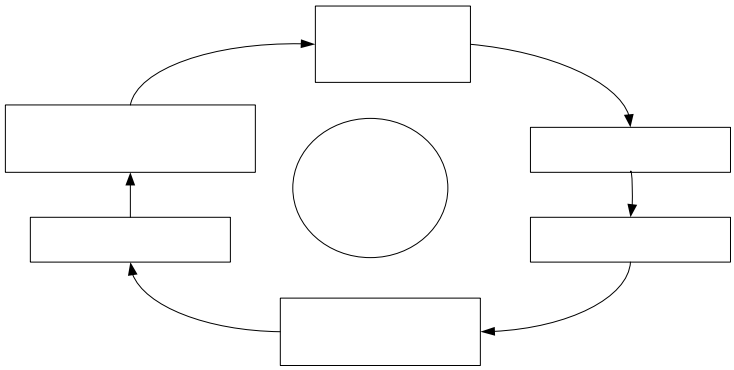
Bab 2
Studi Pustaka

2.1. Pengertian Kebutuhan

Kebutuhan ialah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis, bersifat psikologis atau bersifat sosiologis. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku. Artinya, jika kebutuhan akibat kekurangan itu muncul, maka individu lebih peka terhadap usaha motivasi para manajer.

Pentingnya tujuan dalam setiap diskusi tentang motivasi, cukup jelas. Proses motivasi, seperti dimaksudkan oleh sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan (*goal directed*). Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang menarik orang. Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Seperti yang dilukiskan dalam gambar 2.1. Orang berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhanya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangan tersebut. Oleh karena itu orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Setelah lewat beberapa waktu, para manajer menilai perilaku tersebut. Evaluasi prestasi menghasilkan beberapa macam imbalan atau hukuman. Hasil tersebut dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali. Pada gilirannya, hal ini menggerakan proses dan pola berlingkar (siklus) dimulai lagi.



Gambar 2.1. Proses motivasi : pola awal

2.2. Teori motivasi : sistem klasifikasi

Setiap orang tertarik pada serangkaian tujuan. Jika seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan, dan tindakan yang akan dilakukan karyawan tersebut untuk mencapai tujuannya. Banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antara perlilaku dan hasilnya. Kita dapat mengelompokan teori motivasi dalam dua kategori yaitu :

1. Teori kepuasan adalah teori yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang, yang menggerakan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Mereka mencoba menentukan kebutuhan khusus yang memotivasi orang.
2. Teori proses. Teori ini menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori itu mempunyai arti penting bagi manajer yang pekerjaannya berhubungan dengan proses motivasi.

Empat teori penting tentang kepuasan adalah teori hirarki kebutuhan Maslow, teoti ERG dari Alderfer, teori dua faktor Herzberg dan teori Mc Clelland. Masing-masing teori diatas mempenagaruhi praktek manajerial. Berikut adalah tabel 2.1. Perspektif manajerial tentang teori kepuasan dan teori proses motivasi.

Tabel 2.1. Perspektif manajerial tentang teori kepuasan dan teori proses motivasi.

Dasar Teoritis	Penjelasan Teoritis	Penemu Teori	Penerapan manajerial
Isi	Faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakan, mengarahkan mendukung, dan menghentikan perilaku. Faktor-faktor ini hanya dapat diduga.	Maslow-lima tingkat hirarki kebutuhan. Alderfer-tiga tingkat hirarki kebutuhan. Herzberg-dua faktor utama disebut iklim baik motivasi. Mc Clelland-tiga kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan : prestasi, afiliasi, dan kekuasaan.	Manajer harus hati-hati tentang perbedaan-perbedaan kebutuhan, keinginan dan tujuan , karena terdapat keunikan pada masing-masing individu.
Proses	Menguraikan, menjelaskan menganalisis	Vroom-teori harapan dari	Manajer harus Memahami proses

	bagaimana perilaku itu digerakan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.	pilihan. Skinner-teori Penguatan berkenaan dengan pengetahuan yang terjadi sebagai konsekuensi perilaku. Adams-teori Kerangka tujuan, bahwa tujuan yang disengaja atau dengan maksd adalah determinan perlaku.	motivasi dan bagaimana individu membuat pi;ihan yang berdasrkan pilihan, penghargaan dan pencapaian.

