

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu wahana untuk mengangkat harkat dan martabat manusia dan tidak sekedar mencari nafkah. Meskipun demikian, mencari nafkah tetap merupakan bagian penting dari berkarya karena menghilangkan atau paling sedikit mengurangi ketergantungan seseorang pada orang lain dalam usaha memenuhi berbagai jenis keperluan dan keinginannya. Karena itulah dalam kehidupan berkarya bahwa “meskipun uang bukanlah segala-galanya, uang itu tetap penting”. Bahwa setiap orang yang bekerja untuk orang lain, yang bersangkutan mengharapkan imbalan, yang tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan berbagai jenis dan bentuknya. Untuk maksud tersebut manajemen mengharapkan mampu menerapkan suatu sistem imbalan yang efektif. (Sondang P. Siagian, 2002 :18).

Pentingnya manajemen imbalan yang efektif telah kita ketahui. Yang akan dilakukan ialah, penekanan uang (*reemphasizing*), dengan penyorotan khusus dari sudut pandang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meskipun, dengan keterkaitannya dengan upaya peningkatan produktivitas kerja akan lebih ditekankan lagi.

Bank BMT Al-Ikhlas Kecamatan Sukahaji Kabupaten Majalengka merupakan Bank yang baru berdiri, yang mempunyai tujuan mencapai Mitra Bisnis yang

Amanah dan Masalah dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan prestasi kerja yang tinggi dan pelayanan yang memuaskan, supaya tercapai hasil yang maksimal.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesional dan juga komitmen terhadap bidang yang telah ditentukan. Suatu komitmen berorganisasi mewujudkan daya dari seseorang mengidentifikasi keterlibatannya dalam berorganisasi (*mowday, porter dan steers berpendapat*), komitmen organisasi erat kaitannya dengan suatu rasa ingin memiliki, dalam suatu organisasi. Dalam hal ini penting dalam suatu perusahaan demi tercapainya target dan tujuan perusahaan.

Suatu sistem dan usaha yang dapat ditempuh dalam pengelolaan manusia, diperlukan suatu bidang khusus yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu perencanaan, pengadaan, pengembangan salah satunya mengelola manusia, meliputi pemeliharaan karyawan, memberi kompensasi.

Masalah memelihara karyawan dirasakan perusahaan lebih sulit dibandingkan dengan mencari karyawan itu sendiri. Hal ini, mungkin masih banyak pimpinan perusahaan belum mengetahui bagaimana cara agar para karyawan selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu strategi MSDM bertujuan untuk menciptakan keselarasan serta antara karyawan dengan pimpinan lembaga dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kompensasi akan mempunyai arti bagi orang yang berbeda. Ada yang mengartikan kompensasi sebagai *return* dan jasa yang dikeluarkan SDM untuk organisasi atau nilai yang diletakan lembaga pada

keahlian dan kemampuan SDM, atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk orang yang telah berjasa.

Kompensasi yang telah diberikan mempunyai tujuan semata-mata untuk memberi dorongan (motivasi) yang kuat bagi karyawan sebagai suatu insentif atau perangsang guna meningkatkan produktivitas kerja.

Para karyawan pada umumnya memperoleh penghasilan tambahan disamping upah dan gaji. Penghasilan tambahan dimaksud dapat digolongkan pada dua katagori utama, yaitu penghasilan, yang mempertebal amplop yang dibawa pulang setiap akhir bulan. Sasaran utama yang ingin dicapai dengan penambahan penghasilan itu ialah memperbesar hasrat para karyawan untuk menampilkan kerja yang makin memuaskan dan memperkuat keinginan, berperilaku positif. Karena itu sangat penting bagi para pekerja dilingkungan manajemen sumber daya manusia untuk memahami dan mampu menggunakan berbagai insentif yang berlaku dalam organisasi, baik dalam bentuk *financial* seperti bonus, komisi dan insentif. Karena keahlian khusus maupun dalam bentuk *non-finansial*.

Seperti diungkapkan oleh (Ghazali Saydam, 2000 : 242) dalam buku MSDM bahwa insentif adalah suatu pemberi imbalan kebendaan yang diberikan lembaga kepada karyawan diluar gaji pokok agar karyawan bekerja optimal, sehingga produktivitas meningkat

Dalam buku MSDM bahwa prestasi kerja adalah di lakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain seperti

perencanaan SDM, penarikan, dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan, dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, pensiun, dan pemecatan (Mutira S. Panggabean, 2004 : 67).

