

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Panca Kreasi. Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* (X1) adalah kompensasi, (X2) adalah motivasi, sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah. Kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sarana Panca Kreasi yang berlokasi di Jalan Haji Soleh 1 No.1E Kebon Jeruk Jakarta Barat 11560. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sarana Panca Kreasi sebanyak 52 orang. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### **3.2. Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1. Metode Penelitian**

Untuk mencapai tujuan dari penelitian ini maka penulis menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2008:29), penelitian deskriptif adalah penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal, eksplanatori, deskriptif. Desain kausal adalah suatu jenis riset yang berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Desain kausal bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini kompensasi dan motivasi karyawan mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Panca Kreasi.

Riset eksplanatori dilakukan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti yaitu kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Panca reasi. Riset deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi serta kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Panca Kreasi.

### **3.3. Operasionalisasi Variabel**

Untuk menghindari kekeliruan dalam menafsirkan masalah, maka dalam penelitian ini penulis membatasi variabel yang akan diukur, sehingga variabel-variabel yang akan diteliti diberi batasan-batasan secara operasional sebagai berikut:

Kompensasi sebagai variabel bebas (X) terdiri dari dua dimensi, antara lain:

1. Kompensasi finansial
  - a. Kompensasi langsung, yaitu: gaji-upah, dan insentif,
  - b. Kompensasi tidak langsung, yaitu; proteksi, kompensasi di luar jam kerja, dan fasilitas.

2. Kompensasi non finansial yaitu; karir/pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Motivasi sebagai variabel bebas (X) mempunyai tiga dimensi, antara lain:

1. Kebutuhan berprestasi, indikatornya:
  - a. Bekerja keras
  - b. Bekerja melebihi target
  - c. Ingin tampil beda
  - d. Tantangan
2. Kebutuhan berkuasa, indikatornya:
  - a. Keinginan menjadi pemimpin
  - b. Keinginan untuk dituruti oleh orang lain
  - c. Persaingan
3. Kebutuhan berafiliasi, indikatornya:
  - a. Keinginan untuk diikutsertakan dalam segala kegiatan perusahaan
  - b. Keinginan untuk dihargai
  - c. Rasa sosial yang tinggi

Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (Y) mempunyai lima dimensi antara lain:

1. Sifat dasar pekerjaan, indikatornya:
  - a. Keseuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan
  - b. Keanekaragaman pekerja
2. Penyeliaan, indikatornya:
  - a. Menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien
  - b. Supervisi langsung
3. Upah sekarang, indikatornya: kepuasan atas gaji yang diterima

4. Kesempatan promosi, indikatornya:
  - a. Peluang mendapatkan promosi jabatan
  - b. Peluang keberhasilan karir
5. Hubungan dengan rekan sekerja, indikatornya:
  - a. Keakraban
  - b. Kerja sama

**Tabel 3. 1**  
**Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala Pengukuran	No. Instrumen
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	"Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan."  Rivai (2004: .357)	Finansial: 1. Langsung • Gaji	• Kesesuaian gaji dengan bobot kerja	• Tingkat kesesuaian gaji dengan bobot kerja	Ordinal	1
			• Kesesuaian gaji dengan masa kerja	• Tingkat kesesuaian gaji dengan masa kerja	Ordinal	2
		• Insentif	• Kesesuaian pemberian imbalan langsung atas pencapaian kerja yang melebihi standar	• Tingkat kesesuaian pemberian imbalan langsung atas pencapaian kerja yang melebihi standar	Ordinal	3
			2. Tidak Langsung (Tunjangan) • Proteksi	• Pemberian perlindungan dalam bentuk asuransi, pesangon, atau pensiun	• Tingkat pemberian perlindungan dalam bentuk asuransi, pesangon, atau pensiun	Ordinal
		• Kompensasi di luar jam kerja		• Pemberian uang lembur, THR, dan uang cuti.	• Tingkat Pemberian uang lembur, THR, dan uang cuti.	Ordinal
		• Fasilitas	• Ketersediaan fasilitas dari perusahaan yang mendukung kelancaran kerja	• Tingkat ketersediaan fasilitas dari perusahaan yang mendukung kelancaran kerja	Ordinal	6
		Non Finansial: 1. Karir/pekerjaan	• Pengakuan terhadap karya	• Tingkat pengakuan terhadap karya	Ordinal	7
			• Penghargaan terhadap karya	• Tingkat penghargaan terhadap karya	Ordinal	8

		2. Lingkungan kerja	• Perasaan empati terhadap karyawan	• Tingkat perasaan empati terhadap karyawan	Ordinal	9
			• Pemberian pujian	• Tingkat pemberian pujian	Ordinal	10