2.3. Hirarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Hierarchy Needs*)

Maslow's Need Hierarchy Theory atau *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini merupakan kelanjutan dari *Human Sciene Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa material dan non material.

Dasar *Maslows's Need Hierarchy Theory* :

1) Manusia adalah mahluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba.
2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya ;hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi.
3) Kebutuhan Manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut/

a. Physiological needs

Phsiologycal needs (kebutuhan biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik

termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

b. *Safety and security needs*

Safety and security needs (Kemanan dan Keselamatan) adalah kebutuhan akan kemanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu :

(1) Kebutuhan akan keamanan dan kesematan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Dalam arti luas, setiap orang membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya dimana pun ia berada.

(2) Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang. Pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat canggih atau pengawalan. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikan perlindungan asuransi (astek) kepada para karyawan.

c. *Affiliation or Acceptance needs*

Affiliation or Acceptance needs adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup meyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah mahluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok,yaitu :

(1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).

(2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan

dan kedudukan sessorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itu dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

d. *Esteem or status needs*

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, maka semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagi simbol status itu.

Misalnya : dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dan anak buahnya, tempat parkir mobilnya tertentu dan lain sebagainya.

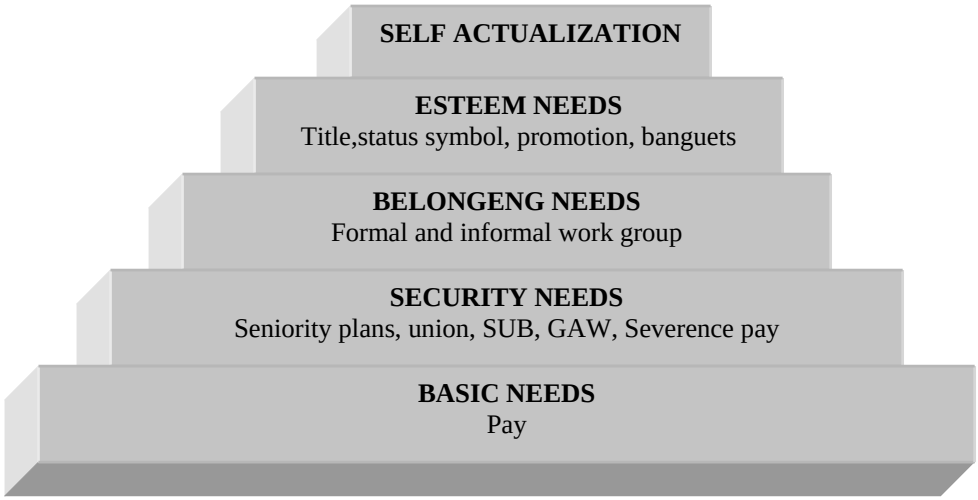
e. *Self actualization*

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi didri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan sessorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimipinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Kebutuhan aktulisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal.

Pertama : kebutuhan aktualisasi tidak dapt dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.

Kedua : aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karir seorang individu.

A.H Maslow mengembangkan heiraki kebutuhan ini seperti konsep berikut.



Gambar 2.2. Hirarki Kebutuhan Maslow

2.3.1. Teori-Eksistensi-*Relatdnes-Growth* (ERG)

Merupakan singkatan dari *Existence, Reladness,* dan *Growth needs,* yang dikembangkan oleh Alderfer, dan merupakn modifikasi dan refomulasi dari teori tata tingkat kebutuhan Maslow.

Dalam teori ini, kebutuhan dikelompokan kedalam 3 kelompok yaitu :

a. Kebutuhan Eksistensi

   Merupakan kebtuhan manusia untuk mempertahankan eksistensinya atau dapat bertahan hidup. Sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebuthan rasa aman. Contoh ; makan, minum, air perumahan, uang, mobil dll.

b. Kebutuhan Hubungan

   Merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan persaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang dianggap penting dalam kehidupan mereka mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, rekan kerja. Dalam Maslow sama dengan kebutuhan social.

c. Kebutuhan pertumbuhan

   Merupakan kebtuhan yang dimilili seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Erat hubungannya dengan harga diri dan perwujudan diri dalam Maslow.

