakan suatu pelengkap ataupun nilai dari objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel pada penelitian ini yaitu faktor-faktor-faktor terkait motivasi kerja perawat.

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi dari suatu relitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun tidak diteliti). Definisi konseptual pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dimana motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja (Elmiyanti, 2021).

2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah penjelasan semua variabel dalam sebuah penelitian secara operasional sehingga pembaca dapat mengartikan makna penelitian (Nursalam, 2020). Variabel faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja perawat pada penelitian ini menggunakan variabel faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat yang sudah digunakan pada penelitian yang dilakukan oleh (Lubis, 2022). Berikut faktor-faktor terkait motivasi perawat.

Tabel 3.1 Definisi Operasional: Faktor-Faktor Terkait Motivasi Perawat

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala
Faktor Intrinsik				
1. Prestasi	Prestasi merupakan sebuah pencapaian terhadap hasil-hasil yang diperoleh dari tercapainya tujuan suatu pekerjaan tertentu atau suatu kegiatan tertentu selama rentang waktu yang telah ditetapkan	Kuesione r	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
2. Pengakuan	Pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja	Kuesione r	1.STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
3. Pekerjaan	pekerjaan atau tantangan yang diberikan instansi kepada pekerjanya	Kuesione r	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik

4. Tanggung Jawab	Tanggung jawab merupakan “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
5. Pengembangan Diri	Pengembangan diri adalah peluang yang di dapat setiap karyawan guna meningkatkan status dalam pekerjaan seperti naik jabatan	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik

Faktor Ekstrinsik

1. Gaji/Upah	Balas jasa atau kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan suatu instansi kepada karyawannya sebagai imbalan atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap instansi tempatnya bekerja	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
2. Kondisi lingkungan Kerja	kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ditemui dan dihadapi seorang pekerja serta metode metode pengerjaannya	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik

sebagai perseorangan
maupun dilaksanakan
sebagai kerja tim

3. Kebijakan Institusi	kebijakan institusi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan pekerja terhadap segala aturan serta standar operasional yang diterapkan oleh perusahaan	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
5. Supervisi	Supervisi merupakan suatu jabatan yang memiliki peran penting bagi operasional instansi dengan menjaga elektabilitas kinerja karyawan dengan cara haru memiliki kedekatan personal dengan setiap karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari	Kuesioner	1.STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
6. Hubungan antar Individu	Hubungan antar individu merupakan “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”	Kuesioner	1.STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik

7. Jaminan Kerja/Rasa Aman	Jaminan kerja merupakan situasi pada tempat kerja yang memberikan rasa aman dan nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan tanpa harus memiliki kekhawatiran yang berlebih akan ancaman yang akan datang dan membahayakan keselamatan pekerja	Kuesioner	1. STS : Sangat Tidak Setuju 2. TS : Tidak Setuju 3. S: Setuju 4. SS: Sangat Setuju	Skala numerik
-----------------------------------	---	-----------	--	---------------

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Puskesmas Cikarang yang berjumlah 148 orang yang terbagi dalam 5 Puskesmas yaitu Puskesmas Cikarang Selatan sebanyak 39 orang, Cikarang Pusat sebanyak 10 orang, Cikarang Timur sebanyak 35 orang, Cikarang Utara sebanyak 42 orang, dan Cikarang Barat sebanyak 22 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Penentuan sampel pada penelitian ini dengan pertimbangan Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh populasi yang memenuhi kriteria inklusi dijadikan sampel penelitian.

Jumlah sampel yang akan dijadikan responden sebanyak 107 orang yang termasuk kedalam kriteria inklusi pada penelitian.

Adapun ketentuan sampel penelitian dengan persyaratan atau kriteria tertentu, yaitu :

a. Kriteria Inklusi

Perawat yang bertugas Puskesmas Cikarang Kabupaten Bekasi yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner

b. Kriteria Eksklusi

- Perawat yang sedang cuti atau tidak aktif bekerja saat pengumpulan data
- Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur dalam penelitian, sehingga instrumen merupakan piranti peneliti mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus peneliti, yang secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel (Hikmawati, 2020:30). Dalam menentukan skor dari jawaban kuesioner digunakan skala *Likert*. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian, yaitu :

a. Data biografikal responden

Kuesioner data biografikal responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir responden.

b. Kuesioner tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara sistematis dengan metode pengisian langsung oleh responden terpilih, dimana instrumen yang digunakan, menggunakan instrument yang sudah digunakan sebelumnya oleh Lubis tahun (2022) dan sudah dilakukan uji validitas dan reabilitas. Kuesioner pada penelitian ini diisi oleh responden terpilih dengan cara menyebar

kuesioner yang telah disediakan dalam waktu 1 minggu, guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat.

Pengambilan kuesioner faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana telah dilakukan uji validitas atau dikatakan valid dengan nilai koefisien dalam rentang 0,365-0,815. Sedangkan nilai reabilitasnya dilihat dari hasil pengukuran dengan metode *cronbach alpha* adalah 0,768 dan dikatakan reliabel. Kuesioner ini tentang faktor intrinsik yang meliputi prestasi dengan 5 pernyataan positif, pengakuan dengan 5 pernyataan positif, pekerjaan dengan 5 pernyataan positif, tanggung jawab dengan 5 pernyataan positif, pengembangan diri dengan 5 pernyataan positif dan faktor ekstrinsik yang meliputi upah/gaji dengan 5 pernyataan positif, kondisi dan lingkungan kerja dengan 5 pernyataan positif, kebijakan institusi dengan 5 pernyataan positif, supervisi 5 pernyataan positif, hubungan individu 5 pernyataan positif, dan jaminan kerja/rasa aman 5 pernyataan positif.

Tabel 3.2 Skala Instrumen Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat

Variable	Aspek	Indikator	Jumlah item	Item
Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat				
Karakteristik biografikal	Usia	1. Masa remaja akhir usis 17-25 tahun	1	1
		2. Masa dewasa awal usia 26-35 tahun		
		3. Masa dewasa akhir usia 36-45 tahun		
		4. Masa lansia awal usia 46-55 tahun		
	Jenis kelamin	1. Laki- laki 2. Perempuan	1	1
	Tingkat pendidikan	1. D3 keperawatan		
		2. Pendidikan profesi Ners		
Faktor instrinsik	Prestasi	Responden mampu untuk meningkatkan motivasi	5	A1-A5

		demikian mencapai sesuatu yang belum pernah diraih sebelumnya, serta mendapatkan pujian atas prestasi yang sudah dicapai.		
	Pengakuan	Responden memberikan pengakuan atas prestasi/kinerja rekan kerja yang baik serta mendapatkan pengakuan dari rekan kerja atas prestasi yang dicapai oleh responden	5	B1-B5
	Pekerjaan	Pekerjaan yang dilakukan oleh responden sesuai dengan kemampuan	5	C1-C5
	Tanggung jawab	Responden mampu memberikan kontribusi yang positif dalam setiap pekerjaan serta memiliki kesadaran dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan	5	D1-D5
	Pengembangan diri	Terdapat seminar atau pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas diri responden, serta terdapat kesempatan bagi responden untuk meningkatkan jenjang karir.	5	E1-E5
Faktor ekstrinsik	Gaji/upah	Pendapatan yang diterima responden setiap bulan serta bonus yang diterima apabila mendapatkan suatu prestasi.	5	F1-F5
	Kondisi kerja	Keadaan lingkungan tempat responden bekerja berupa kelengkapan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja	5	G1-G5
	Kebijakan institusi	Peraturan/kebijakan di puskesmas tempat responden bekerja serta instruksi dalam bekerja	5	H1-H5

Supervisi	yang disosialisasikan kepada seluruh pegawai yang harus dilaksanakan Pegawai yang menjadi atasan responden melakukan pemantauan dalam bekerja serta mampu memberikan arahan, serta bimbingan demi meningkatkan kinerja responden	5	I1-I6
Hubungan antar individu	Rekan kerja yang tidak keberatan dalam berbagi ilmu dan memberikan bantuan apabila diperlukan dengan ikhlas	5	J1-J5
Jaminan Kerja/Rasa Aman	Terdapatnya perlindungan terhadap keselamatan pegawai serta situasi dan kondisi kerja yang memberikan rasa aman bagi responden.	5	K1-K5