Tabel 3. 2

Operasionalisasi variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala Pengukuran	No. Instrumen
Motivasi (X <sub>2</sub> )	"Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".  Anwar Prabu (2005: 61)	Kebutuhan berprestasi	• Bekerja keras	• Tingkat dorongan untuk bekerja keras	Ordinal	1, 2
			• Bekerja melebihi target	• Tingkat dorongan untuk bekerja melebihi target	Ordinal	3
			• Ingin tampil beda	• Tingkat dorongan untuk tampil beda dibanding karyawan lain	Ordinal	4
			• Tantangan	• Tingkat dorongan untuk melakukan pekerjaan yang menantang	Ordinal	5
		Kebutuhan berkuasa	• Keinginan menjadi pemimpin	• Tingkat dorongan untuk menjadi pemimpin	Ordinal	6
			• Keinginan untuk dituruti oleh orang lain	• Tingkat keinginan untuk dituruti oleh orang lain	Ordinal	7
			• Persaingan	• Tingkat keinginan bersaing untuk mendapatkan suatu jabatan	Ordinal	8
		Kebutuhan berafiliasi	• Keinginan untuk diikutsertakan dalam segala	• Tingkat keinginan untuk diikutsertakan	Ordinal	9

			kegiatan perusahaan	dalam segala kegiatan perusahaan		
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keinginan untuk dihargai</li> <li>• Rasa sosial yang tinggi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat keinginan untuk dihargai</li> <li>• Tingkat keinginan berbagi (rasa sosial) yang tinggi</li> </ul>	Ordinal	10
					Ordinal	11

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Tingkat Ukuran	Skala Pengukuran	No. Instrumen
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	“Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.”  Luthans (2006: 243)	▪ Pekerjaan itu sendiri	- Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan	- Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat, dan keterampilan	Ordinal	1
			- Kepuasan terhadap keanekaragaman pekerjaan	- Tingkat kepuasan terhadap keanekaragaman pekerjaan	Ordinal	2
		▪ Pengawasan	- Kepuasan terhadap pengawasan dari pimpinan dalam rangka menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien	- Tingkat kepuasan terhadap pengawasan dari pimpinan dalam rangka menjadikan pekerjaan lebih efektif dan efisien	Ordinal	3
			- Kepuasan terhadap supervisi langsung pimpinan	- Tingkat kepuasan terhadap supervisi langsung pimpinan	Ordinal	4

## 1. Pengujian Validitas

Suharsimi Arikunto (2006:168) bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah”. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Perhitungan uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Riduwan, 2008:110)

Keterangan:

- $r_{xy}$  = menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- $X$  = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $Y$  = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$  = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- $N$  = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel : item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel : item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid



Dari hasil pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang diolah menggunakan Excel perhitungan manual (terlampir). Uji validitas untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel  $X_1$  (Kompensasi)**

	Item Pert	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Kompensasi	Item 1	0,530	0,374
Item 2		0,625	0,374	Valid
Item 3		0,569	0,374	Valid
Item 4		0,757	0,374	Valid
Item 5		0,707	0,374	Valid
Item 6		0,528	0,374	Valid
Item 7		0,438	0,374	Valid
Item 8		0,421	0,374	Valid
Item 9		0,667	0,374	Valid
Item 10		0,502	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010*

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel  $X_2$  (Motivasi)**

	Item Pert	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Motivasi	Item 1	0,555	0,374
Item 2		0,655	0,374	Valid
Item 3		0,764	0,374	Valid
Item 4		0,743	0,374	Valid
Item 5		0,701	0,374	Valid
Item 6		0,681	0,374	Valid
Item 7		0,546	0,374	Valid
Item 8		0,703	0,374	Valid
Item 9		0,670	0,374	Valid
Item 10		0,688	0,374	Valid
Item 11		0,523	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010*

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

	<b>Item Pert</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Produktivitas Kerja	Item_1	0,637	0,374	Valid
	Item_2	0,646	0,374	Valid
	Item_3	0,535	0,374	Valid
	Item_4	0,670	0,374	Valid
	Item_5	0,565	0,374	Valid
	Item_6	0,644	0,374	Valid
	Item_7	0,582	0,374	Valid
	Item_8	0,746	0,374	Valid
	Item_9	0,621	0,374	Valid
	Item_10	0,658	0,374	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009*

Pengujian validitas instrumen penelitian ini dilakukan terhadap 30 orang reponden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n-2$  atau  $(30-2=28)$  dengan nilai  $r_{table}$  sebesar 0,374. Dengan demikian dapat dinyatakan setiap item pertanyaan pada setiap sub variabel valid, karena setiap item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{table}$ , sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

