

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel *independent* (variabel bebas) atau variabel X dalam penelitian ini adalah sistem informasi sumber daya manusia. Sedangkan variabel *dependent* (variabel terikat) atau variabel Y dalam penelitian ini adalah Perencanaan karir karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. INTI (Persero) Bandung, adapun yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM pada PT.INTI (Persero) Bandung yang beralamat di jalan Moch. Toha No. 77 Bandung.

B. Desain Penelitian

1. Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, penetapan metode yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan pemilihan dan penentuan metode penelitian yang tepat merupakan pedoman penyelidikan yang terarah, sehingga metode yang dipakai diharapkan dapat memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana memperoleh data yang diperlukan, metode lebih menekankan kepada strategi, proses dan pendekatan dalam memilih jenis, karakteristik, serta dimensi ruang dan waktu dari data yang diperlukan.

Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Winarno Surachmad (2000:140) sebagai berikut:

Metode merupakan cara utama yang diperlukan untuk tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesis dengan mempergunakan teknis serta alat-alat tertentu. Cara utama ini dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan dan dari situasi penyelidikan, karena pengertian penyelidikan adalah pengertian luas, maka biasanya perlu dijelaskan lebih eksplisit dalam setiap penyelidikan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analitis yang digunakan dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa dan kejadian yang ada pada masa sekarang. Dalam penelitian yang penulis lakukan tidak hanya mengumpulkan data, tetapi adanya analitis dan interpretasi terhadap data tersebut untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta hubungan sistem informasi sumber daya manusia dengan perencanaan karir karyawan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan Winarno Surachmad (2000:140) bahwa:

Penelitian metode deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan data, tetapi meliputi analisa dan interpretasi tentang arti data itu sifat-sifat data tertentu yang pada umumnya terdapat dalam metode deskriptif sehingga dipandang sebagai ciri-ciri metode deskriptif adalah:

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
2. Data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering disebut metode analitik).

Dengan demikian metode ini selain memberikan gambaran tentang keterkaitan fenomena-fenomena yang ada tetapi juga memberi keterangan tentang keterkaitan variabel-variabel yang diteliti, pengujian hipotesis dan membuat prediksi untuk memperoleh makna dari permasalahan yang diteliti.

2. Operasional Variabel

Menurut Nasir (2005:123) mengemukakan bahwa: “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, sedangkan definisi operasional adalah suatu definisi-definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasionalisasi”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (x) yaitu sistem informasi sumber daya manusia, dan variabel terikat (y) yaitu perencanaan karir. Penulis merumuskan definisi-definisi variabel tersebut sebagai berikut:

a. Operasionalisasi Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

Sistem informasi sumber daya manusia didefinisikan sebagai prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, mempertahankan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia dan karakteristik unit organisasinya.

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel sumber daya manusia dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Sistem Informasi Sumber Daya Manusia

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	No. Item	SKALA
Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Variabel X)	Sarana dan prasarana	Tingkat ketersediaan hardware	1,2,3	Ordinal
		Tingkat ketersediaan software	4,5,6,7,8	Ordinal
	Sumber Daya Manusia	Tingkat kecukupan jumlah SDM	9	Ordinal
		Tingkat kualifikasi	10,	Ordinal

		pengalaman	11	
		Tingkat keterampilan	12	Ordinal
	Prosedur	Tingkat pemrosesan data	13	
		Tingkat komunikasi data	14	Ordinal
	Output	Tingkat relevan informasi	15	Ordinal
		Tingkat akurat informasi	16	Ordinal
		Tingkat ketepatan waktu	17	Ordinal
		Tingkat kelengkapan informasi	18	Ordinal
			19,	
			20	

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia, A. Sihotang

b. Operasionalisasi Variabel Perencanaan Karir

Perencanaan karir didefinisikan sebagai proses dimana seseorang memilih atau memepertimbangkan secara mendalam yang melaluinya seseorang menjadi sadar akan keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik personil lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir dan menetapkan rencana tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan tertentu”.

Untuk memudahkan pemeriksaan operasionalisasi variabel perencanaan karir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Perencanaan Karir

VARIABEL	INDIKATOR	UKURAN	No. Item	SKALA
Perencanaan Karir Karyawan (Variabel Y)	Arah karir	Tingkat pemahaman karyawan mengenai kebutuhan karirnya	1,2	Ordinal
		Tingkat pemahaman mengenai jalur karir	3	Ordinal
		Tingkat pilihan jabatan	4,5,6	Ordinal
		Tingkat kemampuan menganalisis pilihan-pilihan karir	7,8,9,10,11	Ordinal
	Informasi karir	Tingkat keakuratan informasi mengenai lowongan	12	Ordinal

		pekerjaan untuk menduduki suatu jabatan tertentu		
		Tingkat kejelasan informasi mengenai perencanaan karir	13	Ordinal
		Tingkat kelengkapan informasi yang telah tersedia mengenai promosi, mutasi, demosi	14	Ordinal
	Manajemen karir	Tingkat rekrutmen dan seleksi	15	Ordinal
		Tingkat kesesuaian penempatan SDM	16,17,18	Ordinal
		Tingkat pelatihan dan pengembangan	19,20	Ordinal

Sumber :Administrasi Kepegawaian Negara, Moekijat

3. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, di mana subjek penelitian tersebut berfungsi sebagai sumber data. Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berupa benda-benda, manusia atau pun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian.

Salah satu syarat penelitian yaitu adanya data yang akurat berasal dari sumber yang dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang bersangkutan. Oleh karena itu perlu ditentukan populasi serta sampel dari penelitian yang dimaksud. Menurut Suharsimi Arikunto (2002:108): “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Ridwan (2006:55) mengemukakan bahwa: “populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”.

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah karyawan pada Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung, yaitu sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi Divisi SDM PT.INTI (Persero) Bandung kurang dari 100, yaitu sebanyak 30 orang, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian.

Gambaran tentang jumlah penelitian tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Populasi Penelitian
Divisi Sumber Daya Manusia

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Divisi SDM dan Organisasi	30
Jumlah		30

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia di PT. INTI Bandung 2009

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang diperlukan dapat dilakukan dengan menggunakan sumber primer atau sumber sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data dengan istilah teknik pengumpulan data.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis mendapatkan informasi berupa data dengan mengadakan komunikasi secara langsung melalui proses tanya jawab kepada pihak terkait.

b. Studi Dokumentasi

Penulis melakukan studi dokumentasi mempelajari dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

c. Angket

Teknik pengumpulan data yang menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijadikan anggota sampel penelitian, data yang didapat bersifat kuantitatif, untuk memperoleh data maka dibuat dua jenis angket yang meliputi: 1) Angket tentang sistem informasi sumber daya manusia, 2) Angket tentang perencanaan karir.

Angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reabilitas angket. Dalam pengisian angket, responden tinggal memilih alternatif jawaban dengan cara melingkari atau memberi tanda silang salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden.

Penyusunan angket yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menyusun kisi-kisi angket
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Angket yang digunakan merupakan angket tertutup dengan lima alternatif jawaban
- c. Menetapkan skala penilaian angket.

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala sikap kategori *Likert*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2004 : 67) bahwa: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Penulis menyebarkan angket kepada responden dalam hal ini karyawan PT. INTI (Persero) Bandung yang berjumlah 30 responden. Tiap alternatif jawaban diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00-1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80-2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60-3,39	Cukup/Sedang
3,40-4,19	Baik/Tinggi
4,20-5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Di adaptasi dari skor kategori *Likert* skala 5

Bentuk angket yang disebarkan adalah angket tertutup yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan sejumlah jawaban untuk dipilih oleh setiap responden dengan menggunakan skala *likert* skala penilaian lima yaitu dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.5
Skala Penilaian Jawaban Angket

Jenis Pertanyaan	Alternatif Jawaban	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3
Kurang Setuju	2	4
Tidak Setuju	1	5

d. Studi Kepustakaan

Selain teknik pengumpulan data di atas, penulis juga melakukan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan berbagai data dan informasi melalui buku-buku, internet, surat kabar yang relevan sehingga dapat membantu terhadap pemecahan masalah yang penulis kaji.

5. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel, sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan, terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur dapat dipercaya dan diandalkan (Sugiyono, 2003:110), oleh karena itu setelah instrumen itu valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan.

Pemantapan angket dilakukan dengan melakukan uji coba instrument. Uji instrument ini dilakuakn pada saat instrument penelitian sudah tersedia dan siap untuk dipergunakan.