Dasar teori ini adalah :

a. Makin lengkap satu kebutuhan yang lebih konkret dipuasi, makin beasr keinginan/dorongan untuk memuaskan kebutuhan yang kurang konkret/abstrak.
b. Makin kurang lengkap satu kebutuhan dipuasi, makin beasr keinginanya untuk memuaskannya.

Dalam upayanya untuk memperbaiki teori Maslow, Alderfer mengemukakan beberapa dalil tentang bagaimana mekanisme dari kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu :

- *Need Frustration*

  Semakin sedikit suatu kebutuhan dipenuhi, akan semakin kuat kebutuhan tersebut diinginkan (dengan perkecualian dengan "*growth need*").
- *Frustration-Regresion*

  Semakin sedikit suatu kebutuhan yang lebih tinggi, tingkatannya dipenuhi semakin kuat kebutuhan dari tingkat yang lebih rendah diinginkan.
- *Satisfaction-Progresion*

  Semakin banyak suatu banyak dari tingkat yang paling rendah dipenuhi semakin kuat kebutuhan dari tingkat yang lebih tinggi diinginkan.

2.3.2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori hygiene-motivasi ini menggunakan metode insiden kritikal, ia menanyakan kepada responden tentang pekerjaan yang mereka sukai dan tidak disukai. Dimana yang menjadi respondennya adalah sarjana akuntan dan teknik. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan sessorang tidak menyukai pekerjaannya. Sehingga ia mengambil sebuah kesimpulan dengan menyebutkan bahwa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (*motivators*) dan faktor yang tidak menimbulkan kepuasan kerja (*hygiene factors*).

Tabel 2.2. Hygiene factors dan Motivators dalam Pekerjaan

Hygiene Factors	Motivators
❑ Gage	❑ Tanggung jawab (Responsibility)
❑ Rasa aman	❑ Prestasi (Achievment)
❑ Status	❑ Pengakuan (Recognition)
❑ Kondisi lingkungan kerja	❑ Kemajuan (Advancement)

❑ Hubungan dengan pengawas	❑ Pekerjaan itu sendiri (The work it self)
❑ Kebijakan dengan perusahaan	❑ Kemungkinan berkembang (The possibi lity of growth.
❑ Hubungan dengan rekan	

Beberapa konsep penting yang disusun berdasarkan hasil studi Herzberg, adalah :

a. Adanya dua dimensi berbeda dalam masalah motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah tumbuhnya kepuasan.
b. Kerana berkaitan dengan timbul atau tidaknya kepuasan kerja, "*Hygiene Factors*" biasa juga disebut *disssatisfiers*. Dapat dilihat pada tabel 2.1. Tampak bahwa hal-hal tersebut diatas tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, melainkan yang berhubungan dengan konteks dari pekerjaan (*Job Context*).
c. Motivators yang berhubungan dengan muncul atau tidak munculnya kepuasan kerja, bisa juga disebut sebagai *satisfiers*. Dari tabel 2.1 tampak yang sangat berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (*Job Content*).

2.3.3. McClelland Teori Kebutuhan Yang Dipelajari

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland, yaitu tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*) serta kebutuhan untuk berhubungan (*need for affiliation*). Setiap motif mendorong timbulnya tingkah laku dan kecenderungan berfkir atau berimajinasi dengan ciri-ciri tertentu.

Adapun ciri-cirinya adalah :

a. Motif untuk berprestasi (*need for Achievement*)

   orang-orang dengan motif berprestasi tinggi akan cenderung untuk bertingkah laku sebagai berikut :

   - Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
   - Mencari umpan balik tentang perbuatannya.
   - Memilih resiko yang moderat dalam perbuatannya. Mereka suka melakukan sesuatu yang ada unsur tantangannya, namun masih mungkin untuk dilasksanakan.
   - Selalu berusaha untuk melakukan sesuatu dengan cara baru.

b. Motif untuk berkuasa (*need for power*)

Orang-orang dengan motif kekuasan yang tinggi akan cenderung bertingkah laku sebagai berikut :

- Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi dimana ia berada.
- Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dalam kelompok ataupun dalam organosasi.
- Menyukai hal yang menunjukan status atau prestise
- Berusaha untuk mendorong orang lain, walaupun pertolongan tersebut tidak diminta.

c. Motif untuk berhubungan

Orang-orang dengan motif persahabatan yang tinggi akan cenderung bertingkah laku sebagai berikut :

- Lebih suka bersama orang lain, daripada sendiri.
- Sering berhubungan dengan orang lain, misalnya bercakap-cakap lewat telpon, berkunjung berkirim surat.
- Lebih memperhatikan sagi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas yang ada pada pekerjaannya.
- Melakukan pekerjaan secara lebih efektif apabila bekerja bersama orang lain, dalam suasana kooperatif.