## **2. Pengujian Reliabilitas**

Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan pada 30 orang responden untuk mengetahui ketepatan atau kepercayaan hasil ukur yang dilakukan kuesioner yang akan dipergunakan terhadap setiap variabel, yakni kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Cara yang dilakukan adalah menggunakan SPSS 13.00 *for windows* serta menggunakan rumus yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun langkah-langkah perhitungan reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menghitung koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel dalam penelitian dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots (Arikunto, 2002:171)$$

Untuk mencari varians per item gunakan rumus varians sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (Arikunto, 2002:160)$$

- b) Menetapkan keputusan pengujian sebagai berikut:

Hasil perhitungan  $r_{11}$  dibandingkan  $r_{table}$  pada taraf nyata 5%. Dengan

kriteria keputusan pengujian :

- Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan reliabel jika  $r_{11} > r_{table}$

- Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak reliabel jika  $r_{11} < R_{tabel}$

Perhitungan reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan *Cronbach Alpha* berdasarkan hasil perhitungan pada tabel penolong (penghitungan manual terlampir) adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kompensasi	0,862	0,700	Reliabel
2	Motivasi	0,905	0,700	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,888	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data  
2010

Berikut juga disajikan *output* data yang dihitung dengan bantuan SPSS

13.00 yakni:

**Gambar 3. 1**  
**Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y**

Reliability Statistics Kompensasi		Reliability Statistics Motivasi			Reliability Statistics Kepuasan Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10	.905	.700	11	.888	10

Sumber: Data Output SPSS 13.00, 2010

Pengujian reliabilitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $(30-2=28)$ ,

sehingga diperoleh nilai masing-masing pernyataan variabel lebih besar dari 0,500000. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuisioner adalah reliabel dan berapa kalipun ditanyakan kepada karyawan akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

### 3.6.2 Teknik Analisis Data

Penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh koresponden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh sehingga dapat diproses lebih lanjut.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap alternatif jawaban dari setiap item berdasarkan *Skala Likert*. Adapun pola pembobotan untuk *coding* tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 9**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

No	Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
1.	Sangat Positif	5	1
2.	Positif	4	2
3.	Netral	3	3
4.	Negatif	2	4
5.	Sangat Negatif	1	5

3. Tabulasi, yaitu perekapan data hasil skoring pada langkah kedua kedalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 10**

**Pola Rekapitulasi Data Penelitian**

Responden	Item Pertanyaan							Total
	1	2	3	4	5	...	n	
1								
2								
...								
n								

Dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta jawaban masalah yang diajukan.

Persamaan regresi untuk dua faktor adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiyono, 2004:250})$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan  
 $a$  = Harga  $\hat{Y}$  bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b_1, b_2$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b$  (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.

$X_1, X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Langkah- langkah yang dilakukan dalam analisis regresi ganda adalah sebagai berikut :

1. Data mentah (sumber data penelitian yang berisikan nilai  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $\hat{Y}$  dari sejumlah responden) dari hasil penelitian disusun terlebih dahulu kedalam tabel penolong (tabel yang berisikan  $\sum X_1$ ,  $\sum X_2$ ,  $\sum Y$ ,  $\sum X_1Y$ ,  $\sum X_2Y$ ,  $\sum X_1X_2$ ,  $\sum X_1^2$ ,  $\sum X_2^2$ ,  $\sum Y^2$ ).
2. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$  dapat menggunakan persamaan berikut :

$$\begin{aligned} \sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1X_2 \\ \sum X_2Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1X_2 + b_2 \sum X_2^2 \end{aligned} \quad (\text{Sugiyono, 2004:252})$$

3. Setelah nilai-nilai pada tabel penolong diketahui, masukkan nilai-nilai tersebut kedalam persamaan diatas untuk mendapatkan koefisien  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$ .

### C. Analisis Korelasi Ganda (Multiple Correlation)

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua buah variabel bebas, yakni ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat ( $Y$ ) sehingga analisis korelasi yang digunakan korelasi ganda. Penggunaan korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Menurut Sugiyono (2004:216) Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel yang lain.

Korelasi Ganda merupakan hubungan secara bersama-sama antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ . Pada penelitian ini korelasi ganda yang dimaksud merupakan hubungan secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan dengan rumus berikut:

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \quad (\text{Sugiyono, 2004:218})$$

Dimana:

- $r_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$
- $r_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $Y$
- $r_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan  $Y$
- $r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$



Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut, apakah besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada tabel berikut.

**Tabel 3. 12**  
**Tabel GUILFORD**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004)

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Karena penulis menggunakan populasi atau sampel jenuh sebagai objek penelitian, maka penulis tidak menggunakan uji hipotesis statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2008: 94) yang mengemukakan bahwa "Hipotesis statistik itu ada, bila penelitian bekerja dengan sampel, jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik".