

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu metode korelasi ganda. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang paling banyak digunakan dan telah memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi perkembangan pengetahuan di bidang pendidikan (Cornell dalam Hadjar, 1999:277). Penggunaan metode ini dilakukan karena berhubungan dengan tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu keterkaitan persepsi pemberian kompensasi dan persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan. Tujuan penelitian korelasional ganda menurut Riduwan dan Sunarto (2009:86) adalah untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y).

Penelitian ini juga menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data-data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta-fakta pada saat masa penelitian berlangsung atau masa sekarang. Metode deskriptif ini didasarkan pada fakta-fakta masa sekarang atau masa penelitian berlangsung. (Sugiama, 2008 : 37).

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membuat operasionalisasi (Nazir, 1999). Definisi operasional juga berarti definisi yang dapat memberi gambaran bagaimana variabel tersebut diukur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel. Variabel menurut Sugiyono (2003) adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari objek yang mempunyai variasi tertentu yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap pemberian kompensasi dan persepsi terhadap *goal setting* sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Ketiga variabel tersebut diukur dengan menggunakan instrumen skala ordinal. Dimana kuisisioner untuk persepsi kompensasi dan persepsi terhadap diisi oleh karyawan itu sendiri, sedangkan kuisisioner kinerja akan diisi oleh atasan dari karyawan tersebut.

a. Kompensasi

Veithzal Rivai (2006:363), mengemukakan komponen-komponen sistem kompensasi yang terdiri dari :

1. Gaji. Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang

karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah. Merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif. Merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*). Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

b. Goal setting

Edwin Locke dalam Winardi (2001:117) menyebutkan bahwa *goal setting* adalah apa yang diupayakan pencapaiannya oleh seorang individu, ia merupakan obyek atau tujuan suatu kegiatan. Menurut Edwin Locke, beberapa faktor yang berpengaruh dalam efektivitas *goal setting* diantaranya :

1. Tingkat keterincian tujuan (*goal specificity*)

Gibson dkk (1989) mendefinisikan keterincian tujuan sebagai tingkat kejelasan kuantitatif dari tujuan yang ditetapkan.

2. Tingkat Kesulitan Tujuan (*goal difficulty*)

Kesulitan tujuan merefleksikan jumlah upaya yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

3. Komitmen terhadap tujuan (*goal commitment*)

DeShon dan Landis (1997) mengartikan komitmen terhadap tujuan sebagai penerimaan tujuan dan derajat dimana individu melihat pencapaian tujuan sebagai sesuatu yang penting, dan menyebabkan individu untuk meningkatkan usaha sepanjang waktu tanpa terpengaruh oleh faktor luar

4. Tujuan-tujuan Partisipatif (*Participative Goals*)

Antara atasan dengan karyawan perlu bekerjasama untuk mencapai *goal setting* yang lebih efektif. Seorang karyawan akan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi ketika dirinya turut serta dalam menetapkan tujuan pekerjaannya.

5. Pemberian Umpan Balik (*Feedback*)

Pemberian umpan balik digunakan sebagai alat untuk memberikan informasi mengenai kemajuan usaha individu dalam pencapaian tujuan

c. Kinerja

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur kinerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner penilaian kinerja yang diadaptasi dari teori yang dikemukakan Faustino Gomes (2003:142) bahwa tipe kriteria performansi yang menilai dan atau mengevaluasi performansi kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja (*quantity of work*), adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu
2. Kualitas hasil kerja (*quality of work*), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*), adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
4. Kreativitas (*creativity*), adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama (*cooperation*), adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain. (sesama pegawai)
6. Kesadaran (*dependability*), adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. Inisiatif (*initiative*), adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab

8. Kualitas pribadi (*personal qualities*), adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

3.2.2 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner kompensasi yang diadaptasi oleh peneliti dari indikator variabel kompensasi menurut Veithzal Rivai, dimana kuisisioner ini diisi oleh karyawan yang bersangkutan.

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Persepsi Pemberian Kompensasi

Indikator	Ukuran	No Item	
Gaji	• Persepsi kepuasan dalam penerimaan gaji	1,2,3	
	• Persepsi kesesuaian perhitungan gaji karyawan	5,7,8,9	4,6
	• Persepsi ketepatan waktu penerimaan gaji	10	11,12
	• Persepsi kesesuaian gaji dengan tugas yang diberikan	14,15,	13
	• Persepsi ketepatan cara penerimaan gaji	16,	17
Upah	• Persepsi ketepatan perhitungan jam kerja karyawan	18,19	20
	• Persepsi kesesuaian perjanjian kerja karyawan	21	22
Insentif Karyawan	• Persepsi ketepatan pemberian insentif yang melebihi standar pekerjaan	24,29	23
	• Persepsi ketepatan pemberian insentif secara aktif untuk mendorong semangat kerja	25,26	
	• Persepsi ketepatan dalam pemberian insentif secara adil	27,28,	30
Kompensasi tidak langsung	• Persepsi kesesuaian memberikan tunjangan	31,32,36	33,34,35,
	• Persepsi kesesuaian dalam memberikan dana pensiun	37,38	39

Instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap faktor yang berpengaruh dalam efektivitas *goal setting* dikembangkan oleh penulis berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Persepsi terhadap *Goal setting*

Dimensi	Ukuran	Item	
		+	-
<i>Goal Specificity</i>	Persepsi terhadap kejelasan uraian pekerjaan	1,2,	3,8
	Persepsi terhadap target penyelesaian pekerjaan	4,5,6,7	9
<i>Goal Difficulty</i>	Persepsi terhadap kesulitan pekerjaan	12,13,14, 18	11
	Persepsi terhadap tantangan pekerjaan	10,15,17	16,
<i>Goal Commitment</i>	Persepsi terhadap komitmen dalam mencapai tujuan pekerjaan	19,20,22,23,25	
	Persepsi terhadap penerimaan tujuan pekerjaan	21,24	
<i>Participative Goals</i>	Persepsi terhadap partisipasi dalam penetapan tujuan	26,27,28,29,30,31	
<i>Feedback</i>	Persepsi terhadap adanya umpan balik	32,33,35,37,38	
	Persepsi terhadap respon penerimaan umpan balik	34,36,39,40	

Sedangkan untuk mengukur kinerja dari karyawan, menggunakan kuesioner penilaian kinerja yang diadaptasi dari teori yang dikemukakan Faustino Gomes (2003:142)

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

Dimensi	Ukuran	No Item
		Fav
<i>Quantity of work</i>	• Tingkat target kerja yang dicapai	1,2
	• Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja	3, 4
<i>Quality of work</i>	• Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	5,6
	• Tingkat ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan	7,8,
	• Tingkat kerapihan dalam bekerja	9,10
<i>Job knowledge</i>	• Tingkat pemahaman mengenai pekerjaan	11, 12,
	• Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan	13, 14,
	• Luasnya pemahaman mengenai pekerjaan	15
<i>Creativeness</i>	• Tingkat keaslian gagasan baru	16, 17, 18, 19
	• Tindakan dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan	20,21
<i>Cooperation</i>	• Tingkat kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan	22,23, 26,27
	• Tingkat kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan	24,25,
<i>Dependability</i>	• Tingkat kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan	28,29,30, 31
	• Tingkat frekuensi kehadiran	32,33,34
<i>Initiative</i>	• Tingkat semangat dalam melaksanakan tugas	35,36
	• Tingkat keseriusan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	37,38,39, 40
<i>Personal qualities</i>	• Tingkat kemampuan untuk memimpin	41,42
	• Tingkat keramahtamahan dengan karyawan dan atasan	43,44,45

3.3 Sumber Data

Dalam suatu penelitian sudah tentu akan memerlukan data yang akan diteliti baik sebagai subjek maupun sebagai objek penelitian. Suharsimi (2002:107) mengemukakan bahwa sumber data dalam sebuah penelitian adalah

subjek darimana dapat diperoleh. Dalam penelitian ini, sumber data penelitian terdiri dari :

a. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah sumber data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada sejumlah karyawan, namun untuk menghindari terjadinya bias pada data hasil kuesioner, maka kuesioner pun dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner mengenai persepsi kompensasi dan persepsi terhadap *goal setting* pada karyawan (bawahan) Klinik Umum Baiturrahman Garut sedangkan kuesioner mengenai kinerja dari karyawan diberikan kepada atasan dari karyawan tersebut, hal ini sesuai dengan metode penilaian kinerja berdasarkan *rating scale* yang dilakukan oleh atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang secara tidak langsung memberikan informasi kepada peneliti, sifatnya hanya membantu dan mendukung dalam memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan sumber umum seperti buku teks, ensiklopedi, internet, majalah, jurnal, dsb.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara dengan apa data yang diperlukan itu diperoleh. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data yang diinginkan dan selanjutnya data tersebut diolah dan hasilnya berguna untuk menguji hipotesis atau mengambil kesimpulan. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik yang digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut :

1. Angket atau kuisisioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran serangkaian pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden. Angket atau kuisisioner ini dirancang sendiri disesuaikan dengan kebutuhan. Bentuk kuisisioner yang disebar adalah kuisisioner tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan kategori skala likert. Data yang diperoleh dari angket atau kuisisioner ini kemudian diberi skor untuk setiap item, baik item *favorable* maupun item *unfavorable*. Pemberian skor untuk setiap butir pernyataan dibagi menjadi dua, yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.4 Format Penilaian Skala Likert

Jawaban	Skor Item Positif (<i>favorable</i>)	Skor Item Negatif (<i>unfavorable</i>)
Sangat sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak sesuai	2	4
Sangat tidak sesuai	1	5

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung yang dilakukan dengan narasumber untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian

3. Studi dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data melalui pengkajian dokumen-dokumen, brosur, serta laporan yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

3.5 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2005:72) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan definisi di atas, populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan klinik Umum Baiturrahman Garut yang keseluruhannya berjumlah 26 orang, termasuk perawat dan karyawan umum lainnya. Dikarenakan jumlah karyawan yang relatif sedikit, maka keseluruhan populasi yang ada di Klinik Umum Baiturrahman dijadikan subjek penelitian, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto (1998) bahwa “untuk ancer-ancer apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Dari penjelasan di atas maka yang menjadi seluruh karyawan Klinik Umum Baiturrahman Garut yang berjumlah 26 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi.

3.6 Pengujian Alat Ukur

Dalam melakukan penelitian ini digunakan alat ukur yang terlebih dahulu dilakukan pengujian *judgement* angket oleh dosen, sebelum diberikan kepada karyawan dan atasan karyawan klinik Umum Baiturrahman Garut sebagai subjek penelitian. Setelah dilakukan *judgement*, selanjutnya instrumen kuesioner disebarkan kepada 26 orang karyawan dan atasan Klinik Umum Baiturrahman Garut dan kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17.0 untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

1. Validitas alat ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan dari suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006).

Dari hasil jawaban responden dikumpulkan dan ditabulasikan yang selanjutnya dilakukan pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* dari *pearson*. Pengukuran ini menunjukkan korelasi antar variabel terhadap total skornya, nilai koefisien $r = 0,25$ dianggap cukup valid. Menurut Azwar (2009:65) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih daripada 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batasan kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008).

Uji validitas item menggunakan teknik uji korelasi, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung total skor dari setiap responden.
- b. Mencatat skor item yang akan diuji

- c. Mencari koefisien korelasi skor pada responden di item tersebut dengan penghitungan sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY - [\sum X \cdot \sum Y]}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Angka reliabilitas item
 X = Item No. 1 sampai ke n
 Y = Skor total Item
 N = Jumlah Populasi (responden)
 XY = Skor Pernyataan Item no. X dikalikan skor total

- d. Item yang mempunyai koefisien korelasi di bawah 0,25 tidak dapat digunakan dan dinyatakan tidak valid

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *software SPSS* Versi 17.0 diketahui bahwa pada instrumen persepsi terhadap pemberian kompensasi terdapat 32 item yang layak dari jumlah keseluruhan 39 item, pada instrumen persepsi terhadap *goal setting* terdapat 36 item yang layak dari jumlah keseluruhan 40 item, dan untuk instrumen kinerja terdapat 43 item yang layak dari 45 item jumlah keseluruhan. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Persepsi terhadap Kompensasi

Dimensi terhadap Pemberian Kompensasi	Item-item yang Layak
Gaji Pokok	1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,17
Insentif	18,19,20,21,22
Upah Karyawan	23,24,25,26,27,28,29
Kompensasi Tidak Langsung	31,32,34,35,36,38
Jumlah	33

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Persepsi terhadap Goal setting

Dimensi Persepsi terhadap Goal setting	Item-item yang Layak
<i>Goal Specificity</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,
<i>Goal Difficulty</i>	10, 13,14,16,18
<i>Goal Commitment</i>	19,20,21,22,23,24,25
<i>Participative Goals</i>	26,27,28,29,30,31
<i>Feedback</i>	32,33,34,35,36,37,38,39,40
Jumlah	36

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dimensi Kinerja	Item-item yang Layak
<i>Quantity of work</i>	1,2,3,4
<i>Quality of work</i>	5,6,7,8,9,10
<i>Job knowledge</i>	11,12,13,14,15
<i>Creativeness</i>	16,17,18,19,20,21
<i>Cooperation</i>	22,23,24,25
<i>Dependability</i>	27,28,29,30,31,32,33,
<i>Initiative</i>	35,37,38,39,40
<i>Personal Qualities</i>	41,42,43,44,45
Jumlah	42

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2008). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dengan hasil pengukuran yang relatif konstan (Arikunto, 1997:64).