2.4. Pembuatan Kuisioner

Pada penelitian, pengguna kuisioner merupakan hal yang cocok untuk mengumpulkan data, hasil quisioner tersebut akan terjemah dengan angka-angka, tabel-tabel, analisis statistik dan uraian serta kesimpulan penelitian. Analisis kuantitatif dilandaskan pada hasil kuisioner ini.

Tujuan pokok kuisioner adalah untuk (a) memperoleh informasi dengan tujuan penelitian dan (b) memperoleh tujuan informasi dengan reliabilitas dan validasi setinggi mungkin. Mengingat batasnya masalah yang dapat ditanyakan dalam quisioner, maka senantiasa perlu diingat agar pertanyaan-pertanyaan memang langsung berkaitan dengan hipotesa dan tujuan peneliti tersebut.

kuisoner dapat dibedakan atas beberapa jenis tergantung pada sudut pandangnya, yaitu **(**Intan S.R, 2002: II-47**)**.

1. Dipandang dari jenis pertanyaan terbagi menjadi empat, yaitu:
    a. Pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang telah disertai pilahan jawabannya, responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia. Pertanyaan tertutup dapat berupa pertanyaan atau berupa skala.
    b. Pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang membutuhkan jawaban bebas dari responden. Responden tidak memberikan jawaban yang sudah disediakan tetapi jawaban pertanyaan sesuai dengan apa yang ada dalam pikirannya.
    c. Pertanyaan kombinasi terbuka dan tertutup, yaitu pertanyaan yang jawabannya telah ditentukan akan tetapi disusul dengan pertanyaan terbuka.
    d. Pertanyaan semi terbuka, pertanyaan yang jawabanya telah tersusun rapih akan tetapi masih ada kemungkinan tambah jawaban.

2. Dipandang dari jawaban yang diberikan terbagi menjadi dua, yaitu:
    a. Kuisoner langsung, yaitu menjawab tentang dirinya.
    b. Kuisoner tidak langsung, yaitu responden menjawab tentang orang lain.
3. Dipandang dari bentuk terbagi menjadi empat, yaitu:
    a. Kuisoner pihanan ganda atau kuisioner tertutup.
    b. *Check List* yaitu suatu daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda check pada kolom yang sesuai.
    c. *Ratiting Scale* (skala bertingkat) yaitu suatu pertanyaan diikuti oleh kolom-kolom yang menujukan tingkatan-tingkatan misalnya dari sangat setuju sampai tidak setuju.

2.4.1. Skala Pengukuran

Untuk menentukan tingkat pengukuran dalam pengolahan data tergantung dari jenis skala yang dipilih. Teknik pembuatan skala adalah cara mengubah fakta-fakta kuntitatif (atribut) menjadi suatu urutan kuantitatif (variabel). Dalam membuat skala objek yang diukur biasanya berasal dari sampel dan dibuat

inferensinya terhadap populasi. Skala juga harus mempunyai validasi, artinya skala tersebut harus benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Skala juga harus mempunyai reliabilitas dengan skala lain, skala tersebut akan menghasilkan ukuran serupa jika digunakan pada sampel yang sama lainnya.

Jenis-jenis skala pengukuran yang sering digunakan, yaitu:

1. *Skala Likert* yaitu skala yang menggunakan ukuran ordinal, karena itu hanya dapat membuat rangking yang mempunyai jawaban berjenjang berkisar antara positif sangat negatif atau dari sangat tinggi sampai sangat rendah.
2. *Skala Thurstone* yaitu skala yang mengurutkan responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu membedakan intensitas sikap atau perasaan seseorang.
3. *Skala Guttman* yaitu skala yang menentukan hingga manakah sesuatu skala sikap berdimensi satu atau undimensial. Artinya apakah skala itu mengukur dimensi yang sama dari sikap tertentu dalam berbagi intensitas dari yang paling kuat atau tinggi sampai yang paling rendah. Responden ini hanya mempunyai dua pilihan yaitu setuju atau tidak setuju, oleh karena itu skala ini tidak banyak digunakan.

