BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar dalam Umi Narimawati (2010) mengemukakan bahwa: "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Objek yang di teliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas (independen) satu variabel terikat (dependen). Objek penelitian yang menjadi variabel independen adalah Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

3.2 Metode Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2010:29) Metode Penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Metode Deskriptif menurut sugiyono (2005:21) metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh deskripsi mengenai:

1. Bagaimana rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia
2. Bagaimana pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa: "Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila di jelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan". Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.

Dengan menggunakan metode penelitian, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati (2010:30) bahwa: "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Pada penelitian ini variabel yang dihubungkan adalah Kinerja Pegawaiyang di pengaruhi oleh Rekrutmen dan Pengembangan Karir.

Menurut Sugiyono (2009:13) penjelasan proses penelitian disampaikan seperti teori sebagai berikut :

Proses penelitian meliputi :

1. Sumber masalah

   Peneliti melakukan *survey* awal untuk menemukan fenomena yang terjadi sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan masalah

   1. Bagaimana rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia
   2. Bagaimana pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia
   3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   4. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   5. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   6. Apakah rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

3. Konsep dan teori yang relevan dan Penemuan yang relevan

   Dalam penelitian ini konsep Rekrutmen menurut Malthis, (2011:112) dan konsep Pengembangan Karir menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:214) kemudian konsep Kinerja menurut Faustino Cardoso Gomes (2009:142).

4. Pengajuan hipotesis

   Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

   1. Rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia belum tepat
   2. Pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia masih belum maksimal
   3. Kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia masih belum meningkat
   4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja pegawai
   5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai
   6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen, pengembangan karir dengan kinerja pegawai

5. Metode penelitian

   Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan Verifikatif

6. Menyusun instrumen penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian diatas maka proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Masalah

   Peneliti melakukan *survey* awal untuk menemukan fenomena yang terjadi sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan Masalah

   Peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut :

   1. Bagaimana rekrutmen pada PT. Dirgantara Indonesia
   2. Bagaimana pengembangan karir pada PT. Dirgantara Indonesia
   3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   4. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   5. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia
   6. Apakah rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

3. Konsep dan Teori yang relevan dan Penemuan yang relevan

   Untuk menjawab hipotesis penelitian ini yang terdapat dalam rumusan masalah maka diperlukan sumber data teoritis yang relevan atau dalam penelitian sebelumnya dengan tema yang sama untuk digunakan dalam menjawab pertanyaan sementara.

4. Pengajuan Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru di dasarkan pada teori dan di dukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris *(factual)* maka jawaban tersebut disebut hipotesis. Hipotesis yang

dibuat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

5. Metodologi Penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun Instrumen Penelitian

   Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen dari penelitian ini berbentuk dari data yang didapatkan dan dari data yang diterima dari PT. Dirgantara Indonesia yang termasuk dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian deskriptif, bisa mendeskripsikan sesuatu keadaan saja, tetapi bisa juga mendeskripsikan keadaan dalam tahapan-tahapan perkembangannya. Penelitian demikian disebut penelitian perkembangan *(developmental studies).*

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan terhadap masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat digambarkan desain penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive & Survey*	PT. Dirgantara Indonesia Divisi HRD	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive & Survey*	PT. Dirgantara Indonesia Divisi HRD	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive & Survey*	PT. Dirgantara Indonesia Divisi HRD	*Cross Sectional*
T-4,5,6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive & Explanatory Survey*	PT. Dirgantara Indonesia Divisi HRD	*Cross Sectional*

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiono (2008:31), adalah: "Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis yaitu Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai maka operasionalisasi variabel penelitian dapat di sajikan dalam tabel di bawah ini:

1. Variabel bebas atau variabel independen (X)

   Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel bebas atau variabel independen adalah Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).

2. Variabel terikat atau variabel dependen

   Variabel terikat adalah variabel yang memberikan reaksi (respon) jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).

Untuk lebih jelasnya hubungan antar variabel digunakan dengan desin berikut ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Rekrutmen (X1) Rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai (Malthis, 2001:112).	Dasar Sumber Perekrutan Pegawai	Ketepatan dasar sumber perekrutan Pegawai	Ordinal	1,2
	Sumber Pegawai	Kesesuaian sumber perekrutan Pegawai		3,4,5,6
	Metode Perekrutan Pegawai	Kesesuaian metode penarikan dengan prosedur perusahaan		7,8,9, 10
Pengembangan Karir (X_2) "Pengembangan Karir adalah Outcomes yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir institusi". Faustino Cardoso Gomes (2003:215)	(Perencanaan Karir individu)	Kesesuaian keahlian dengan pekerjaan	Ordinal	11
		Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan		12
		Kejelasan rencana karir karyawan		13
	(Manajemen Karir)	Mengintegrasikan dengan perencanaan SDM		14

		Menyebarkan informasi karir		15
		Publikasi lowongan pekerjaan		16
		Pengalaman Kerja		17
		Pendidikan dan pelatihan		18
Kinerja (Y) Kinerja pegawai adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Faustino Cardoso Gomes (2009:135)	Kualitas Kerja	Tercapai kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan	Ordinal	19,20
		Kemampuan mencapai standar kualitas sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan		21
	Kuantitas Kerja	Karyawan menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan perusahaan		22
		Penyelesaian hasil kerja dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan		23
	Pengetahuan tentang pekerjaan	Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan tepat dan baik		24
		Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja		25
		Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan		26

		Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan		27
	Kreatifitas	Pengakuan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan		28
		Kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan		29
	Kerjasama	Kesediaan bekerjasama dengan rekan sekerja		30
		Kerjasama dengan atasan		31
	Kesadaran	Kesediaan karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak ada		32
		Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu		33
		Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan		34
	Inisiatif	Inisiatif karyawan menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi		35
		Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan		36
	Kualitas pribadi	Karyawan selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan		37
		Karyawan selalu menerima saran dan kritik yang membangun		38

3.2.1 Sumber dan Teknik Penentuan Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data dan metode pengumpulan data, berikut ini adalah penjelasannya.

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) data primer sebagai berikut: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey *(obsevasi),* hasil wawancara, dan pengambilan data langsung serta kuesioner.

Menurut Sugiyono (2009:137) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah: "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai

data terkait dengan Rekrutmen dan Pengembangan Karir yang berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:37), populasi adalah "Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Dirgantara Indonesia divisi HRD.

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*. Sampel dalam penelitian adalah para karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 30 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Ket:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 0,05

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. *Wawancara atau interview*

   Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak–pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan karakteristik individu terhadap strategi

rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Rekrutmen (X_1), Pengembangan Karir (X_2) maupun kinerja pegawai (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut di jumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	**5**
Setuju (S)	**4**
Cukup (C)	**3**
Tidak Setuju (TS)	**2**
Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

A. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai strategi rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) dalam Umi Narimawati (2010:42) validitas adalah:"*Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk

diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\sum X^{2-} X^2} \times \sum Y^{2-} Y^2}$$

Keterangan:

r = nilai koefesien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalampelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \div db = n-2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan nilai kritis 0,30, jika indeks validitas lebih besar atau sama dengan 0,30 maka butir pernyataan yang sedang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya jika indeks validitas lebih kecil dari 0,30 maka butir pernyataan yang sedang diuji dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4
Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Rekruitmen (X_1)	1	0,737	0,300	Valid
	2	0,841	0,300	Valid
	3	0,448	0,300	Valid
	4	0,735	0,300	Valid
	5	0,660	0,300	Valid
	6	0,610	0,300	Valid

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
	7	0,662	0,300	Valid
	8	0,374	0,300	Valid
	9	0,827	0,300	Valid
	10	0,855	0,300	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	11	0,864	0,300	Valid
	12	0,847	0,300	Valid
	13	0,808	0,300	Valid
	14	0,889	0,300	Valid
	15	0,860	0,300	Valid
	16	0,859	0,300	Valid
	17	0,785	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	18	0,804	0,300	Valid
	19	0,768	0,300	Valid
	20	0,684	0,300	Valid
	21	0,818	0,300	Valid
	22	0,648	0,300	Valid
	23	0,718	0,300	Valid
	24	0,809	0,300	Valid
	25	0,578	0,300	Valid
	26	0,652	0,300	Valid
	27	0,634	0,300	Valid
	28	0,871	0,300	Valid
	29	0,741	0,300	Valid
	30	0,800	0,300	Valid
	31	0,780	0,300	Valid
	32	0,792	0,300	Valid
	33	0,653	0,300	Valid
	34	0,592	0,300	Valid
	35	0,698	0,300	Valid
	36	0,733	0,300	Valid
	37	0,848	0,300	Valid

Dari tabel 3.4 diperoleh informasi bahwa seluruh pernyataan yang diajukan untuk variabel rekrutmen, pengembangan karir, dan kinerja pegawai

memiliki nilai koefisien validitas > titik kritis (0,300) maka seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah: *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".*

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

   $2r_b$

   $1 + r_b$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputuasan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5 % satu sisi adalah :

1. Jika thitung lebih dari atau sama dengan t0,05 dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

2. Jika thitung kurang dari t0,05 dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal *(reliabel).* Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode split-half diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.5
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Kreability	Reability
Good	0.80	0.50
Acceptable	0.70	0.30
Marginal	0.60	0.20
Marginal	0.50	0.10

Berikut disajikan hasil uji validitas menggunakan metode *Spearman Brown (Split Half)* :

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,756
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,770
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,737
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,849
	Unequal Length		,849
Guttman Split-Half Coefficient			,841

a. The items are: X1.1, X1.3, X1.5, X1.7, X1.9.

b. The items are: X1.2, X1.4, X1.6, X1.8, X1.10.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel rekrutmen sebesar 0,849 > 0,700, sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,884
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,927
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,783
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,879
	Unequal Length		,880
Guttman Split-Half Coefficient			,853

a. The items are: X2.11, X2.13, X2.15, X2.17.

b. The items are: X2.17, X2.12, X2.14, X2.16.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,879 > 0,700, sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,912
		N of Items	10[a]
	Part 2	Value	,902
		N of Items	10[b]
	Total N of Items		20
Correlation Between Forms			,952
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,976
	Unequal Length		,976
Guttman Split-Half Coefficient			,975

a. The items are: Y18, Y20, Y22, Y24, Y26, Y28, Y30, Y32, Y34, Y36.

b. The items are: Y19, Y21, Y23, Y25, Y27, Y29, Y31, Y33, Y35, Y37.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,976 > 0,700, sehingga dinyatakan reliabel.

3.2.4.3 Uji MSI

Method of successive interval (MSI) Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya,oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (*Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban dari persamaan berikut

6. $$ScaleValue = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan

persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program software MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Narimawati umi (2010 :41), rancangan analisis dapat di definisikan sebagai berikut : "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

1. Analisis Data Deskriptif

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan PT. Dirgantara Indonesia berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor

penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$skortotal = \frac{SkorAktual}{Skoriideal} \text{ X } 100\%$$

(Sumber: Narimawati Umi, 2010:45)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada setiap variabel yang diteliti dengan berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% Skor	Kriteria
1.	20.00%-36.00%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
2.	36.01%-52.00%	Buruk/Rendah
3.	52.01%-68.00%	Cukup Baik/Sedang
4.	68.01%-84.00%	Baik/Tinggi
5.	84.01%-100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Umi Narimawati (2007:85)

2. Analisis Data Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui *"Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut:

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
b. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Dimana

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus: Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

A. Uji Asumsi Klasik

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat meghasilkan estimator yang baik.

Adapun keempat uji asumsi klasik itu adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah garfik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu :

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel

independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Imam Ghozali, 2006: 91):

a. Nilai R2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
b. Menganalisis matrik kolerasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
c. Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1 / Tolerance). Nilai cuttof yang umum dipakai untuk menunjukkan

adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) ada yang signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \cdots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen

X_1, X_2 = variabel independen

A = konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Rekrutmen (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja pegawai (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X_1, Rekrutmen

β2= Koefisien regresi dari variable X_2, Pengembangan Karir

X_1= Rekrutmen

X_2= Pengembangan Karir

4. Uji Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati (2010:49), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus:

$$r = \frac{n(\Sigma XYi) - (\Sigma Xi)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n(\Sigma XXi^2) - (\Sigma Xi)^2\} - \{n(\Sigma yi^2) - (\Sigma yi)^2\}}}$$

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = Rekrutmen dan Pengembangan karir

z = Kinerja Pegawai

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, 2003:157

5. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SSreg/SStot. Dalam hal ini ada dua analisis koefisien yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda dan analisis koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut.

6. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y (Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai) secara simultan maka penulis akan menggunakan analisis koefisien determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd: Koefisien Determinasi

r: Koefisien korelasi

2) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X_1 dan Variabel X_2 terhadap Y (Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Gujarati (2003:172) adalah sebagai berikut:

KD
= B x zero order x 100%

Sumber: Gujarati (2003:172)

Keterangan:

B = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hopotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Rumus uji F yang digunakan adalah **:**

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x\ldots}}{(k-R^2_{y.x\ldots)}}$$

Dimana:

F = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama–sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini di lakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai Fkritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H_0

yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus Pearson.

. Hipotesis

H0 ; $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

H1; $\rho \neq 0$, Terdapat pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

c. Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila Fhitung > dari Ftabel ($\alpha = 0{,}05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Taksiran koefisien korelasi yang dikategorikan menurut metode Guilford adalah sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	**Rendah**
0,41 – 0,60	Moderat/Cukup
0,61 – 0,80	**Erat**
0,81 – 1,00	Sangat Erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah ρyxi ≠ 0. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\text{PYX1}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2XY \ldots . Xk)CRii}{(\text{n} - \text{k} - 1)}}} I = 1,2,3 \ldots ,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n – k – 1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H0.ρ=0, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

H11.ρ≠0, Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Ho.ρ=0, Tidak terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

H12.ρ≠0, Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

c. Kriteria pengujian

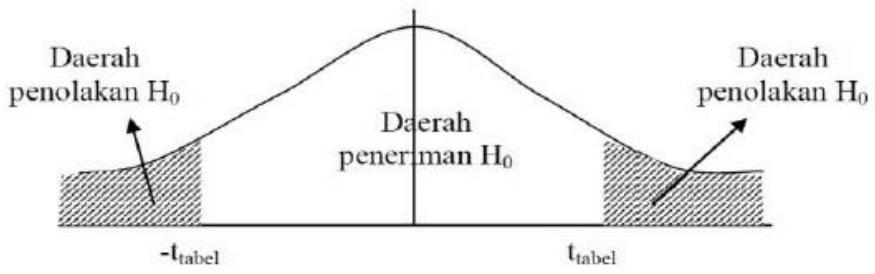
H_0 ditolak apabila thitung < dari ttabel ($\alpha = 0{,}05$)

Kriteria Penarikan Pengujian:

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria peneerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika thitung ≥ ttabel maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika thitung ≤ ttabel maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Di bawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan:



Gambar 3.1
Daerah penerimaan dan penolakan Ho
Sumber: Sugiyono (2009:185)