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah metode koefisien “*Alpha Cronbach*”, karena instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala atau interval yang memiliki rentang nilai antara 1 sampai dengan 5. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2009:365})$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xy} = 0,900$. Namun, apabila koefisien reliabilitas yang didapat tidak setinggi itu, masih dapat cukup berarti dalam kasus tertentu.

Menurut kriteria Gulidford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* terbagi menjadi berikut ini, yaitu :

Tabel 3.8
Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat Reliabel	> 0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	< 0,200

Agar lebih cepat dan praktis, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 17.00 for Windows

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,940 untuk instrumen persepsi terhadap pemberian kompensasi, untuk instrumen persepsi terhadap *goal setting* koefisien reliabilitas yang didapat yaitu sebesar 0,916 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,954 untuk instrumen kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan yang didapat, ketiga instrumen tersebut menunjukkan angka koefisien yang tinggi, sehingga ketiga instrumen tersebut memiliki angka reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.9
Reliabilitas Instrumen persepsi terhadap Pemberian Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	33

Tabel 3.10
Reliabilitas Instrumen persepsi terhadap *Goal setting*

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	36

Tabel 3.11
Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	42

3.7 Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2007:107). Kategorisasi ini bersifat relatif, seseorang dapat menempatkan secara subjektif luas interval yang mencakup kategorisasi yang diinginkan selama penempatan itu berada dalam batas wajar dan dapat diterima akal sehat (Azwar, 1999:108).

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai persepsi terhadap pemberian kompensasi, persepsi terhadap *goal setting*, dan kinerja, maka peneliti melakukan pengkategorisasian dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 3. 12
Formula Pengkategorisasian Persepsi terhadap Kompensasi dan persepsi terhadap *Goal setting*

Kriteria	Kategori	
	Persepsi Kompensasi	Persepsi <i>Goal setting</i>
$(\mu + 1,50s) < X$	Sangat Positif	Sangat Positif
$(\mu + 0,50s) < X \leq (\mu + 1,50s)$	Positif	Positif
$(\mu - 0,50s) < X \leq (\mu + 0,50s)$	Netral	Netral
$(\mu - 1,50s) < X \leq (\mu - 0,50s)$	Negatif	Negatif
$X \leq (\mu - 1,50s)$	Sangat Negatif	Sangat Negatif

(Azwar, 2009:163)

Tabel 3.13
Formula Pengkategorisasian Variabel Kinerja

Kriteria	Kategori
$X \geq \mu$	Tinggi
$X < \mu$	Rendah

Di mana :

X = Skor subjek

μ = *Mean* (nilai rata-rata)

σ = Standar Deviasi

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Analisa data untuk uji normalitas pada

penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17. Tabel 3.14 menunjukkan hasil uji normalitas

Tabel 3.14 Hasil Uji Normalitas

		kompensasi	goal setting	Kinerja
N		26	26	26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99.4615	134.6154	141.8077
	Std. Deviation	20.88680	16.69030	21.28853
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.115	.180
	Positive	.094	.115	.085
	Negative	-.163	-.081	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		.831	.588	.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.495	.879	.369

Dari hasil perhitungan di atas (*one-sample Kolmogorov-Smirnov test*) dapat diketahui bahwa signifikansi yang didapat dari ketiga variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel, apakah hubungan antara variabel persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan linear atau tidak. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel tergantung dengan membentuk garis linier.

Selain itu, uji linearitas ini dilakukan sebagai syarat untuk digunakannya teknik teknik korelasi Pearson Product Moment. Suatu hubungan

dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan software SPSS Versi 17.0. Uji linearitas tergabung pada pengujian yang menggunakan analisis regresi. Pada pengujian linearitas dapat digunakan uji t untuk masing-masing variabel bebas, dan uji F untuk keseluruhan variabel bebas. Dari hasil pengolahan data diperoleh F_{hitung} sebesar 16,009 dengan angka signifikan 0,000. Untuk nilai F_{tabel} dengan nilai df pembilang yaitu 2, dan df penyebut 23, maka nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,42. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($16,009 > 3,42$), maka persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* linear terhadap kinerja karyawan.