2.5. Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian yang menggunakan metode survey tidak selalu perlu meneliti semua individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian dari populasi, kita mengharapkan bahwa hasil yang diperoleh akan menggambarkan sifat populasi bersangkutan. Suatu metode pengambilan sampel yang ideal mempunyai sifat-sifat seperti dibawah ini.

1. Dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari seluruh populasi.
2. Dapat menentukan presisi dari taksiran yang diperoleh.
3. Dapat memberikan keterangan sebanyak mungkin dengan biaya serendah-rendahnya.

Menurut **Sugiono (2004 : 73)**, populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut **Sugiono (2004 : 73)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh oleh populasi tertentu. Sampel yang digunakan sebagai sumber data dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi secara random, sampel yang diambil dari jumlah populasi dengan taraf persen kesalahan.

2.5.1. Uji Validasi

Uji validasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan dapat dipercaya (absah). Dalam penelitian ini cara menentukan validasi untuk keseluruhan item pernyataan dilakukan dengan teknik *Produck Moment* **(Singarimbun et.al.,1995)**, yang didasarkan pada rata-rata korelasi antar item. Dan korelasi *Produck Moment* yang dihasilkan.

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - \left(\sum x_i\right)\left(\sum y_i\right)}{\sqrt{\left\{n\sum x_i^{\,2} - \left(\sum x_i\right)^2\right\}\left\{n\sum y_i^{\,2} - \left(\sum y_i\right)^2\right\}}} \qquad (2\text{-}1)$$

Dimana:

X_i= Skor pernyataan untuk variabel

Y_i = Skor total

n = Jumlah responden

r = *Korelasi product moment*

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik adalah dengan melihat baris N-2 (df), dimana N adalah jumlah responden dengan taraf signifikan 5% kemudian diperoleh angka kritik tersebut, kemudian dengan angka kritik yang diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi *Product moment* yang diperoleh. Apabila nilai korelasi *Product moment* yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik berarti pertanyaan-pertanyaan tersebut valid (signifikan) sebaliknya bila nilai *Product moment* lebih kecil dari angka kritik maka pernyataan tersebut tidak valid (tidak signifikan).

2.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel.

Dengan kata lain, reliabilitas menunjukan konsisten suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Dalam penelitian ini suatu alat ukur yang diuji adalah variabel laten. Dimana item-item pembentukan alat ukurnya adalah variabel-variabel manifes. **Uji Cronbach Norusi, dalam firman (2002 : II-37),** dapat dijelaskan sebagi berikut:

Nilai Alpha dapat dipandang sebagai korelasi antara alat ukur yang diuji dengan semua alat ukur yang mungkin dibuat dengan jumlah item sama untuk mengukur fenomena yang diteliti, dimana himpunan dari item pembentukan semua alat ukur tadi adalah segala item yang mungkin digunakan untuk mengukur fenomena tersebut.

Koefisien keandalan alat ukur menunjukan tingkat konsisten jawaban responden. Rumus koefisien keandalan alat ukur Alpha Cronbach adalah Norisi, dalam firman (2002 : II-37).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{s_i^{\,2}}{s_t^{\,2}}\right\} \qquad (2\text{-}2)$$

Sedangkan untuk $S_t^{\,2}$ dan $\sum S_i^{\,2}$ rumusnya sebagi berikut:

$$s_t^{\,2} = \frac{\sum x_t^{\,2}}{n} - \frac{\left(\sum x_t\right)^2}{n^2} \qquad (2\text{-}3)$$

$$\sum S_i^{\,2} = \frac{J_{ki}}{n} - \frac{J_{ks}}{n^2} \qquad (2\text{-}4)$$

Dimana:

k = Banyaknya item

$\sum x_t^{\,2}$ = jumlah kuadrat Skor total

$\sum S_i^{\,2}$ = Jumlah item

S_t^2 = Varians total

S_i^2 = Varians item

r_i = *Koefisien reliabilitas instrument*

J_{ki} = Jumlah kuandrat seluruh skor item

J_{ks} = Jumlah kuandrat subjek

X_t = Skor total

2.6. Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar, dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan / persoalan atau pun dasar penelitian lebih lanjut. Anggapan/asumsi sebagai suatu hipotesa juga merupakan data, akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan harus di uji terlebih dahulu dengan menggunakan data hasil observasi. Sebagai contoh misalnya :