E. Metode Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat di Puskesmas Cikarang, Kabupaten Bekasi. Sebelum melakukan penelitian, kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian yaitu :

- 1) Peneliti mengajukan pembuatan surat pengantar penelitian ke Universitas 'AISYIYAH Bandung yang ditujukan ke tempat penelitian yaitu Puskesmas Cikarang Barat, Cikarang Pusat, Cikarang Selatan, Cikarang Timur, dan Cikarang Utara.
- 2) Peneliti mengajukan uji etik untuk melakukan penelitian ke Dinkes Kabupaten Bekasi.

- 3) Setelah mendapatkan izin penelitian dari bagian Dinkes, peneliti akan berkoordinasi dengan Kepala Puskesmas masing-masing.
 - 4) Setelah mendapatkan surat izin penelitian dan surat lulus uji etik, peneliti menghubungi kepala puskesmas untuk menyampaikan maksud dan tujuan penelitian serta menyerahkan surat izin penelitian dan lulus uji etik.
 - 5) Setelah mendapatkan izin dari kepala puskesmas, kemudian peneliti mengambil data responden yaitu perawat puskesmas Cikarang.
 - 6) Setelah mendapat responden, selanjutnya peneliti memberikan surat persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian dan mengisi serta menandatangani lembar *informed consent*.
 - 7) Pelaksanaan penelitian dilakukan setelah jam pelayanan di puskesmas masing-masing responden atau disesuaikan dengan jam kosong responden sehingga tidak mengganggu pelayanan keperawatan.
 - 8) Setelah responden selesai mengisi kuesioner, kuesioner dikumpulkan dan diperiksa kelengkapannya sebelum diolah dan dianalisa.
2. Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer dimana hasil data yang diperoleh dari wawancara langsung yang dilakukan kepada responden perawat Puskesmas Cikarang mengenai motivasi kerja perawat.

F. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Teknik pengolahan Data

a. Editing

Data yang telah dikumpulkan diperiksa kembali pada saat dilapangan untuk memastikan setiap lembar pertanyaan telah diisi dan tidak ada yang salah/kurang meyakinkan.

b. Coding

Sebelum dipindahkan ke komputer, data tersebut diberi kode pada setiap variabel yang telah terkumpul untuk memudahkan dalam peneliti

untuk bisa mengolah data di tahap berikutnya. Pengkodean data dari setiap variable dengan mengubah data yang berbentuk huruf menjadi angka.

c. *Scoring*

Scoring yaitu menentukan skor/nilai pada tiap item pertanyaan dan ditentukan nilai terendah dan tertinggi.

1) Pengukuran faktor intrinsik

Untuk mengukur faktor intrinsik responden menjawab pernyataan positif selalu dengan kode “1” sangat tidak setuju, kode “2” tidak setuju, kode “3” setuju dan kode “4” sangat setuju. Dan apabila responden menjawab pernyataan negatif selalu dengan kode “1” sangat setuju, kode “2” setuju, kode “3” tidak setuju dan kode “4” sangat tidak setuju. Kemudian dapat ditentukan 3 kategori dengan ketentuan sebagai berikut :

Skor minimum : $1 \times 5 = 5$

Skor maksimum : $4 \times 5 = 20$

Skor faktor intrinsik motivasi kerja perawat adalah sebagai berikut :

- a) Prestasi, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- b) Pengakuan, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- c) Pekerjaan, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- d) Tanggung jawab, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori rendah (skor 5-10), sedang (11-15), dan tinggi (16-20).

- e) Pengembangan diri, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).

2) Pengukuran faktor ekstrinsik

Untuk mengukur faktor ekstrinsik responden menjawab pernyataan positif selalu dengan kode “1” sangat tidak setuju, kode “2” tidak setuju, kode “3” setuju dan kode “4” sangat setuju. Dan apabila responden menjawab pernyataan negatif selalu dengan kode “1” sangat setuju, kode “2” setuju, kode “3” tidak setuju dan kode “4” sangat tidak setuju.

