

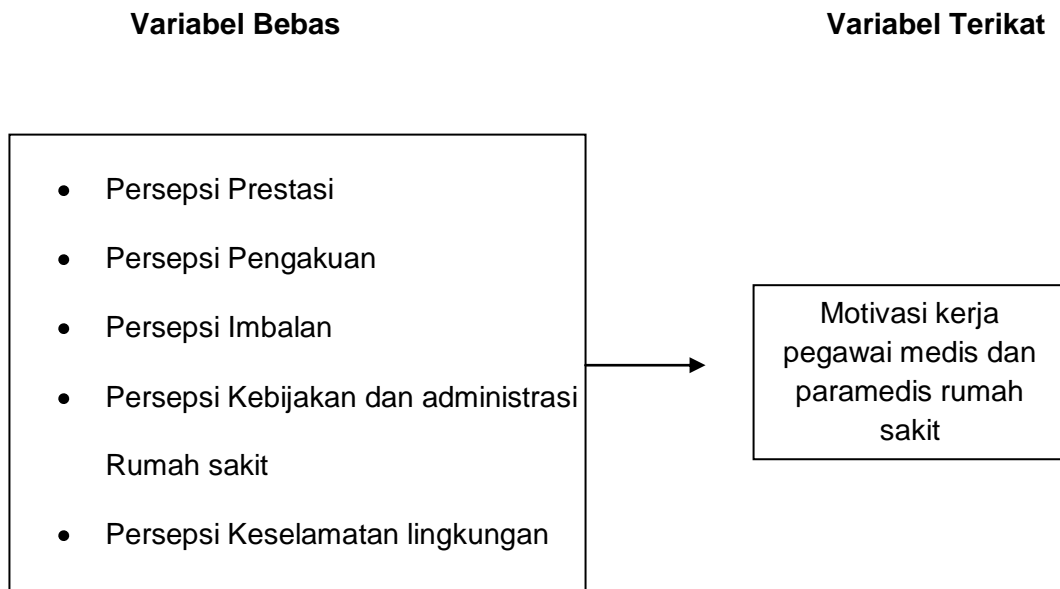
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Herzberg dan Cascio dalam tinjauan pustaka, peneliti melakukan penyesuaian teori dengan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Pada penelitian ini tidak semua variabel pada kerangka teori akan diteliti. Karena peneliti ingin lebih fokus terhadap variabel persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi rumah sakit, dan persepsi keselamatan lingkungan. Kerangka konsep pada penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan, dan persepsi keselamatan lingkungan. Kemudian variabel terikatnya adalah Motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang.

Adapun kerangka konsep antar variabel dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan antara persepsi prestasi dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang tahun 2016.
2. Ada hubungan antara persepsi pengakuan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang tahun 2016.
3. Ada hubungan antara persepsi imbalan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang tahun 2016.
4. Ada hubungan antara persepsi Kebijakan dan administrasi Perusahaan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang tahun 2016.
5. Ada hubungan antara persepsi keselamatan lingkungan dengan motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang tahun 2016.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan *Observasional* yaitu dengan melakukan observasi tanpa intervensi. Penelitian bersifat analitik yaitu mencari hubungan antara variabel. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional study* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor variabel bebas dan terikat dilakukan sekali waktu dalam waktu bersamaan.

Pengukuran variabel tidak terbatas harus tepat pada satu waktu bersamaan, namun mempunyai makna bahwa setiap subjek hanya dikenai satu kali pengukuran tanpa dilakukan tindak lanjut atau pengulangan pengukuran.⁽²⁰⁾

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :
 - a. Persepsi prestasi
 - b. Persepsi pengakuan
 - c. Persepsi imbalan
 - d. Persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan
 - e. Persepsi keselamatan lingkungan
2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja tenaga medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Skala Ukur, dan Instrumen Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|---------------------|--|---|------------|----------------------|--|
| 1 | Persepsi prestasi | Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap kesempatan untuk memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi di RSUD Tugurejo Semarang. | Menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | Ordinal | Kesioner | Data tidak normal: Baik jika $X > 23,9$ Cukup jika $18,0 - 23,9$ Kurang jika $X < 18,085$ |
| 2 | Persepsi pengakuan | Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap kesempatan untuk memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan | Menggunakan angket yang terdiri dari 11 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | Ordinal | Kuesioner | Data tidak normal: Baik jika $X > 24,6$ Cukup jika $17,3 - 24,6$ Kurang jika $X < 17,3$ |