1. Karena pemerintah melalui BULOG menganggap beras cukup, kemudian diputuskan untuk tidak mengimpor beras.
2. Karena seorang pimpinan Bank beranggapan bahwa penurunan suku bunga deposito, maka diputuskan untuk menurunkan suku bunga deposito.
3. Karena pemerintah berpendapat bahwa kenaikan gaji pegawai negeri akan menyebabkan kenaikan harga (inflasi), maka gaji tidak dinaikan.
4. Seorang pejabat direktorat pajak berpendapat bahwa penurunan tarif pajak akan meningkatkan penerimaan pajak, sehingga diputuskan untuk menurunkan tarif pajak.

Untuk dapat diuji suatu hipotesis haruslah dinyatakan secara kuantitatif (dalam bentuk angka). Pendapat mengatakan persediaan beras cukup, sukar di uji kebenarannya, sebab apa yang dikatakan itu tidak jelas. Hipotesis statistik ialah suatu pernyataan tentang bentuk fungsi atau variabel (apakah Binomial, apakah Poisson, Normal dan lain sebagainya)

Suatu pengujian hipotesis statistik ialah prosedur yang memungkinkan keputusan dapt dibuat, yaitu keputusan untuk menolak atau tidak hipotesis yang dipersoalkan di uji. Untuk menguji hipotesis, digunakan data yang digunakan dari sampel sehingga data perkiraan (estimate). Itulah sebabnya keputusan yang dibuat didalam menolak atau tidak menolak. Hipotesis ketidakpastian menyebabkan resiko bagi pembuat keputusan. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam nilai probabilitas pengujian.

2.6.1. Definisi Keputusan

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenarannya sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja panduan dalam verifikasi hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks.

Trealase memberikan definisi hipotesa sebagai “suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati” sedangkan *good sctes* menyatakan bahwa “hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan diguanakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya. Hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua atau lebih variabel (kerlinger, 1973).

Secara garis besar kegunaan hipotesis adalah :

a. Memberikan batasan serta memperkecil jangkauan penelitian dan kerja penelitian.
b. Mensiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antara fakta yang kadangkala hilang dari perhatian peneliti.
c. Sebagai alat yang sederhana dalam memfokuskan fakta yang bercerai berai tanpa koordinasi kedalam kesatuan penting dan menyeluruh.
d. Sebagai panduan serta penyesuaian.
e. Tinggi rendahnya kegunaan hipotesa sangat bergantung dari :
    - Pengamatan tajam sipeneliti.
    - Imajinasi serta pemikiran yang kreatif dari sipeneliti.
    - Kerangka analisa yang digunaka oleh sipeneliti
    - Metode serta desain penelitian yang dipilih oleh peneliti.

2.6.2. Ciri-ciri hipotesis

Hipotesis yang baik, mempunyai cirri-ciri sebagai berikut :

- Hipotesis harus menyatakan hubungan
- Hipotes harus sesuai dengan fakta
- Hipotesis harus dapat di uji
- Hipotesis harus sederhana
- Hipotesis harus bisa menerangkan fakta

2.6.3. Jenis kesalahan

agar hipotesis dapat di uji secara statistic, harus dirumuskan menjadi nol atau Ho dan hipotesis alternatif H1 sebagai berikut :

ada dua jenis kesalahan yang bisa terjadi didalam pengujian hipotesis kesalahan itu bisa terjadi karena kita menolak hipotesis nol padahal hipotesis nol itu benar atau kita menerima hipotesis nol padahal hipotesis nol itu salah. Kesalahn itu disebabkan karena kita menolak hipotesis nol padahal hipotesis itu salah disebut kesalahan jenis II atau *type error.*

2.6.4. Langkah-langkah pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menerima hipotesis atau menolak hipotesis. Jadi dengan demikian terdapat dua pilihan. Agar dalam penentuan salah satu diantara dua pilihan itu lebih terperinci dan mudah dilakukan. Maka akan digunakan perumusan-perumusan seperlunya. Hiipotesis yang disini dinyatakan dengan H, supaya dirumuskan dengan singkat dan jelas sesuai dengan persoalan yang dihadapi. Contoh :

- Hipotesis mengandung pengertian maksimum. Untuk ini H dan A berbentuk :

$$\text{H} : \theta \leq \theta_0$$

$$\text{A} : \theta \geq \theta_0$$

Yang dinamakan pengujian komposit lawan komposit.