Dari pengertian prestasi diatas secara umum setiap pimpinan perlu mengambil keputusan, keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapat informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah prestasi

Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu harus benar agar informasi yang diperoleh benar. Karena prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjau ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Prosesnya adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang di ikuti dalam menghasilkan sesuatu. Prosesnya ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuannya memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan, kegiatan-kegiatan itu sendiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Dengan demikian konsep untuk menilai prestasi ada beberapa alasan antara lain :

1. Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambil keputusan tentang promosi dan gaji. Untuk kedua itulah penilaian prestasi paling sering di gunakan.
2. Penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi anda dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Semua pada umumnya membutuhkan dan menginginkan tentang prestasi (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilai menyediakan. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan adanya bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap karyawan. (Agus Darma, 1984 : 512-513).

Berdasarkan uraian tersebut bahwa dengan adanya kebijakan insentif maka BMT Al-Ikhlas Majalengka seharusnya dapat berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan, namun kenyataannya masih belum meningkat sebagaimana yang diharapkan.

BMT Al-Ikhlas Majalengka adalah lembaga perbankan yang memiliki 8 karyawan yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang berbeda-beda. Pada dasarnya pegawai BMT Al-Ikhlas Majalengka telah sesuai dengan *Job Description* yang berlaku tentang kepegawaian namun dalam hal pelaksanaannya tugas pelayanan nasabah masih belum sepenuhnya memiliki prestasi yang tinggi.

Bertitik tolak dari uraian di atas, penulis ingin meneliti apakah insentif berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Untuk merealisasikan keinginan tersebut penulis menentukan untuk masalah karya ilmiah ini, yakni menguji pengaruh antara insentif dengan prestasi kerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Dalam perumusan masalah ini terbagi menjadi tiga bagian yaitu :

1. Identifikasi masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah kajian dalam pembatasan masalah ini adalah mengenai Manajemen Sumber Daya Insani yang ada di BMT Al-Ikhlas kecamatan Sukahaji kabupaten Majalengka.

b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah menggunakan pendekatan empirik.

c. Jenis Masalah

Adapun jenis masalah adalah ketidak jelasan insentif karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah ditulis diatas, maka penulis membatasi masalahnya yaitu “Analisa mengenai insentif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di BMT Al-Ikhlas Majalengka”.

3. Pertanyaan penelitian

a. Adakah hubungan antar kebijakan insentif kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan BMT Al-ikhlas Majalengka ?

b. Seberapa besar pengaruh kebijakan insentif kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Majalengka ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a. Hubungan antara kebijakan insentif kerja karyawan dengan prestasi kerja pada BMT Al-Ikhlas Majalengka.
- b. Besarnya pengaruh kebijakan insentif kerja karyawan terhadap prestasi kerja di BMT Al-Ikhlas Majalengka.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian di harapkan akan berguna :

a. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian-kajian ilmu ekonomi Islam khususnya tentang insentif yang diterapkan dalam manajemen sumber daya insani.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan informasi dan bahan perbandingan terutama tentang insentif kerja karyawan.

c. Kegunaan Akademik

Sebagai perwujudan Tri Darma perguruan tinggi di STAIN Cirebon khususnya program studi ekonomi perbankan Islam. Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI).

D. Kerangka Pemikiran

Di Indonesia sudah ada peraturan mengatur tentang kepegawayan dan mengatur pemberian kompensasi kepada tenaga kerja semua peraturan perundang-undangan tersebut telah menjelaskan bahwa perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya harus memperlakukan mereka sebagai manusia yang layak mendapatkan penghasilan yang wajar.

Dalam konteks yang umum kompensasi insentif berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial yang diterima seorang karyawan karena jasa yang telah disumbangkannya terhadap lembaga kompensasi finansial berupa gaji, upah, bonus, komisi asuransi karyawan, tunjangan dan sebagainya. Sedangkan kompensasi non-finansial berupa tugas-tugas yang menarik, tugas yang memiliki tantangan, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan yang menaik. (Schuler dan Huber. 1993 : 386 ; Simamora, 1995 : 421).

Memberi definisi kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Kompensasi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi-organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tentunya yang prestasinya di atas prestasi standar. (Melayu S.P. Hasibuan, 2000).

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan dapat mengaitkan secara langsung kinerja dengan jumlah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk insentif

dan bagi hasil. Insentif di artikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang di dasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai bagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Marihot Tua Efendi, 2002 : 265).

Pada dasarnya, insentif menyediakan bayaran lebih tinggi untuk produksi yang lebih banyak. Alasan utama penggunaan insentif upah adalah jelas, insentif ini hampir selamanya meningkatkan produktivitas dan pada saat yang sama memperkecil biaya tenaga kerja setiap unit yang dihasilkan. Dalam kondisi normal para karyawan tanpa insentif upah mampu berproduksi lebih besar.

Agar berhasil, insentif hendaknya cukup sederhana bagi pegawai sehingga mereka yakin bahwa prestasi kerja akan menghasilkan imbalan. Apabila program insentif itu begitu rumit sehingga karyawan merasa sukar mengkaitkan prestasinya dengan imbalan, maka sukar diharapkan adanya peningkatan prestasi.

Insentif yang berhasil dapat menimbulkan imbalan psikologis dan juga imbalan yang ekonomik. Ada perasaan puas yang timbul dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Citra diri mungkin meningkatkan karena perasaan kompeten. Di samping itu, juga timbul perasaan bahwa hal itu membantu memenuhi kebutuhan sosial melalui pengeluaran yang lebih besar dibandingkan dengan pemasukan.

Insentif menyediakan beberapa manfaat bagi pegawai. Manfaat yang utama adalah bahwa insentif meningkatkan keyakinan pegawai (*instrumentalitas*), bahwa

prestasi yang tinggi akan menghasilkan imbalan. Apabila kita berasumsi bahwa uang memiliki valensi bagi pegawai, maka motivasi akan meningkat.

Insentif juga tampaknya menguntungkan ditinjau dari sudut pandang teori keadilan. Mereka yang berprestasi yang lebih baik memperoleh imbalan lebih besar. Jenis keseimbangan ini dipandang banyak orang sebagai hal yang adil. Lebih lanjut, apabila bayaran lebih besar merupakan imbalan yang berharga, maka sistem insentif dipandang banyak orang sebagai hal yang adil. Lebih lanjut, apabila bayaran lebih besar merupakan imbalan yang berharga, maka sistem insentif lebih menguntungkan dari sudut pandang modifikasi perilaku insentif menyediakan konsekuensi yang diinginkan (bayaran) yang dapat memperkuat perilaku. (Keith Davis, 1994 : 135-136).

Dalam suatu lembaga, program-program insentif dirancang atau bertujuan untuk (1) menarik para karyawan yang cukup kedalam lembaga, (2) memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul, dan (3) menciptakan kesejahteraan karyawan (Edwin B. Flippo, 1995 : 4).

Uraian di atas menggambarkan dua komponen yang saling berkaitan antara prestasi dengan insentif (imbalan), perlu diketahui bahwa insentif memiliki peran dalam kompensasi. Ada kalanya insentif disebut belakangan menyediakan tambahan insentif yang cukup untuk menimbulkan peningkatan prestasi yang diinginkan.

E. Perumusan Hipotesis

Dari landasan teori di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah :

1. Terdapat hubungan antara kebijakan insentif kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan BMT al-Ikhlas Majalengka.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan insentif kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Majalengka.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini, penulis lakukan sebagai berikut :

1. Menentukan Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data ini diperoleh dengan jalan mengadakan penelitian langsung dilembaga (perusahaan) yang dijadikan objek penelitian yang terdiri atas :

- 1) Gambaran umum perusahaan.
- 2) Para pekerja sebanyak 8 orang.

b. Sumber Data Skunder

Data ini diperoleh dari bantuan literatur, buku-buku, serta bahan lainnya yang terdiri atas :

- 1) Buku-buku teks mengenai manajemen SDM yang datanya masih relevan digunakan.
- 2) Menggunakan teknik observasi, wawancara, internet, angket, dan studi dokumentasi.

3) Ayat Al-Qur'an dan Hadist yang berhubungan dengan ketenaga
kerjan.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Yang menjadi responden adalah semua karyawan yang berjumlah 8 orang di BMT Al-Ikhlas Majalengka Sampel.

b. Sempel

Seluruh teknik yang digunakan untuk menggunakan sampel adalah teknik sensus. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel yaitu subjek 8 orang.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja.

b. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab kesumber informasi, manajer, dan karyawan.

c. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum BMT Al-Ikhlas Majalengka, seperti keadaan sarana dan fasilitas, dan keadan karyawan.

d. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan tulisan kepada responden dengan disertai alternatif jawaban.

4. Oprasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	PENGUKURAN
X	Gaji atau Insentif	- Jumlah Bayaran. - Jumlah Insentif. - Jaminan Hari Tua. - Jaminan Tanggungan Cacat. - Uang Jaminan Perawatan dan pengobatan. - Uang Tunjangan. - Uang Pensiun.	Ordinal
Y	Prestasi Kerja	- Disiplin Kerja. - Etos Kerja. - Tannggung Jawab. - Kejujuran. - Pintar. - Pelayanan.	Ordinal

5. Uji Instrumen penelitian

a. Pengujian Validitas Instrumen

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Riduwan (1995 : 63) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian itu dapat diartikan lebih luas lagi bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Misalnya timbangan yang valid dapat digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang pas untuk mengukur berat baik badan, beras, daging dan lain-lain. Timbangan menjadi tidak valid ketika buat mengukur panjang atau jarak tempuh. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid (saheh) untuk menguji validitas-validitas kontruksi (*construct validity*), dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Setelah instrument dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berdasarkan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah disusun itu. Setelah pengujian kontruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan

pada sampel dari mana populasi di ambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas kontruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dengan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

selanjutnya di hitung dengan uji-t dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \cdot \sqrt{n-2}$

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasi (r) sebagai berikut :

Antara 0,800 sampai dengan 1,000 : sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799 : tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 : cukup tinggi

Antara 0,200 sampai dengan 0,399 : rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199 : sangat rendah

b. Pengujian Reliabilitas Instrument

Suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Reabilitas menunjukkan pada tingkat keteradalan sesuatu. Dalam penelitian untuk mengetahui reabilitas seluruh tes, penulis dengan menggunakan rumus *Spearman Brown*.

Dimana :

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan (ganjil genap) atau (awal-akhir)

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan : Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti Reliabel sebaliknya

Jika $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti Tidak Reliabel

6. Teknisk Analais Data

a. Analis Korelasi Spearman Rank

Bentuk data dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yaitu data yang berbentuk rengking atau peringkat. Sehingga untuk menguji hipotesis asosiatif dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi spearman rank korelasi spearman renk digunakan untuk menguji signifikasi hipotesis

asosiatif bila variabel yang dihubungkan bentuk ordinal. Maka untuk menganalisa derajat hubungan atau pengaruh digunakan rumus korelasi spearman rank ebagai berikut :

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

Dimana : r = koefisien korelasi spearman rank.

di = perbedaan rutan nilai x dan y yang disesuaikan.

n = Banyaknya subyek.

b. Hipotesis Statistik

$H_0 \rho = 0$, berarti tidak ada hubungan antara kebijakan insentif kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Majalengka

$H_0 \rho = 0$, berarti ada hubungan antara kebijakan insentif kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BMT Al-Ikhlas Majalengka

Untuk menginterpretasikan hasil dari korelasi spearman rank ini terhadap kuat tidaknya hubungan dari koefisien tersebut, maka dapat berpedoman pada tabel berikut :



Tabel 1

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
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 : Sugiono (2001 : 183)

c. Uji Signinifikasi Koefisien Korelasi

1) Uji Rho

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi spearman renk, maka hasil dari korelasi tersebut dibandingkan dengan tabel nilai-nilai rho. Uji signifikansi ini disebut sebagai uji rho. Uji rho yaitu pengujian signifikansi yang digunakan dalam korelasi koefisien spearman rank apabila sampelnya kurang dari 30. Dalam perhitungan pengujiannya yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi spearman renk dengan harga kritis rho. Adapun harga kritis rho adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Tabel Nilai-nilai Rho

N	Taraf	Signif	N	taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,00	-	16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,625
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478

Sumber : Sugiono (2001 : 331)

2) Uji Distribusi t (*t Distribution*)

Uji distribusi t adalah teknik pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan nilai-nilai dalam distribusi t untuk nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ yang besarnya tergantung sampel (n) dan dengan taraf kesalahan tertentu. Adapun tabel distribusi t (terlampir) adalah sebagai berikut :

Setelah nilai t_{tabel} diketahui, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{hitung} , menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Untuk menginterpretasikan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka harus membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ditolak dan H_0 diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diterima dan H_0 ditolak.

d. Analisis Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Koefisien determinasi merupakan koefisien penentu karena variabel yang terjadi pada variabel dependen dijelaskan melalui varian yang terjadi variabel independen. Koefisien determinasi dilambangkan dengan (r^2), dengan cara perhitungannya yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang telah ditemukan (r) yang kemudian dikalikan 100%. Rumus koefisien determinasi adalah $r^2 \times 100\%$.