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|--|---|---|------------|----------------------|--|
| | | sebagainya di RSUD Tugurejo Semarang. | | | | |
| 3 | Persepsi imbalan | Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti ganjaran/penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja, yang dilakukan di RSUD Tugurejo Semarang. | Menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | Ordinal | Kuesioner | Data tidak normal: Baik jika $X > 28,8$ Cukup jika 21,1 – 28,8 Kurang jika $X < 21,1$ |
| 4 | Persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan | Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap penilaian kebijakan dan administrasi merupakan salah satu wujud umum | Menggunakan angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 | Ordinal | Kuesioner | Data tidak normal: Baik jika $X > 30,7$ Cukup jika 23,2 – 30,7 |

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|---------------------------------|---|--|------------|----------------------|--|
| | | rencana- rencana tetap dari fungsi perencanaan (planning) dalam manajemen di RSUD Tugurejo Semarang. | (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | | | Kurang jika $X < 23,2$ |
| 5 | Persepsi keselamatan lingkungan | Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap manajemen pada semua bidang dan tingkat perlu memberikan perhatian pada kondisi lingkungan kerja, agar tidak terjadi kecelakaan kerja, baik yang dapat mengakibatkan cacat tubuh, maupun yang terberat harus kehilangan nyawa (meninggal dunia) di RSUD Tugurejo Semarang. | Menggunakan angket yang terdiri dari 8 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | Ordinal | Kuesioner | Data tidak normal: Baik jika $X > 24,6$ Cukup jika 17,3 - 24,6 Kurang jika $X < 17,3$ |

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|------------------------------|---|--|------------|----------------------|--|
| 6 | Motivasi kerja pegawai medis | <p>1. Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri, dan tidak menuntut keterlibatan orang lain, meliputi; prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu di RSUD Tugurejo Semarang</p> <p>2. Persepsi tenaga medis dan paramedis terhadap objek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung</p> | Menggunakan kuesioner yang terdiri dari 17 pernyataan, dengan skala likers nilainya yaitu : Sangat setuju diberi nilai 4 (empat), Setuju nilai 3 (tiga), Tidak setuju nilai 2 (dua), dan Sangat tidak setuju nilai 1 (satu). | Ordinal | Kuesioner | <p>Data tidak normal:</p> <p>Baik jika $X > 43,7$</p> <p>Cukup jika $34,2 - 43,7$</p> <p>Kurang jika $X < 34,2$</p> |

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|---------------------|--|-----------|------------|----------------------|------------|
| | | dalam pekerjaan itu sendiri, meliputi; imbalan, kondisi kerja, kebijaka dan administrasi RS, hubungan antar pribadi dan supervise di RSUD Tugurejo Semarang | | | | |
| | | 3. Persepsi tenaga medis dan paramedis yang menyukai organisasi dan struktur pekerjaannya akan mengangap bahwa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhannya secara fisik dan psychis dalam bekerja meliputi; komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi pekerja, | | | | |

| No | Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Cara Ukur | Skala Ukur | Instrumen Penelitian | Hasil Ukur |
|----|---------------------|--|-----------|------------|----------------------|------------|
| | | kebanggaan, kompensasi yang layak, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja di RSUD Adhyatma Tugurejo Semarang | | | | |

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap medis dan paramedis di RSUD Tugurejo Semarang sebanyak 290 pegawai tetap berdasarkan data dari bagian kepegawaian RSUD Tugurejo pada bulan Desember 2015.

