

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non eksperimental menggunakan metode *cross sectional* analitik, yaitu penelitian yang mengukur hubungan atau pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dalam satu waktu. Artinya, setiap variabel dinilai secara simultan pada satu saat (Notoatmodjo, 2012:37), dengan studi jenis ini, maka akan diperoleh prevalensi atau efek suatu fenomena variabel terikat dihubungkan dengan variabel bebas.

B. Objek dan Subjek Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Totikum, Kecamatan Totikum, Kabupaten Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah. Puskesmas ini merupakan satu-satunya fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di wilayah Kecamatan Totikum, Kabupaten Banggai Kepulauan. Untuk itu, agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat, maka penting bagi pihak Puskesmas untuk selalu memperhatikan segala aspek yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan, salah satunya adalah dengan selalu memperhatikan dan mengembangkan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2015 sampai dengan bulan April 2016 yaitu sejak penyusunan proposal sampai dengan laporan hasil penelitian.

3. Responden

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan baik paramedis maupun non medis yang ada di Puskesmas Totikum, Kecamatan Totikum, Kabupaten Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena seluruh sikap dan perilaku karyawan merupakan faktor penilaian yang sangat penting terhadap baik buruknya kualitas pelayanan.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Neuman (2013:270) mendefinisikan populasi sebagai ide abstrak dari sehimpunan besar kasus yang peneliti mengambil sampel, dan hasil dari sampel tersebut digeneralisasikan. Sementara Sugiyono (2014:148) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan baik paramedis maupun non medis yang ada di Puskesmas Totikum, Kabupaten Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah, yang berjumlah 41 orang karyawan, dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.1 Klasifikasi Populasi Penelitian

Klasifikasi pegawai	Jumlah	Status Kepegawaian	
		PNS	PTT/Kontrak
Perawat	16	10	6
Perawat gigi	1	1	-
Bidan	19	6	13
Kesling	1	1	-
Tenaga administrasi	2	2	-
Pekarya	2	-	2
Jumlah	41	20	21

Sumber: Data profil Puskesmas Totikum tahun 2015

2. Sampel dan Teknik *Sampling*

Sampel menurut Neuman (2013:270) yaitu sehimpunan kecil kasus yang dipilih peneliti dari himpunan besar dan akan menggeneralisasi pada populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149).

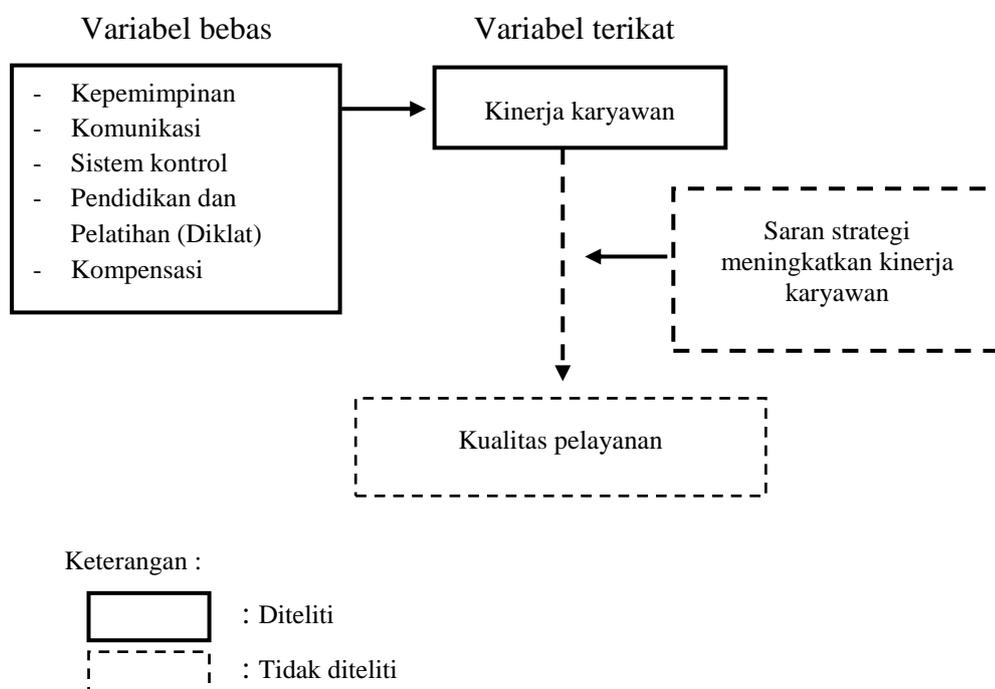
Karena populasi penelitian hanya berjumlah 41 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi baik paramedis maupun non medis yang ada di wilayah kerja puskesmas Totikum, Kabupaten Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah, yang diambil dengan menggunakan metode sensus. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2013:173) yang menyatakan bahwa apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (studi sensus). Metode sensus merupakan metode penelitian yang dianggap dapat mengungkapkan ciri-

