BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:32), objek Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisis deskriptif dan metode verifikatif. Penelitian deskriftif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2006:11). Sedangkan penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesa, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriftif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakaan adalah metode survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuaraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga konsep, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan. Kemudian masing-masing indikator tersebut menjadi dasar untuk penyusunan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Variabel ini melibatkan dua variabel, yaitu variabel independen (X) yang terdiri dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, dan variabel dependen (Z) yakni kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya operasionalisasi variabel dapat dilihat pada table 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Nomor	Skala Ukur
Karakteristik Individu (X_1)	Karakteristik Individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakan dan mempengaruhi perilaku individu. **Ratih Hurriyati, (2005:79)**	1. Kemampuan (*ability)* 2. Nilai 3. Sikap (*attitude*) 4. Minat (*interest*) **(Moh. As'ad, 2004)**	▪ Tingkat pengetahuan ▪ Tingkat keterampilan • Nilai pekerjaan yang dapat memuaskan. • Hubungan sosial • Pengembangan intelektual • Waktu untuk keluarga. • Sikap karyawan atas pekerjaan • Kelompok kerja • Penyedia dan organisasi • Perasaan senang terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	O R D I N A L
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. **(Stoner dan Freeman, 1994). Wood, at al (1998)**	1. Variasi perkerjaan 2. Identitas tugas 3. Signifkansi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik **Agung Panudju (2003:7)**	• Variasi aktifitas yang berbedadalam menyelesaikan pekerjaan • Melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan. • Tingkat identitas tugas yang akan dikerjakan • Tingkat signifikansi tugas • Kebebasan secara substansial, • Kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan • Tingkat umpan balik hasil pekerjaan	11 12 13&14 15&16 17&18 19 20	O R D I N A L

Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka **T. Hani Handoko (2001:193**	1. Kepuasaan terhadap gaji	• Tingkat kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup minimal • Keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian	21 22	O R D I N A L
		2. Kepuasan terhadap promosi	• Kesempatan karir • Kebijakan promosi jabatan	23 24	
		3. Kepuasaan terhadap rekan kerja	• Jalinan komunikasi dengan rekan kerja • Kepuasan kerjasama dengan rekan kerja	25 26	
		4. Kepuasaan terhadap atasan	• Supervisi yang tepat dan jelas • Kerjasama dengan bawahan	27 28	
		5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Luthans, 1998) **dalam Eva Kris Diana Devi (2009:51)**	• Tingkat variasi pekerjaan • Kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja	29 30	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data tersebut berasal dari :

1. Data Primer

   Data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung.

2. Data Sekunder

   Data berupa sejarah dan keadaan perusahaan, buku, artikel, dan tulisan ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Menurut Sugiyono (2009:90), "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditelitidan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan seluruh karyawan PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung yang berjumlah 224 yang tersebar dalam beberapa bagian sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Data Karyawan PT Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung

No.	Bagian Pekerjaan	N
1	Cleaning Service	81
2	Satpam	34
3	Sopir	12
4	Packing	84
5	Administrasi	3
6	Mekanik	10
Total		**224**

Sumber: HRD . PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung,2010

Metode Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai respoden, yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Stratified random sampling digunakan karena populasi sifatnya heterogen, dilihat dari variabel-variabel penelitian, sedangkan salah satu

keandalan pendugaan adalah ditentukan oleh keseragaman populasi. Menurut Masri Singarimbun (2001:162), untuk mengurangi keseragaman tersebut maka dapat digambarkan secara tepat populasi yang sifatnya heterogen, dimana populasi harus dibagi-bagi ke dalam strata yang relative homogen sehingga keragaman di dalam stratum akan lebih kecil dibandingkan keragaman antar stratum/populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel selanjutnya dilakukan secara acak sederhana dari setiap strata dengan metode alokasi sebanding (*proportional allocation methods*).

Ukuran sampel adalah bagian dari populasi. *A sample is a subset of population* (Sekaran, 2006:267). Untuk mendapatkan (n) dalam populasi digunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100). Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

N = Jumlah populasi

d = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir. Dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%

n = Ukuran sampel minimal

1 = Angka Konstan

Dengan menggunakan rumus di atas maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebesar :

$$n = \frac{224}{1 + (224\,x0.1^2)}$$

$n = 69$

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N}\,x\,n$$

Dimana:

n_i = Besarnya sampel pada strata ke-i

N_i = Besarnya populasi pada strata ke-i

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Cleaning Service

$$\text{n} = \frac{81}{224}\,\text{x}\,69 = 25$$

2. Satpam

$$\text{n} = \frac{34}{224}\,\text{x}\,69 = 10$$

3. Sopir

$$\text{n} = \frac{12}{224}\,\text{x}\,69 = 4$$

4. Packing

$$\text{n} = \frac{84}{224}\,\text{x}\,69 = 26$$

5. Administrasi

$$n = \frac{3}{224} \text{ x } 69 = 1$$

6. Mekanik

$$n = \frac{10}{224} \text{ x } 69 = 3$$

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, maka alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing bagian pekerjaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Bagian Pekerjaan	N
1	Cleaning Service	25
2	Satpam	10
3	Sopir	4
4	Packing	26
5	Administrasi	1
6	Mekanik	3
Total		**69**