2. Sampel

Sampel penelitian ini adalah menggunakan pengambilan secara acak (*systematic random sampling*). Sampel dipilih secara acak, sehingga semua tenaga medis dan paramedis yang bekerja di RSUD Tugurejo Semarang memiliki peluang sama untuk di jadikan sampel. Perhitungan sampel yang digunakan adalah perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{290}{1 + 290 \cdot 0.01}$$

$$= 74.35 \rightarrow 75 \text{ responden}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel 10% (0,1).

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus diatas, didapatkan jumlah sampel tenaga medis dan paramedis sebanyak 75 responden.

a. Metode sampling

Karena jumlah populasi masing-masing responden setiap bagian/ unit kerja berbeda, maka membagi jumlah responden sebanyak 75 responden agar memiliki peluang yang sama. Teknik yang digunakan teknik *stratified sampling* bersifat proporsional. Pembagian sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dalam masing-masing wilayah.⁽²¹⁾ Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan diambil dari setiap unit kerja, maka digunakan rumus:⁽²²⁾

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

- n_i = jumlah sampel menurut lokasi
- n = jumlah sampel seluruhnya
- N_i = jumlah populasi menurut lokasi
- N = jumlah populasi seluruhnya

Berikut ini tabel pembagian sampel dengan teknik *proportional random sampling* :

Tabel 3.2
Tabel Proporsi Tenaga Medis dan Paramedis

| No | Unit Kerja | Jumlah Pegawai | Jumlah Sampel |
|---------------|------------|----------------|--|
| 1 | Dokter | 65 | $65/290 \times 75 = 16.81 \rightarrow 17$ |
| 2 | Perawat | 195 | $195/290 \times 75 = 50.43 \rightarrow 50$ |
| 3 | Bidan | 30 | $30/290 \times 75 = 7.75 \rightarrow 8$ |
| Jumlah | | 290 | 75 |

b. Kriteria Inklusi

- 1) Tenaga medis dan paramedis yang meliputi dokter, perawat, dan bidan.
- 2) Tenaga medis dan paramedis yang lama kerja lebih dari 2 tahun.
- 3) Pegawai di RSUD Tugurejo Semarang.
- 4) Responden bersedia mengisi angket.

G. Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data yang dilakukan dibagi menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil meliputi data tentang persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan, dan persepsi keselamatan lingkungan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan angket dari variabel bebas dan variabel terikat terhadap sampel penelitian serta berdasarkan observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data kepegawaian di RSUD Tugurejo Semarang, yaitu berupa jumlah tenaga medis dan paramedis di setiap bagian, data *turnovers* pegawai tahun 2014-2015 dan angket survey awal tentang motivasi dan disiplin kerja pegawai di RSUD Tugurejo Semarang.

2. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang dilakukan dengan cara angket sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data primer. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang terdiri dari persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi kebijakan dan administrasi perusahaan, persepsi keselamatan lingkungan, dan persepsi motivasi tenaga medis dan paramedis.

H. Pengolahan Data

Setelah data diperoleh, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan berbagai tahap yaitu sebagai berikut :

1. *Editing*

Sebelum data diolah, peneliti mengecek data yang sudah terkumpul. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesalahan, kekurangan, dan kelengkapan pengisian angket oleh responden. *Editing* dilakukan agar data lebih berkualitas dan menghilangkan keraguan.

2. *Coding*

Peneliti memberikan skor pada tiap jawaban yang bertujuan untuk memudahkan dalam *entry* data.

3. *Entry data*

Pada tahap ini memasukkan data yang berasal dari angket yang telah dikoding kedalam komputer untuk melakukan pengolahan data. Program yang digunakan adalah *software* statistik.

4. *Cleaning*

Pada tahap ini dilakukan pengecekan ulang data apakah terdapat kesalahan atau tidak dalam memasukkan data.

5. *Tabulasi*

Memasukkan data kedalam table-tabel dan mengatur angka-angka yang diperoleh sehingga dapat disajikan dalam berbagai kategori.

I. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden.