ciri populasi (parameter) secara akurat dan komprehensif, sebab dengan menggunakan seluruh unsur populasi sebagai sumber data, maka gambaran tentang populasi tersebut akan diperoleh secara utuh dan menyeluruh.

D. Variabel Penelitian

1. **Variabel bebas (*independent*):** variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), sistem kontrol (X_3), pendidikan dan pelatihan/Diklat (X_4), serta kompensasi (X_5).
2. **Variabel terikat (*Dependent*):** variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 3.1. Skema Hubungan Antar Variabel



Kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, serta kompensasi merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh langsung terhadap

variabel terikat yaitu kinerja karyawan, yang mana kinerja karyawan dapat mempengaruhi baik buruknya kualitas pelayanan. Namun, dalam penelitian ini kualitas pelayanan tidak diteliti. Penelitian ini hanya sebatas memberikan saran strategi meningkatkan kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber
1. Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan kepala puskesmas untuk mempengaruhi karyawan/pegawai puskesmas menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan puskesmas yang telah ditetapkan.	- <i>Idealized influence</i> (Pengaruh ideal) - <i>Inspirational motivation</i> (Motivasi inspiratif) - <i>Intellectual stimulation</i> (Simulasi Intelektual) - <i>Individualized consideration</i> (Perhatian pribadi)	1. Memiliki pribadi yang menyenangkan. 2. Memiliki visi yang dapat memacu karyawan dalam bekerja. 3. Mampu membangkitkan semangat kerja karyawan. 4. Memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan. 5. Mampu memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan. 6. Memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi. 7. Dapat melatih bawahannya untuk bekerja lebih terampil. 8. Bisa menjadi penasehat apabila bawahannya mendapat masalah	Bass dan Avolio (1994) dalam Judge dan Picollo (2004), Gibson et al. (2012:357)
2. Komunikasi (X_2) merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada	- Komunikasi ke bawah	1. Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi. 2. Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja/pencapaian organisasi kepada bawahannya.	Pace dan Faules (2006:183), Dows et al. dalam Arifin B

<p>orang lain dalam lingkungan puskesmas Totikum, dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan nya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi keatas - Komunikasi horizontal - Komunikasi lintas saluran 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Bawahan dapat dengan mudah melakukan komunikasi dengan atasan. 4. Bawahan selalu mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasan. 5. Tingkat kepercayaan karyawan terhadap kemampuan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. 6. Koordinasi dan kerjasama dengan rekan kerjadalam menyelesaikan pekerjaan. 7. Perbedaan pangkat, golongan dan jabatan tidak menjadi penghalang dalam mendapatkan informasi terkait pekerjaan. 8. Percaya setiap informasi dari siapapun yang ada dalam lingkungan pekerjaan. 	<p>(2005).</p>
<p>3. Sistem kontrol (X_3) adalah implementasi dan pemantauan pelaksanaan rencana kegiatan puskesmas Totikum dalam rangka perwujudan visi dan misi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pengarahan - Pengawasan - Evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan selalu mengorientasikan pekerjaan pada karyawan, sebelum karyawan melaksanakan pekerjaan. 2. Atasan selalu memberikan bimbingan selama melaksanakan pekerjaan. 3. Atasan selalu mengontrol pekerjaan karyawan. 4. Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan karyawan. 5. Atasan menjelaskan tindak lanjut dari evaluasi pekerjaan karyawan 	<p>Oliver dan Anderson (1995), Baldauf et al. (2001).</p>
<p>4. Diklat (X_4) adalah upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai/ karyawan puskesmas Totikum.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kriteria pendapat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi diklat. 2. Metode diklat, memberi kemudahan karyawan dalam menyerap/memahami materi. 3. Materi yang diajarkan, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. 4. Kondisi ruang diklat dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman. 	<p>Goldstein dan Buxton dalam Mangkune gara (2013:59).</p>