Sumber: HRD . PT. Karya Bhakti Nusantara Utama Bandung,2010

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan karyawan.
2. Kuesioner (Angket), yaitu menyebarkan lembar isian pertanyaan kepada responden tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan karyawan.

3. Wawancara *(Interview)*, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.
4. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang ada hubungannya dengan judul dan isi skripsi.

3.2.4.1 Uji Validitas

Hasil penyebaran kuesioner sebelum dilakukan analisis lebih lanjut untuk mendapatkan data utama penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian *(pre-test)* terhadap item-item pertanyaan yang disebarkan kepada 30 responden agar dapat diketahui validitas dan reliabilitas-nya.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisiss dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan

α = 0,05 kemudian n (sampel) = 38 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,256. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Hasil
Karakteristik Individu (X_1)	Indikator 1	,638	0,256	Valid
	Indikator 2	,805		
	Indikator 3	,607		
	Indikator 4	,362		
	Indikator 5	,793		
	Indikator 6	,793		
	Indikator 7	,642		
	Indikator 8	,611		
	Indikator 9	,767		
	Indikator 10	,756		
Karaketeristik Pekerjaan (X_2)	Indikator 1	,328	0,256	Valid
	Indikator 2	,414		
	Indikator 3	,562		
	Indikator 4	,812		
	Indikator 5	,609		
	Indikator 6	,430		
	Indikator 7	,361		
	Indikator 8	,401		
	Indikator 9	,384		
	Indikator 10	,321		
Kepuasan Kerja (Y)	Indikator 1	,681	0,256	Valid
	Indikator 2	,693		
	Indikator 3	,580		
	Indikator 4	,689		
	Indikator 5	,579		
	Indikator 6	,374		
	Indikator 7	,259		
	Indikator 8	,378		
	Indikator 9	,448		
	Indikator 10	,456		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau

kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel tersebut dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar (>) 0,70 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil (<) 0,70 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar Realibilitas	Hasil
Karakteristrik Individu (X_1)	0,899	0,70	Reliable
Karaketeristrik Pekerjaan (X_2)	0,728	0,70	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,825	0,70	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel karakteristrik individu, karakteristrik pekerjaan dan kepuasan kerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3.2.4.3 Metode *Succesive Interval*

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda alangkah lebih baik terlebih dahulu menaikkan skala pengukuran data dari ordinal ke interval. Untuk

menaikkan skala pengukuran ini digunakan *Method of Successive Interval.* Secara garis besar *successive interval* dapat dilakukan sebagai berikut : (Harun, 1994:131)

1. Menentukan frekuensi responden yaitu banyaknya responden yang memberikan respon untuk masing-masing katagori yang ada.
2. Membagi setiap bilangan pada frekuensi dengan banyaknya responden keseluruhan. Ini akan menghasilkan nilai proporsi.
3. Jumlahkan proporsi secara keseluruhan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi komulatif.
4. Tentukan nilai Z untuk setiap proporsi komulatif yang diasumsikan mengikuti distribusi normal.
5. Menghitung fungsi densitas dari Z.

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} exp(-\frac{z^2}{2})$$

6. Menghitung nilai Skala Value (SV)

$$SV = \frac{density\,lower\,limit - density\,uper\,limit}{area\,below uper\,limit - area\,below lower\,limit}$$

Dimana :

Density at Lower Limit = Nilai Densitas Batas Bawah

Density at Upper Limit = Nilai Densitas Batas Atas

Area Below Upper Limit = Daerah di Bawah Batas Atas

Area Below Lower Limit = Daerah di Bawa Batas Bawah

7. Menentukan nilai K

K = Katagori terkecil untuk setiap item + | SV min |

8. Menentukan skala interval untuk masing-masing skor.

   Y = K + SV

9. Gantilah setiap skor dengan nilai Y yang sesuai sesuai untuk masing – masing skor dalam satu item.

3.2.5 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Untuk memahami secara lebih baik arti dari skor-skor yang diperoleh dari responden dengan menjawab kuesioner yang diajukan peneliti, maka dilakukan analisis secara deskriptif terhadap skor-skor responden tersebut. Kemudian untuk melakukan analisis tabulasi digunakan metode *Likert's Summated Rating* atau yang lebih dikenal dengan *Weighted Means Score*. Hal ini juga digunakan baik untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Dalam melakukan analisis *Weighted Means Score*, akan dibuat kriteria untuk memberikan penilaian terhadap tanggapan responden untuk masing-masing item pernyataan yang diajukan peneliti. Pembuatan garis interval dalam persentase dilakukan sebagai berikut :