1. Normalitas

Suatu uji untuk melakukan dan menginterpretasi apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak, karena pemilihan penyajian data dan uji hipotesis yang dipakai tergantung dari normal atau tidaknya suatu data. Berikut ini adalah hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *one sampel kolmogorov-smirnov* :

Tabel 3.3
Hasil uji normalitas

| Nama Variabel | P value | Kesimpulan |
|-------------------------------------|----------------|-------------------|
| Persepsi Prestasi | 0,252 | Normal |
| Persepsi Pengakuan | 0,028 | Tidak Normal |
| Persepsi Imbalan | 0,003 | Tidak Normal |
| Persepsi Kebijakan dan Administrasi | 0,000 | Tidak Normal |
| Persepsi Keselamatan Lingkungan | 0,003 | Tidak Normal |
| Motivasi | 0,014 | Tidak Normal |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal hanya pada persepsi prestasi, sedangkan variabel lain dinyatakan berdistribusi tidak normal karena $p\text{ value} < 0,05$.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen yang valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilihat dari *Correlation Product Moment* dan *Pearson* dan signifikasi masing-masing butir pernyataan terhadap skor variabel. Pernyataan dikatakan valid jika $p\text{-value} < 0,05$. Ukuran validitas menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment*.

$$r_{xy} = \frac{(N \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2) - (\sum X)^2 (\sum Y^2) - (\sum Y)^2}$$

Keterangan :

r = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Sebagai data – data dari variabel *independent* atau variabel Bebas

Y = Sebagai data – data dari variabel *dependent* atau variabel terikat

N = Jumlah subyek / Responden

Kriteria uji validitas apabila r hitung setelah dibandingkan dengan r tabel sama atau lebih besar pada taraf signifikansi, maka butir tersebut valid sah sedangkan apabila sebaliknya r hitung lebih kecil maka butir tersebut tidak valid atau gugur^(). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu dengan melihat apakah alat ukur telah memuat pertanyaan atau pernyataan yang relevan dengan materi yang

akan diteliti. Pengujian validitas dilakukan dengan mengukur korelasi tiap item (skor faktor) dengan skor total. Jika nilai $p > 0.05$ maka koefisien validitas butir tidak signifikan, sehingga butir yang bersangkutan dinyatakan gugur, tetapi jika $p < 0.05$ maka koefisien validitas butir signifikan sehingga butir yang bersangkutan dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 3.4
Hasil uji validitas instrument variabel persepsi prestasi

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|----|---|---------|------------|
| 1 | Saya merasa telah berkontribusi kepada rumah sakit dengan cara yang positif. | 0,000 | Valid |
| 2 | Selama saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, manajemen rumah sakit memberikan penghargaan atas prestasi kepada saya. | 0,000 | Valid |
| 3 | Saya menjadi termotivasi ketika diberikan penghargaan atas prestasi oleh manajemen rumah sakit. | 0,000 | Valid |
| 4 | Manajemen rumah sakit memberikan kenaikan jabatan bagi petugas yang memiliki prestasi kerja yang baik. | 0,000 | Valid |
| 5 | Manajemen rumah sakit tidak memperhatikan prestasi kerja tenaga medis dan paramedis dalam memberikan pelayanan. | 0,000 | Valid |
| 6 | Potensi yang saya miliki tidak mendukung dalam memperoleh prestasi kerja. | 0,000 | Valid |
| 7 | Saya merasa prestasi kerja saya sudah tidak berkembang lagi. | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.4 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk instrument variabel persepsi prestasi dinyatakan valid karena $p \text{ value} < 0,05$.

Tabel 3.5
Hasil uji validitas instrument variabel persepsi pengakuan

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|-----------|--|----------------|-------------------|
| 1 | Manajemen rumah sakit mengakui setiap keberhasilan tenaga medis dan paramedis melalui bentuk penghargaan yang terukur. | 0,000 | Valid |
| 2 | Manajemen rumah sakit memberikan penghargaan atas hasil kerja yang saya peroleh. | 0,000 | Valid |
| 3 | Saya merasa puas atas penghargaan yang diberikan oleh rumah sakit atas hasil kerja yang saya peroleh. | 0,000 | Valid |
| 4 | Pemimpin selalu memberikan pujian terhadap hasil kerja yang diperoleh. | 0,000 | Valid |
| 5 | Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja dengan memberikan pujian. | 0,000 | Valid |
| 6 | Pimpinan selalu bersedia mendengarkan pegawainya dalam berpendapat. | 0,000 | Valid |
| 7 | Pemimpin tidak membeda-bedakan pegawainya dalam menjalankan tugas. | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.5 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk instrument variabel persepsi pengakuan dinyatakan valid karena p value < 0,05.

Tabel 3.6
Hasil uji validitas instrument variabel persepsi imbalan

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|-----------|---|----------------|-------------------|
| 1 | Manajemen rumah sakit telah memberikan imbalan yang adil sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. | 0,000 | Valid |
| 2 | Manajemen rumah sakit telah memberikan insentif yang wajar sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan | 0,000 | Valid |
| 3 | Saya bekerja lebih keras karena imbalan yang saya dapatkan | 0,000 | Valid |
| 4 | Saya puas dengan jumlah imbalan yang saya terima setiap bulannya. | 0,000 | Valid |
| 5 | Penghasilan yang saya terima memotivasi saya dalam bekerja. | 0,000 | Valid |
| 6 | Saya selalu mendapatkan insentif atas pekerjaan tambahan yang saya kerjakan. | 0,000 | Valid |
| 7 | Saya merasa puas dengan insentif yang | 0,000 | Valid |

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|----|--|---------|------------|
| | diberikan baik karena pekerjaan tambahan maupun prestasi kerja saya. | | |
| 8 | Saya merasa pemberian insentif di unit kerja saya tidak adil. | 0,005 | Valid |
| 9 | Pemberian insentif tambahan yang saya dapatkan bersifat rutin. | 0,001 | Valid |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.6 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk instrument variabel persepsi imbalan dinyatakan valid karena p value < 0,05.

Tabel 3.7
Hasil uji validitas instrument variabel persepsi kebijakan dan administrasi

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|----|---|---------|------------|
| 1 | Sistem administrasi di rumah sakit sangat akomodatif/ dapat menyesuaikan bagi karyawan. | 0,000 | Valid |
| 2 | Peraturan yang sudah dikeluarkan oleh manajemen rumah sakit sudah sesuai dengan harapan saya dalam bekerja. | 0,000 | Valid |
| 3 | Manajemen rumah sakit membuat rencana kerja secara tertulis (alternatif solusi) apabila terjadi masalah dalam pelaksanaannya. | 0,000 | Valid |
| 4 | Manajemen rumah sakit melakukan peninjauan ulang/ evaluasi terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan apabila prosedur sulit dijalankan. | 0,000 | Valid |
| 5 | Terdapat penetapan kebijakan yang jelas terhadap pemberian prestasi kepada petugas yang bekerja dengan baik. | 0,000 | Valid |
| 6 | Tugas dan tanggung jawab setiap petugas dalam melaksanakan pekerjaannya sudah ditetapkan dengan jelas. | 0,000 | Valid |
| 7 | Saya merasa kebijakan pemberian imbalan maupun insentif lainnya sudah sesuai dengan harapan saya. | 0,000 | Valid |
| 8 | Kebijakan untuk membentuk lingkungan kerja yang baik secara jelas disosialisasikan kepada semua petugas. | 0,000 | Valid |
| 9 | Saya merasa puas dan menerima semua penetapan kebijakan yang sudah dikeluarkan. | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.7 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk instrument variabel persepsi kebijakan dan administrasi dinyatakan valid karena p value < 0,05.

Tabel 3.8
Hasil uji validitas instrument variabel persepsi keselamatan lingkungan

| No | Pernyataan | P value | Kesimpulan |
|----|---|---------|------------|
| 1 | Kondisi lingkungan kerja saya memotivasi saya untuk bekerja. | 0,000 | Valid |
| 2 | Organisasi memberikan jaminan kesehatan yang lebih baik bagi pekerjanya | 0,000 | Valid |
| 3 | Saya merasa terlindungi dengan jaminan keamanan bekerja di lingkungan rumah sakit. | 0,000 | Valid |
| 4 | Saya terlindungi dengan sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di unit kerja saya. | 0,000 | Valid |
| 5 | Saya merasa bahwa sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada sudah sesuai standar | 0,000 | Valid |
| 6 | Apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja, pihak rumah sakit segera manangani dengan cepat | 0,000 | Valid |
| 7 | Saya merasa cocok dengan program kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di rumah sakit Tugurejo Semarang. | 0,000 | Valid |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.4 diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk instrument variabel persepsi keselamatan lingkungan dinyatakan valid karena p value < 0,05.

3. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji instrumen yang digunakan untuk dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya, tidak sekedar keabsahan instrumennya. Reliabilitas merupakan pernyataan sejauh mana alat ukur (angket) tersebut memiliki konsistensi. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Teknik yang digunakan dalam uji ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Secara umum pertanyaan dalam kuesioner

dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien lebih besar dari pada 0,6. Kemudian nilai r alpha dan nilai r tabel dibandingkan. Jika r alpha $>$ r tabel, maka pertanyaan reliabel. Sebaliknya apabila r alpha $<$ r tabel, maka pertanyaan tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini :

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kualitas Pelayanan

| Nama Variabel | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Persepsi Prestasi | 0,766 | Reliabel |
| Persepsi Pengakuan | 0,917 | Reliabel |
| Persepsi Imbalan | 0,849 | Reliabel |
| Persepsi Kebijakan dan Administrasi | 0,884 | Reliabel |
| Persepsi Keselamatan Lingkungan | 0,904 | Reliabel |
| Motivasi | 0,860 | Reliabel |

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh aspek instrument penelitian pada variabel Persepsi prestasi, pengakuan, imbalan, kebijakan dan administrasi, keselamatan lingkungan, dan motivasi reliable, karena nilai koefisien α (alpha) $<$ 0,60.

J. Analisis Data

Analisis data merupakan proses selanjutnya setelah pengolahan data. Analisis data ini dilakukan dengan tujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data sehingga mudah dibaca untuk interpretasi. Analisis data ini dimaksudkan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikan. Adapun teknis pengolahan data digunakan uji statistik.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Univariat

Merupakan suatu metode penyaringan awal yang sederhana untuk memperoleh variabel-variabel penting. Data dan informasi yang diperoleh dari analisis univariat dapat mendeskripsikan variabel-variabel yang ada di dalam penelitian dan dapat disajikan dalam distribusi frekuensi. Analisis univariat menggunakan analisis presentase dari seluruh responden yang diambil dalam penelitian. Analisis ini dilakukan dengan pengkategorian dari jawaban responden berdasarkan kategori pada variabel penelitian. Pada analisis ini, data yang sudah dimasukkan kedalam program SPSS dianalisa secara deskriptif. Data yang dianalisis tersebut disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan juga grafik. Tabel tersebut berisi gambaran distribusi frekuensi variabel-variabel bebas dan juga variabel terikat. Variabel bebas tersebut antara lain persepsi prestasi, persepsi pengakuan, persepsi imbalan, persepsi supervisi, dan persepsi keselamatan lingkungan. Sedangkan variabel terikatnya gambaran motivasi tenaga medis dan paramedic di rumah sakit.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mencari kemaknaan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianalisis dengan menggunakan Uji Korelasi yang bertujuan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan terlebih dahulu melakukan Uji normalitas data.

Data yang mempunyai distribusi normal adalah data yang dapat mewakili populasi yang diteliti. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *one sampel kolmogorov-smirnov*. Uji ini bertujuan menguji apakah sebaran data yang ada dalam distribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Apabila data berdistribusi tidak normal maka uji alternatif yang digunakan adalah uji korelasi *Rank Spearman* dengan melakukan pengkategorian data ke ordinal terlebih dahulu berdasarkan nilai *range* dibagi jumlah kategori.

Perhitungan uji statistik menggunakan bantuan program *SPSS for window*. Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bila didapatkan nilai *p value* $< 0,05$ dan H_0 diterima dan H_a ditolak bila didapatkan nilai *p value* $> 0,05$.