	- Kriteria hasil	<p>5. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur/ketentuan.</p> <p>6. Keahlian karyawan dalam bekerja meningkat.</p> <p>7. Karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>8. Kualitas pekerjaan karyawan meningkat.</p>	
<p>5. Kompensasi (X_5) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan puskesmas Totikum, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada puskesmas Totikum.</p>	<p>- Kompensasi finansial langsung</p> <p>- Kompensasi finansial tidak langsung</p> <p>- Kompensasi non finansial</p>	<p>1. Gaji yang diterima dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.</p> <p>2. Gaji yang diterima sesuai dengan tanggungjawab yang dipikul.</p> <p>3. Karyawan merasa puas dengan bonus/insentif kinerja yang diterima setiap tahunnya.</p> <p>4. Kesejahteraan karyawan dan keluarga terjamin dengan adanya asuransi kesehatan (askes).</p> <p>5. karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan hak cuti setiap tahunnya.</p> <p>6. Atasan memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan kemampuan dan keahlian.</p> <p>7. Atasan memberikan peluang yang sama terhadap seluruh karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja.</p> <p>8. Suasana dan lingkungan kerja, memacu semangat dalam bekerja.</p>	<p>Simamora (2004), Al-nsour (2011) dalam Erbas dan Arat (2012)</p>
<p>6. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh</p>	- Kualitas	<p>1. Ketelitian dan kehati-hatian dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>2. Bekerja sesuai dengan tujuan/tugas/tanggungjawab yang dilimpahkan.</p>	<p>Tsui et al. (1997)</p>

karyawan puskesmas totikum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	Kuantitas	3. Dapat menyelesaikan tugas yang dilimpahkan dengan baik.	
	Ketepatan (akurasi)	4. Mampu menyelesaikan satu tugas ke tugas yang lainnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. 5. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	
	Pengetahuan	6. Tidak akan meninggalkan pekerjaan, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak. 7. Menggunakan seluruh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Kemampuan	8. Berusaha menemukan alternatif terbaik dalam menyelesaikan setiap masalah/kendala pekerjaan. 9. Tingkat ketergantungan pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan. 10. Dapat bekerja dengan baik, meskipun pimpinan tidak berada ditempat.	
	Kreatifitas	11. Siap melakukan usaha ekstra untuk mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan. 12. Melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.	

Jenis data dalam penelitian ini adalah data ordinal, menggunakan skala *Likert*, dengan kategori penilaian sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Namun, untuk item pertanyaan nomor 8 (delapan) pada variabel kepemimpinan, pertanyaan nomor 3 (tiga) pada variabel komunikasi, Pertanyaan nomor 7 (tujuh) pada variabel diklat, dan pertanyaan nomor 9 (sembilan) pada variabel kinerja karyawan, merupakan

pertanyaan *unfavourable*/negatif dengan kategori penilaian sangat setuju (1), setuju (2), netral (3), tidak setuju (4), dan sangat tidak setuju (5).