3.8.3 Uji Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar derajat kekuatan hubungan dari persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* terhadap kinerja karyawan. Menurut Riduwan dan Sunarto (2009:86) analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencai besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y). Rumus untuk korelasi ganda dijabarkan sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Riduwan dan Sunarto, 2009:86)

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel x_1 dan x_2

r_{yx_1} = koefisien korelasi x_1 terhadap Y

r_{yx_2} = koefisien korelasi x_2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = koefisien korelasi x_1 terhadap X_2

3.8.4 Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Uji korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui setiap hubungan antar variabel. Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antara masing-masing variabel dengan satu variabel lainnya. Uji korelasi yang digunakan adalah uji Korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 17. Adapun rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n \cdot \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

X_i = Skor item

Y_i = Jumlah skor dari masing-masing responden (skor total)

r_{xy} = Nilai korelasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan Y adalah dengan membandingkan nilai r_{xy} terhadap tabel dari Guilford

Tabel 3.15 Tabel Guilford

Besar r_{xy}	Interpretasi
0.00 - <0.20	Korelasi sangat lemah
≥ 0.20 - <0.40	Korelasi rendah
≥ 0.40 - < 0.70	Korelasi sedang/cukup
≥ 0.70 - <0.90	Korelasi kuat/tinggi
≥ 0.90 - ≥ 1.00	Korelasi sangat kuat

3.8.5 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian hipotesis. Langkah-langkah uji keberartian koefisien korelasi (uji hipotesis), yaitu sebagai berikut :

a. Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan

- Hipotesis 1

$H_0 : \rho = 0, \alpha = 0.05$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan persepsi terhadap *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Garut

$H_1 : \rho \neq 0, \alpha = 0.05$, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan persepsi terhadap *goal setting* karyawan Klinik Umum Baiturrahman Garut

- Hipotesis 2

$H_0 : \rho = 0, \alpha = 0.05$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

$H_1 : \rho \neq 0, \alpha = 0.05$, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

- Hipotesis 3

$H_0 : \rho = 0, \alpha = 0.05$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

$H_1 : \rho \neq 0, \alpha = 0.05$, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

- Hipotesis 4

$H_0 : \rho = 0, \alpha = 0.05$, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

H1 : $\rho \neq 0$, $\alpha = 0.05$, terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* dengan kinerja karyawan Klinik Umum Baiturrahman Kabupaten Garut

b. Tentukan taraf kemaknaan α (*level of significance* α) = 5% (0,05)

c. Gunakan statistik uji yang tepat, yaitu, $t = rs \sqrt{\frac{N-2}{1-rs^2}}$

3.8.6 Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan: 2009).

Adapun persamaan persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Riduwan dan Sunarto, 2009:108)

Di mana :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta bila X = 0

b = Koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel

independen. Jika $b (+)$ maka terjadi kenaikan, dan jika $b (-)$ maka terjadi penurunan.

X = Nilai variabel independen

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan software SPSS Versi 17.0 menunjukkan bahwa nilai a adalah sebesar 99,750 sedangkan nilai b_1 dan b_2 masing-masing sebesar 0,742 dan -0,193. Sehingga, persamaan regresi nilai persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* adalah seperti berikut :

$$Y = 99,750 + 0,742X_1 + (-0,193)X_2$$

Persamaan regresi ini dapat diartikan, bahwa jika skor persepsi terhadap pemberian kompensasi dan *goal setting* (V_1) hasilnya nol, maka skor kinerja karyawan (V_2) adalah 99,750, dan untuk setiap perubahan satu poin skor persepsi terhadap pemberian kompensasi akan memberikan kenaikan terhadap kinerja sebesar 0,742 poin. Untuk variabel persepsi terhadap *goal setting*, setiap terjadi penurunan (karena tanda -) satu poin *goal setting* terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,193 poin.

3.9 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan prosedur atau tahapan pelaksanaan penelitian secara garis besar, yaitu :

1. Tahap Persiapan

- a. Melakukan observasi awal di tempat penelitian
- b. Menyelesaikan masalah administrasi mengenai perijinan
- c. Menentukan waktu pengambilan data dan sampel penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

- a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan
- b. Menetapkan jadwal pengambilan data
- c. Memperbanyak kuisisioner dan persiapan lain sebelum pelaksanaan tes
- d. Melaksanakan pengambilan data

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Membuat skoring dan tabulasi dari data yang diperoleh
- b. Mengolah data dengan pengujian statistik

4. Tahap Pembahasan

- a. Membuat dan mengevaluasi hasil penelitian berdasarkan teori-teori yang diungkapkan sebelumnya
- b. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian dan hasil pengujian statistik yang dilakukan

5. Tahap Penyusunan Laporan

- a. Menyusun laporan pelaksanaan dan hasil penelitian
- b. Mengajukan laporan penelitian
- c. Perbaikan dan penyempurnaan laporan penelitian