Kemudian dapat ditentukan 3 kategori dengan ketentuan sebagai berikut :

Skor minimum : $1 \times 5 = 5$

Skor maksimum : $4 \times 5 = 20$

Skor faktor ekstrinsik motivasi kerja perawat adalah sebagai berikut:

- (1) Gaji/upah, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori rendah (skor 5-10), sedang (11-15), dan tinggi (16-20).
- (2) Kondisi lingkungan kerja, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- (3) Kebijakan institusi, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- (4) Supervisi, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).
- (5) Hubungan antar individu, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).

(6) Jaminan kerja/rasa aman, dari hasil perhitungan dengan skor minimal yaitu 5 dan skor maksimal yaitu 20 dengan kategori kurang baik (skor 5-10), cukup (11-15), dan baik (16-20).

d. *Entry*

Memasukan hasil data responden yang sesuai dalam bentuk kode dan dimasukkan ke dalam program komputer yaitu kedalam aplikasi SPSS.

e. *Cleaning*

Melakukan pengecekan kembali untuk mengetahui adanya kesalahan-kesalahan kode, ketidak lengkapan data atau pengoreksian data hasil pengisian kuesioner.

f. *Output data*

Peneliti melakukan pengolahan data yang dibuat dengan menggunakan SPSS yang selanjutnya disajikan dalam bentuk angka dan tabel

2. Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif univariat. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek dari penelitian yang dilakukan berdasarkan data dari variabel yang didapat dari subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Untuk mengetahui tingkatan kategorisasi maka perlu diketahui mean hipotetik, standar deviasi, skor minimum, dan skor maksimum, dimana peneliti menggunakan spss untuk menemukan deskripsi ringkas. Analisis univariat digunakan untuk memperoleh gambaran masing-masing variabel yang diteliti yang akan dianalisis dengan skala ordinal dan akan ditampilkan dalam distribusi frekuensi.

a. Mencari mean hipotetik

Rumus dalam mencari mean hipotetik yaitu:

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \sum \text{item}$$

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

i Max = skor tertinggi item

i Min = skor terendah item

$\sum$ item = jumlah item dalam skala

b. Mencari standar deviasi data tunggal

Jenis data tunggal merupakan data sederhana yang belum dikelompokkan kedalam data interval. Rumus standar deviasi data tunggal adalah sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum \frac{n}{i} = 1(x_i - \bar{x})^2}}{n - 1}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

x_i = Nilai Tengah (median)

$\bar{x}$ = Nilai rata-rata (mean)

n = Jumlah Data

c. Rumus distribusi frekuensi adalah sebagai berikut :

$$P = f/N \times 100\%$$

Dengan keterangan :

P : Presentase

N : Jumlah Skor ideal

f : jumlah skor jawaban yang benar

G. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di seluruh puskesmas cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan *one shot method* atau dilakukan dalam satu waktu. Pengumpulan data hanya dilakukan pada saat itu saja karena pengukuran variabel faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dilakukan secara bersamaan.

H. Etika Penelitian

Penelitian ini sudah melakukan uji layak di Puskesmas Cikarang, Kabupaten Bekasi dengan nomor etik No. 1253/kep.01/UNISA-BANDUNG/V/2025. Aspek yang harus dipertimbangkan dalam etika penelitian menurut Sugiono (2019) yaitu :

a. Penjelasan dan persetujuan

Pemberian lembar persetujuan diberikan kepada responden yang akan diteliti sudah memenuhi kriteria inklusi. Jika responden menolak peneliti tidak memaksa dan menghargai hak responden.

b. Tidak mencantumkan nama

Peneliti hanya memberikan kode pada masing – masing lembar tersebut

c. Kerahasiaan

Peneliti menjamin kerahasiaan dari hasil penelitian baik informasi maupun masalah – masalah lainnya.

d. Perlindungan dari ketidaknyamanan

Responden mempunyai pilihan melanjutkan ataupun menghentikan penelitian bila merasakan ketidaknyamanan pada saat penelitian berlangsung.

e. Keadilan

Hak responden agar memperoleh tindakan yang sama serta mendapatkan privasi. Penelitian ini responden mempunyai hak untuk memperoleh perlakuan yang sama.

f. Menghormati harkat dan martabat