F. Alat dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230).

Pertanyaan dalam kuesioner bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan yang ada pada kuesioner ini dibuat sesederhana mungkin agar mudah dipahami dan dapat dijawab dengan benar. Kuesioner dalam penelitian terdiri dari:

1. Kuesioner untuk mengetahui identitas responden, gambaran secara umum subyek penelitian, yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, status kepegawaian (PNS dan Honorer), dan masa kerja.
2. Kuesioner untuk mengetahui kepemimpinan yang meliputi aspek: *idealized influence* (pengaruh ideal/kharisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *intellectual stimulation* (simulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian pribadi).
3. Kuesioner untuk mengetahui komunikasi yang meliputi: komunikasi keatas, komunikasi kebawah, komunikasi horizontal dan komunikasi lintas saluran.

4. Kuesioner untuk mengetahui sistem kontrol yang meliputi aspek: pengarahan, pengawasan, dan evaluasi.
5. Kuesioner untuk mengetahui diklat yang meliputi: kriteria pendapat (instruktur, materi, metode, kondisi ruang), dan kriteria hasil.
6. Kuesioner untuk mengetahui kompensasi yang meliputi: (1) kompensasi finansial; kompensasi langsung (gaji/upah, tunjangan), kompensasi tidak langsung (jamsostek, fasilitas); dan (2) kompensasi non finansial; promosi jabatan, sanjungan dan pengakuan, pencapaian, lingkungan kerja nyaman.
7. Kuesioner untuk mengetahui kinerja yang meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Sementara data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi. Dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan penyelidikan benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2013:274). Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data sekunder, yang meliputi data tentang profil puskesmas dan data-data pegawai puskesmas.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2014:203) mengungkapkan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen

yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Instrumen mempunyai validitas internal apabila kriteria yang ada dalam instrumen tersebut secara rasional (teoritis) telah mencerminkan apa yang akan diukur. Sedangkan instrumen mempunyai validitas eksternal apabila kriteria yang ada dalam instrumen tersebut disusun berdasarkan fakta-fakta empiris yang sudah ada. Jadi, kalau validitas internal instrumen dikembangkan menurut teori yang relevan, sementara validitas eksternal instrumen dikembangkan dari fakta-fakta empiris.

Instrumen harus memenuhi *construct validity* (validitas konstruk). Jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan (Sugiyono, 2014:206). Jika ingin melakukan pengukuran tentang suatu permasalahan, terlebih dahulu mendefinisikan masalah tersebut, setelah itu, barulah disiapkan instrumen yang digunakan untuk melakukan pengukuran sesuai dengan definisi yang ada.

Setelah pengujian konstruk, diteruskan dengan uji coba instrumen. Pengujian ini dilakukan di puskesmas Totikum, dengan menggunakan sampel sebanyak 30 orang, setelah itu, data ditabulasikan, dan kemudian pengujian validitas dilakukan dengan analisis item, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total.

Metode statistik yang digunakan untuk menguji validitas konstruk adalah dengan melihat korelasi *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO sebagai suatu indeks untuk membandingkan besarnya koefisien korelasi yang diobservasi sampai

besarnya koefisien korelasi parsial. Dalam penelitian ini, jika nilai KMO \geq 0,50 dianggap dapat diterima. Hal ini berdasarkan pernyataan Ghazali (2011:58) bahwa “nilai KMO yang dikehendaki harus $>$ 0,05 untuk dapat dilakukan analisis faktor.” Analisis faktor dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS *for Windows*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2012: 168). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian butir

S_t^2 = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghazali, 2011:48). Ada pendapat lain yang mengemukakan baik buruknya reliabilitas instrumen dapat dikonsultasikan dengan nilai r tabel.

H. Metode Analisis Data

1. Uji asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa model regresi yang telah diolah dengan program *SPSS for windows* dapat mengukur kekuatan relasi atau hubungan yang saling ketergantungan antara variabel terikat (dependen) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen) melalui suatu persamaan, serta sah atau valid digunakan sebagai peramalan nilai variabel independen, maka model regresi yang dipakai dalam penelitian harus bebas dari uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas.

a) Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*, yang berarti bahwa nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011:105).

Deteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini, dilakukan dengan melihat matriks korelasi variabel-variabel bebas, melihat nilai *tolerance* dan *varian inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikoleniaritas.

b) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homokedastisitas. Jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali,2011:139).

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dengan dasar analisis menurut Ghozali (2011:139), sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya

normalitas data dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:163), adalah: 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas; 2) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Namun pada pelaksanaannya, uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena secara visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. Adapun uji normalitas statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorof-smirnov* (*KS test*), yaitu dengan melihat angka profitabilitas signifikan, dimana data dapat disimpulkan berdistribusi normal jika angka signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dalam penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Imam dan Suharyani (2001:60) menyatakan bahwa “analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisa seberapa besar hubungan antara beberapa variabel independen.” Adapun bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e_i$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel independen (Kepemimpinan)

X₂ = Variabel independen (Komunikasi)

X₃ = Variabel independen (Sistem Kontrol)

X₄ = Variabel independen (Diklat)

X₅ = Variabel independen (Kompensasi)

a = Konstanta

β₁... β₅ = Koefisien Regresi Variabel Independen

e_i = Residual

3. Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi perlu dilakukan uji hipotesis, berupa uji koefisien determinasi (R^2), uji pengaruh simultan (F test) dan uji parsial (t test).

a) Uji Pengaruh Simultan (F test)

Ghozali (2011:98) menjelaskan bahwa uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan menentukan formulasinya, sebagai berikut:

$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

$H_a : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Level of signifikansinya atau nilai α (alpha) yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5%. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, H_0 diterima, apabila tingkat probabilitas signifikansi > 0.05 (5%), dan H_0 ditolak, apabila tingkat probabilitas ≤ 0.05 (5%).

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koefisien Determinasi (R^2) terletak diantara nol dan satu. Nilai

Adjusted R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam presentase.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, dan kompensasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitupun sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011: 97).

c) Uji Parsial (t test)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 (kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat dan kompensasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara individual atau parsial (Ghozali, 2011: 98). Dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Ha: Ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

2) Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi ≤ 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

I. Tahapan Penelitian

1. Tahap persiapan

- a. Melakukan studi pustaka dan menyusun proposal
- b. Konsultasi dosen pembimbing dan presentasi proposal
- c. Melakukan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian
- d. Mengurus perizinan penelitian di Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah

2. Tahap pelaksanaan

- a. Peneliti datang ke Puskesmas Totikum, lalu mempersiapkan instrumen yang akan digunakan.
- b. Meminta izin kepada kepala puskesmas untuk melakukan penelitian pada masing-masing pegawai puskesmas.

- c. Menjelaskan prosedur pengisian kuesioner dan meminta kesediaan subyek penelitian (pegawai puskesmas) untuk menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner.
- d. Memberikan kuesioner pengukuran kepemimpinan, komunikasi, sistem kontrol, diklat, kompensasi, dan kinerja.

3. Tahap akhir

- a. Setelah semua data terkumpul, kemudian dilakukan analisis data dan pembahasan.
- b. Penyajian hasil penelitian dan pengumpulan tesis.

J. Etika Penelitian

Sebelum memulai penelitian, peneliti telah mendapatkan izin dari Kepala Puskesmas Totikum untuk melakukan penelitian di Puskesmas Totikum, Kab. Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah. Kemudian lembar persetujuan (*informed consent*) diberikan kepada responden yang akan diteliti. Lembar *informed consent* juga dilengkapi dengan judul dan manfaat penelitian. Apabila responden menolak, maka peneliti tidak boleh memaksa dan harus menghormati hak-hak responden. Untuk menjaga kerahasiaan, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden (*anonymity*), tetapi hanya akan diberikan kode pada lembar pengumpulan data atau hasil penelitian yang akan disajikan. Kerahasiaan (*confidentiality*) informasi responden dijamin oleh peneliti, dan hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan sebagai hasil penelitian.