Untuk uji instrument ini penulis memilih karyawan PT.INTI Divisi SDM. Sesuai dengan variable yang akan diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel sistem informasi sumber daya manusia dan perenanaan karir karyawan.

Uji coba angket dilakuakn terhadap 10 orang responden. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistic dihitung validitas dan reliabilitasnya.

Angket yang diujicobakan terdiri atas angket yang mengukur variabel sistem informasi sumber daya manusia dan perencanaan karir karyawan. Penyebaran jumlah item angket pada variabel sistem informasi sumber daya manusia berjumlah 20 dan angket pada variabel perencanaan karir karyawan berjumlah 20 item.

a. Uji Validitas Instrumen

Arikunto (2002: 145) mengemukakan bahwa:

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Untuk mencari nilai validitas yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan rumus *Product Moment Correlation* yang dikemukakan oleh Karl Pearson (Arikunto, 2002: 146) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor tiap item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Banyaknya data

Kriteria pengujiannya sebagai berikut: Jika nilai r_{XY} lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen angket dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai hitung r_{XY} lebih kecil sama dengan nilai r tabel maka instrumen angket dinyatakan tidak valid.

Formula yang digunakan untuk mengukur validitas instrument dalam penelitian ini adalah *product moment coefficient*. Setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan pada r_{tabel} dengan N 10 dengan taraf $\alpha = 0,05$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil rekapitulasi hasil perhitungannya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel X

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.636	0.632	Valid
2	0.715	0.632	Valid
3	0.755	0.632	Valid
4	0.715	0.632	Valid
5	0.891	0.632	Valid
6	0.817	0.632	Valid
7	4.00	0.632	Valid
8	0.706	0.632	Valid
9	0.779	0.632	Valid
10	0.780	0.632	Valid

11	0.733	0.632	Valid
12	0.640	0.632	Valid
13	0.733	0.632	Valid
14	0.716	0.632	Valid
15	0.746	0.632	Valid
16	0.640	0.632	Valid
17	0.752	0.632	Valid
18	0.342	0.632	Valid
19	0.732	0.632	Valid
20	0.845	0.632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Catatan : Item yang tidak valid dibuang

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.778.	0.632	Valid
2	0.745	0.632	Valid
3	1.751	0.632	Valid
4	0.704	0.632	Valid
5	0.710	0.632	Valid
6	0.751	0.632	Valid
7	0.759	0.632	Valid
8	0.771	0.632	Valid
9	0.715	0.632	Valid
10	0.887	0.632	Valid
11	0.764	0.632	Valid
12	0.883	0.632	Valid
13	0.692	0.632	Valid
14	0.738	0.632	Valid
15	0.883	0.632	Valid
16	0.804	0.632	Valid
17	0.883	0.632	Valid
18	0.845	0.632	Valid
19	0.685	0.632	Valid
20	0.653	0.632	Valid

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas terhadap 20 item angket untuk variabel X yaitu sistem informasi sumber daya manusia menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid. Sehingga angket yang digunakan untuk

mengumpulkan data variabel sistem informasi sumber daya manusia berjumlah 20 item.

Selanjutnya pengujian terhadap 20 item angket untuk variabel Y yaitu perencanaan karyawan menunjukkan sebanyak 20 item dinyatakan valid. Sehingga angket yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel perencanaan karir karyawan berjumlah 20 item.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian ini di samping harus valid (sah) juga harus reliabel (dapat dipercaya) yaitu memiliki nilai ketetapan, artinya instrumen penelitian yang reliabel akan sama hasilnya apabila diteskan pada kelompok yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas yang penulis gunakan adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (r_{11}) dibawah ini:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2002:171})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians bulir soal

σ_t^2 = Varians total

Untuk rumus varian total (σ_t^2) yaitu:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[\frac{\sum(X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:171)

Keterangan:

σ_i^2 = Varians skor tiap-tiap item

$\sum x$ = Jumlah skor

N = Banyaknya data

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 5\%$, dengan kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel
2. $r_{11} \leq r_{tabel}$ berarti tidak reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir.