- Skor Minimum dalam Persentase $= \frac{\text{Skor Minimum}}{\text{Skor Maksimum}} \text{x} 100\%$

  $= \frac{1}{5} \text{x} 100\%$

  $= 20\%$

- Skor Maksimum dalam Persentase $= \frac{\text{Skor Maksimum}}{\text{Skor Maksimum}} \text{x} 100\%$

$= \frac{5}{5} x100\%$

$= 100\%$

- Interval dalam Persentase = Skor Maksimum. –Skor Minimum

  $= 100\% - 20\%$

  $= 80\%$

- Panjang Interval dalam Persentase $= \frac{\text{Interval}}{\text{Jenjang}}$

  $= \frac{80\%}{5}$

  $= 16\%$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh katagori untuk penilaian atau tanggapan responden terhadap karakteristrik individu, karakteristrik pekerjaan, dan kepuasan karyawan.

Tabel 3.2
Kategori Skor Total Item

Skor Total (%)	Kriteria
20% - < 36%	Sangat Tidak Tinggi
36% - < 52%	Tidak Tinggi
52% - <68%	Cukup Tinggi
68% - <84%	Tinggi
84% - 100%	Sangat Tinggi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan di atas, dilakukan dengan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dengan metode OLS

(*Ordinary Least Square*). Analisis regresi berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi OLS dimaksud adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel kepuasan kerja

a = Konstanta regresi berganda.

b_1, b_2 = Koefisien regresi.

X_1 = Variabel karakteristrik individu

X_2 = Variabel karakteristrik pekerjaan

e = *Epsilon* (variabel bebas lain diluar model regresi).

Berdasarkan fungsi regresi dapat diukur ketepatan koefisien determinasi, uji F statistic dan uji t statistik. Uji estimasi itu adalah sebagai berikut:

1. Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X_1, dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

$Kd = r^2_{xy} \times 100\%$

Dimana:

kd = Koefisien determinasi

r^2_{xy} = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Dimana:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel terikat

r^2_{xy} = Kuadrat koefisien korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.

b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Mencari F hitung dengan cara:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana : R^2 = koefesien determinasi

n = ukuran sampel

k = banyaknya variabel bebas

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikan sebesar 0.05 yang mana akan diperoleh suatu hipotesis dengan syarat :

- Jika angka sig. $\geq$ 0.05, maka H_0 tidak ditolak
- Jika angka sig. < 0.05, maka H_0 ditolak

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau tidak, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah :

H_0 : $b_i = 0$: Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : $b_i \neq 0$: Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,95 atau dengan $\alpha = 0{,}05$ artinya kemungkinan dari hasil penarikan kesimpulan adalah benar mempunyai probabilitas sebesar 95 % atau toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% dan derajat kebebasan df = n-k-1. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 ditolak Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara simultan terhadap suatu variabel dependen.

3. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : $b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan

H_0 : $b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

H_a : $b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Uji signifikansi terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r_p \sqrt{\frac{n-2}{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

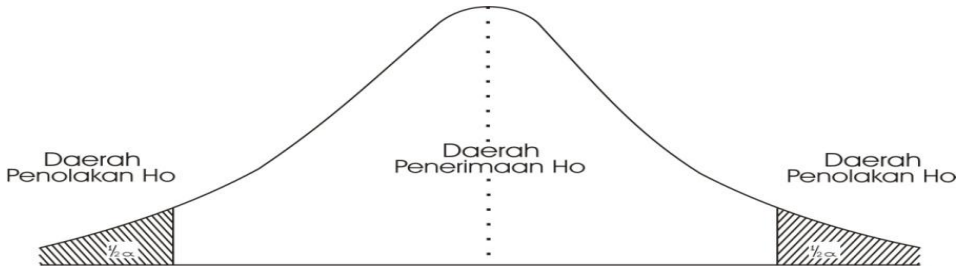
r_p = koefisien korelasi pearson

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian apakah hipotesis itu ditolak atau tidak ditolak adalah: H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari $t_{tabel\ (alpha=0,05).}$ Sedangkan jika kriteria penarikan pengujiannya yaitu Jika menggunakan tingkat kekeliruan (alpha = 0,01)

untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} >= t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- Jika $t_{hitung} <= t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.1 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis