

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Rancangan Penelitian**

###### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Usman, 1996:32).

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* atau penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui akibat dari suatu tindakan atau bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Penelitian korelasional mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor yang lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

###### **2. Variabel Penelitian**

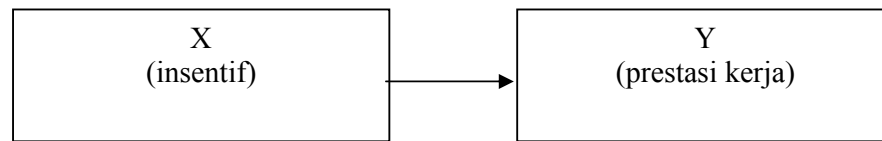
Untuk dapat meneliti konsep empirik, konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel. Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Nazir, 1988). Variabel juga sering diartikan sebagai simbol yang padanya kita dapat meletakkan bilangan atau nilai (Kerlinger, 1998). Disamping sebagai pembeda,

variabel juga saling berkaitan dan saling mempengaruhi satu sama lain (Singarimbun, 1991).

Variabel penelitian ini meliputi faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diteliti. Adapun variabel terdiri dari dua macam, yaitu:

- a. Variabel bebas adalah variabel yang sengaja dikendalikan pengaruhnya terhadap variabel terantung.
- b. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif dan prestasi kerja. Keterikatan keduanya dapat digambarkan sebagai berikut:



## **B. Subyek Penelitian**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga. Apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10% sampai 12 % atau 20% sampai 25% atau lebih (Arikunto:2006). Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah

karyawan di PT. Susanti Megah bagian marketing yang mempunyai ciri-ciri karyawan yang sudah lama bekerja selama dua tahun dan menjadi pegawai tetap di perusahaan, jumlah karyawan yang menjadi populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang meliputi: manager marketing 1 orang, asisten manager 1 orang, administrasi marketing 3 orang, administrasi pengiriman 2 orang, sales 10 orang, kabag.kendaraan 1 orang, asisten kabag. Kendaraan 1 orang, sopir pengiriman 10 orang dan sopir for clif 5 orang.

### **C. Instrument Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam kegiatan ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Instrument merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran. Tujuan ini harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara yang efisien dan akurat.

#### **1. Insentif**

Untuk mengungkap fakta mengenai variabel insentif, digunakan skala insentif yang di susun oleh penulis dengan mengacu pada teori insentif oleh Sarwoto.

##### **a. Definisi Operasional**

Konsep-konsep yang sudah diterjemahkan menjadi satuan yang lebih operasional yakni variabel dan konstruk belum sepenuhnya siap untuk diukur, kecuali bila telah didefinisikan secara operasional. Karena variabel dan konstruk mempunyai beberapa dimensi yang diukur secara

berbeda. Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur variabel. Lebih jelasnya definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel penelitian. Definisi operasional juga merupakan informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menggunakan variabel yang sama.

Cara untuk menyusun definisi operasional adalah dengan memberi makna pada suatu konstruk atau variabel dengan menetapkan “operasi” atau kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk.

Adapun definisi operasional dari insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan yang berupa material dan non material untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

#### b. Alat Ukur

Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2008). Untuk mengungkap fakta mengenai variabel pemberian insentif, digunakan skala insentif.

Bentuk skala insentif dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *favourable* dan

*unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

Menurut teorinya Sarwoto adapun dimensi yang dapat digunakan untuk menyusun skala insentif antara lain:

- 1) Insentif material adalah tambahan penghasilan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja.

Insentif material terdiri dari:

- a) Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa mendatang.
- b) Komisi yaitu Imbalan (uang) atau prosentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan dalam jual beli. Biasanya diberikan kepada pekerja bagian penjualan.
- c) Profit Sharing yaitu Biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan dalam sebuah dana kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap peserta.

- d) Kompensasi yang ditangguhkan Merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, meliputi : dana pensiun atau kontrak hari tua.
- 2) *Insentif Non Material* adalah tambahan penghasilan yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain: pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal), dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

Indikator-indikator tersebut diatas dikembangkan menjadi item-item pernyataan. Data tentang variabel pemberian insentif dapat diperoleh dengan menyusun alat ukur skala insentif yang berjumlah 33 item yang terdiri dari 17 item pernyataan *favourable* dan 16 item pernyataan *unfavourable*.

Indikator-indikator tersebut diatas dikembangkan menjadi item-item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (*blue print*) penyusunan skala insentif.

**Tabel 1**  
**Blue print skala insentif**

No	Dimensi	Indikator	No item		Jumlah
			F	UF	
1	Insentif material	Bonus	1,2,3	4,5	5
		Komisi	6,7	8,9	4
		Profit sharing	10,12	11,13	4
		Kompensasi	14,15	16,17	4
2	Insentif non material	Pemberian tanda jasa	18,19	20,21	4
		Kenaikan jabatan	22,23	24,25	4
		Ucapan terima kasih	26,27	28,29	4
		Fasilitas khusus	30,31	32,33	4
jumlah					33

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala likert. Skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain (Nazir, 1998):

- 1) Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.

- 2) Skalanya relatif mudah dibuat
- 3) Reliabilitasnya cukup tinggi
- 4) Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pernyataan yang *favourable*
  - a) Skor 5 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
  - b) Skor 4 untuk jawaban yang setuju (S)
  - c) Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
  - d) Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
  - e) Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
- 2) Untuk pernyataan *unfavourable*
  - a) Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
  - b) Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)
  - c) Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
  - d) Skor 4 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
  - e) Skor 5 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

#### c. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut



menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2008).

Sisi lain dari validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengenai sarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur (Sumadi Suryabrata, 1998).

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 17 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi ( $r$  hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel) dimana untuk subyek ketentuan  $df = N-2$  pada penelitian ini karena  $N = 35$ , berarti  $35-2 = 33$  dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, maka diperoleh  $r$  tabel = 0,344. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek

X = Angka Pada Variabel

Y = Angka Pada Variabel Kedua

R<sub>xy</sub> = Nilai Korelasi *Product Moment*

#### d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar, 2008).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur skala insentif digunakan rumus alpha dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 17 for windows. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1

dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Adapun rumus alpha adalah sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[ \frac{K}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reliabilitas Instrument

$K$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_h^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Saifuddin Azwar, 1999).

## 2. Prestasi kerja

Untuk mengungkap fakta mengenai variabel prestasi kerja, digunakan skala prestasi kerja yang di susun oleh penulis dengan mengacu pada teori prestasi kerja oleh Siswanto.

a. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari prestasi kerja adalah hasil-hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Alat Ukur

Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2008). Untuk mengungkap fakta mengenai variabel pengembangan karir, digunakan skala pengembangan karir.

Bentuk skala prestasi kerja dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

Menurut teorinya siswanto Adapun dimensi yang dapat digunakan untuk menyusun skala prestasi kerja antara lain:

- 1) Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
  - a) Kesediaan pribadi menjaga organisasi
  - b) Pengabdian untuk perusahaan
- 2) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
  - a) Sanggup menyelesaikan tugas
- 3) Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.
  - a) Sanggup mentaati peraturan

- b) Tidak melanggar larangan
- 4) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan.
- a) Tulus dalam melaksanakan tugas
  - b) Tidak menyalahgunakan wewenang
- 5) Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- a) Mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas
- 6) Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlakukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.
- a) Mampu mengambil keputusan dengan tepat
- 7) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja

sebenarnya khusus diperntukkan bagi tenga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

a) Mampu meyakinkan orng lain

Indikator-indikator tersebut diatas dikembangkan menjadi item-item pernyataan. Data tentang variabel prestasi kerja dapat diperoleh dengan menyusun alat ukur skala prestasi kerja yang berjumlah 40 item yang terdiri dari 21 item pernyataan *favourable* dan 19 item pernyataan *unfavourable*.

Indikator-indikator tersebut diatas dikembangkan menjadi item-item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (*blue print*) penyusunan skala prestasi kerja.

**Tabel 2**

***Blue print* skala prestasi kerja**

No	Dimensi	Indikator	No item		Jumlah
			F	UF	
1.	Kesetiaan	Kesediaan pribadi menjaga organisasi	34, 35	36,37	4
		Pengabdian untuk perusahaan	38,39,40	41	4
2.	Tanggung jawab	Sanggup menyelesaikan tugas	42, 43	44, 45	4

3.	Ketaatan	Sanggup mentaati peraturan	46,48	47,49	4
		Tidak melanggar larangan	50,52	51,53	4
4.	Kejujuran	Tulus dalam melaksanakan tugas	54,56	55,57	4
		Tidak menyalahgunakan wewenang	58,60	59,61	4
5..	Kerjasama	Mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas	62,63	64,65	4
6.	Prakarsa	Mampu mengambil keputusan dengan tepat	66,67	68,69	4
7.	Kepemimpinan	Mampu meyakinkan orang lain	70,72	71,73	4
Jumlah					40

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala likert. Skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain (Nazir, 1998):

- 1) Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
- 2) Skalanya relatif mudah dibuat



- 3) Reliabilitasnya cukup tinggi
- 4) Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pernyataan yang *favourable*
    - a) Skor 5 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
    - b) Skor 4 untuk jawaban yang setuju (S)
    - c) Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
    - d) Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
    - e) Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
  - 2) Untuk pernyataan *unfavourable*
    - a) Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
    - b) Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)
    - c) Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
    - d) Skor 4 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
    - e) Skor 5 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
- c. Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai

dengan maksud dilakukannya pengukuran. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2008).

Sisi lain dari validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid, tidak sekedar mampu mengungkapkan data dengan tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengenai sarasanya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur (Sumadi Suryabrata, 1998).

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 17 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi ( $r$  hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel) dimana untuk subyek ketentuan  $df = N-2$  pada penelitian ini karena  $N = 35$ , berarti  $35-2 = 33$  dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, maka diperoleh  $r$  tabel = 0,344. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N = Banyaknya Subyek

X = Angka Pada Variabel

Y = Angka Ada Variabel Kedua

R<sub>xy</sub> = Nilai Korelasi *Product Moment*

#### d. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar, 2008).

Untuk menguji reliabilitas alat ukur skala prestasi kerja digunakan rumus alpha dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene (SPSS) versi 17 for windows*. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang

skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Adapun rumus alpha adalah sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[ \frac{K}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reliabilitas Instrument

$K$  = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_h^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya (Saifuddin Azwar, 1999).

#### **D. Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data

tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi skor variabel dengan melihat seberapa jauh terjadi penyimpangan. Adapun untuk mengetahui apakah data sampel tersebut berdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov* dan *shaphiro wilk*. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 17 *for windows*, dengan kaidah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi adalah tidak normal
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi adalah normal.

### **2. Uji Hipotesis**

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Uji korelasi *Spearman's Rho* dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 17 *for windows*.

Pada uji korelasi *Spearman's rho* sumber data kedua variabel bebas dan terikat yang dikorelasikan adalah data ordinal, serta data dari kedua variabel tidak harus berdistribusi normal, serta dalam uji korelasi ini juga menghasilkan korelasi yang bersifat positif(+) dan (-). Jika korelasinya (+) maka hubungan kedua variabel bersifat searah (berbanding lurus), yang berarti semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin tinggi pula nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya. Jika korelasinya negatif (-) maka hubungan kedua variabel bersifat tidak searah (berbanding terbalik), semakin tinggi nilai variabel bebas maka semakin rendah nilai variabel terikatnya, dan sebaliknya.

Rumus yang digunakan

$$r = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Untuk mengetahui tingkat kontribusi data pada penelitian ini dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sqrt{r} \text{ table } \times 100$$