- Hipotesis mengandung pengertian minimum. Perumusan H dan berbentuk

$$H : \theta \geq \theta_0$$

$$H : \theta \leq \theta_0$$

Ini juga komposit lawan komposit.

Langkah berikutnya kita pilih bentuk statistic mana yang harus digunakan apakah Z, t, X^2, f atau lainnya. Harga statistik yang dipilih besarnya dihitung dari data yang dianalisis. Kemudian berdasarkan pilihan tarif nyata α atau disebut juga ukuran daerah kritis, kriteria pengujia kita tentukan, peran hipotesis tandingan H_1 dalam penentuan daerah kritis adalah sebagai berikut :

1. Jika tandingan H_1 mempunyai perumusan tidak sama, maka dalam distribusi statistik yang digunakan, normal untuk t, dan seterusnya didapat daerah kritis masing-masing pada ujung luas daerah kritis atau daerah penolakan ini maka pengujian hipotesis dinamakan uji dua pihak.
2. Untuk tandingan H_1 yang mempunyai perumusan lebih besar maka dalam distribusi yang digunakan didapat sebuah daerah kritis yang letak ujung sebelah kanan. Luas daerah kritis atau daerah penolakan ini sama dengan α .

2.6.5. Menguji kesamaan dua proporsi : Uji dua pihak

Misalkan sekarang kita mempunyai dua populasi binomial yang didalamnya masing-masing didapat proporsi peristiwa A sebesar π_1 dan π_2 dari populasi kesatu diambil sebuah sampel acak berukuran n_1 dan didalamnya terdapat proporsi peristiwa A sebesar X_1/ n_1. dari populasi kedua angka tersebut berturut-turut adalah n_2 dan X_2 / n_2. kedua sampel diambil secara independent akan di uji hipotesis.

$$Ho : \pi_1 = \pi_2$$

$$H_1 : \pi_1 = \pi_2$$

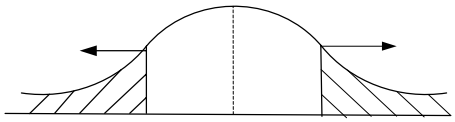
Untuk ini digunakan pendekatan oleh distribusi normal dengan statistik :

$$= \frac{(x_1 / n_1) - (x_2 / n_2)}{\sqrt{\{(1/n_1) + (1/n_2)\}}}$$

dengan P = $\frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$ dengan = 1 – P

jika dalam pengujian ini digunakan taraf nyata α maka kriteria pengujian.

Jika dalam pengujian ini digunakan taraf nyata α maka krteria pengujian adalah : terima Ho untuk $-Z_{0,5\ (1-\alpha).}$ didapat dari daftar distribusi normal baku dengan peluang 0,5 (1-α).



Gambar 2.3. Kurva uji proporsi dua pihak

2.6.6. Menguji kesamaan dua proporsi : Uji satu pihak

Untuk uji pihak kanan, maka pasangan hipotesisnya adalah :

Ho : $\pi_1 = \pi_2$

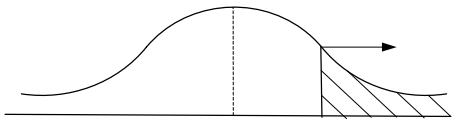
Hi : $\pi_1 > \pi_2$

Statistik yang digunakan masih berdasarkan pendekatan oleh distribusi normal, jadi digunakan statistik Z. dalam hal ini tolak Ho Jika $Z \geq_{0,5-\alpha}$ dengan α = taraf nyata. Apabila uji pihak kiri, maka kriteria Ho dan tandingannya Hi berbentuk :

Ho : $\pi_1 = \pi_2$

Hi : $\pi_1 < \pi_2$

Dengan statistik yang sama dengan cara diatas, tolak Ho untuk $Z <_{0,5-\alpha}$ dan terima Ho jika $Z \leq_{0,5-\alpha}$ untuk kedua-duanya didapat dari daftar distribusi normal baku dengan peluang (0,5-α).



Gambar 2.4. Uji proporsi satu pihak