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada table berikut:

Tabel 3.8
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Variabel X (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia)	0.632	0.958	Reliabel
2	Variabel Y (Perencanaan Karir Karyawan)	0.632	0.968	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Coba Angket

Berdasarkan perhitungan reliabilitas instrumen variabel sistem informasi sumber daya manusia diperoleh $r_{hitung} = 0.958$ dan dari tabel $r_{product\ moment}$ diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 2 = 10 - 2 = 8$ dan taraf nyata 95% atau $(\alpha) = 0.05$ sebesar $r_{tabel} = 0.632$. hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0.958 > 0.632$) dengan demikian angket untuk variabel sistem informasi sumber daya manusia reliabel.

Pada perhitungan reliabilitas variabel perencanaan karir karyawan diperoleh $r_{hitung} = 0.968$ dari tabel $r_{product\ moment}$ diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = N - 2 = 10 - 2 = 8$ dan taraf nyata 95% atau $(\alpha) = 0.05$ sebesar $r_{tabel} = 0.632$. hal ini berarti r_{hitung} lebih besar r_{tabel} ($0.968 > 0.632$) dengan demikian angket untuk variabel perencanaan karir karyawan reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, penulis menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan, artinya tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidannya dan kereliabilitasnya.

6. Teknik Analisis Data

Untuk mencari hubungan kedua variabel dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data dengan rumus korelasi *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menganalisis hubungan apabila datanya berbentuk ordinal.

Jika jumlah rangking berangka kembar baik dalam variabel X maupun variabel Y cukup besar, maka mempergunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \quad (\text{Sidney Siegel, 1997:260})$$

Dengan ketentuan :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx \quad \sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

(Sidney Siegel, 1997:259)

$$\sum Tx = \sum \frac{t^3 - t}{12} \quad \sum Ty = \sum \frac{t^3 - t}{12}$$

(Sidney Siegel, 1997:256)

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$\sum X^2$ = Jumlah Ranking yang sama pada Variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah Ranking yang sama pada Variabel Y

$\sum Di^2$ = Jumlah Hasil Pengurangan antara Ranking yang terdapat pada Variabel X dan Variabel Y melalui pengkuadranan

T = Faktor Koreksi

t = Jumlah Rank Kembar

$\sum T_x$ = Faktor Koreksi Variabel X

$\sum T_y$ = Faktor Koreksi Variabel Y

N = Banyaknya Data

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Korelasi

Besar r_{xy}	Interpretasi
0.00 - <0.20	Korelasi sangat lemah (diabaikan, dianggap tidak ada)
≥ 0.20 - < 0.40	Korelasi lemah
≥ 0.40 - < 0.70	Korelasi sedang/cukup
≥ 0.70 - < 0.90	Korelasi kuat/tinggi
≥ 0.90 - ≤ 1.00	Korelasi sangat kuat/tinggi

Sumber: JP. Guilford (dalam Ating Somantri, 2006: 214)

7. Pengujian Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis atas tingkat keberartian korelasi. Menurut Ating Somantri (2006:161) langkah-langkah uji keberartian koefisien korelasi (uji hipotesis) yaitu sebagai berikut :

1. Nyatakan hipotesis statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu :

$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

$H_1: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Menentukan taraf kemaknaan/nyata α (*level of significance* α)
3. Kumpulkan data melalui jumlah populasi yang ada

4. Gunakan statistik uji yang tepat, yaitu uji-t

$$t = r_s \cdot \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Sidney Siegel, 1997:263)

Keterangan :

t = Distribusi Student dengan Derajat Kebebasan dk = n – 2

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

N = Banyaknya sampel

Sebelum kita menghitung nilai statistik uji dengan rumus $t = r_s \cdot \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$, terlebih dahulu menghitung koefisien korelasi dengan rumus korelasi Rank Spearman digunakan untuk menganalisis hubungan apabila datanya berbentuk ordinal.

5. Menentukan titik kritis (titik penolakan) dan daerah kritis (daerah penolakan)

$$H_0. t_{\alpha/2}(dk=n-2)$$

6. Hitung nilai statistik uji berdasarkan data yang dikumpulkan. Perhatikan apakah nilai hitung statistik uji jatuh di daerah penerimaan atau daerah penolakan
7. Berikan kesimpulan statistik (*statistical conclusion*)
8. Hitung nilai ρ (ρ Value), H_0 diterima atau ditolak