

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:41), pengertian objek penelitian adalah “sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu).” Sedangkan menurut Husein Umar (2005:303) menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian itu dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah “Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, dan Loyalitas karyawan terhadap Promosi jabatan”. Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas atau *independent variabel* merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam beberapa variabel terikat (Robbins,2009:23) dalam (Juliansyah noor,2012:48). Sedangkan menurut Sugiyono (2017:39) variabel *independent* adalah “variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent*/terikat. Jadi variabel *independent* ini yang menyebabkan tujuan variabel *dependent* tercapai. Variabel *independent* (Variabel X1) dalam penelitian ini adalah Penilaian

2. Prestasi kerja, (Variabel X2) Kompetensi karyawan dan (Variabel X3) Loyalitas karyawan.
3. Variabel terikat atau *dependent variabel*, merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain (Robbins, 2009:23) dalam (Juliansyah noor,2012:48). Jadi variabel *dependent* atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel *dependent* (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, dan Loyalitas karyawan merupakan faktor akibat.

### **3.1.1 Unit Analisis dan Unit Observasi**

Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama analisis data selanjutnya (Sekaran, 2009). Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian (Zulganef :2008). Unit analisis penelitian ini pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

Observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki (Arikunto;2006). Unit observasi dalam penelitian yaitu Karyawan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

### 3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:4) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan data ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Sedangkan menurut Umi Narimawati (2008) “Metode Penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu.”

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Berikut ini penjelasan mengenai metode tersebut :

#### a. Metode deskriptif

Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai metode deskriptif sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana Penilaian prestasi kerja pada PT.Taspen (Persero).
2. Bagaimana Kompetensi kerja karyawan pada PT.Taspen (Persero)
3. Bagaimana Loyalitas kerja karyawan pada PT.Taspen (Persero)
4. Bagaimana Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero).

b. Metode Verifikatif

Pengertian metode *verivikatif* menurut Mashuri (2008) adalah “Metode *verivikatif* yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian verifikatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan dan Loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT.Taspen (Persero) secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai metode deskriptif sesuai dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Seberapa besar Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.
2. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.
3. Seberapa besar Pengaruh Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi Karyawan dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Metode yang digunakan penulis adalah metode survey dimana dengan pengambilan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai cara pengumpulan data.

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain Penelitian Menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggraeni dan Linna Ismawati (2010:30) adalah “semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, yang terjadi pada karyawan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada karyawan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

3. Menetapkan rumusan masalah termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji; permasalahan dalam penelitian ini mengenai Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, Loyalitas karyawan dan promosi jabatan.
4. Menetapkan tujuan penelitian pada karyawan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori mengenai Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, Loyalitas karyawan dan promosi jabatan.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan. Dimana konsep variabel yaitu penilaian prestasi kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), Loyalitas karyawan (X3) dan Promosi jabatan (Y) serta pengukuran skala dalam penelitian ini adalah data ordinal karena data yang diukur mengenai sebuah tingkatan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data mengenai Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, Loyalitas karyawan dan promosi jabatan.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).

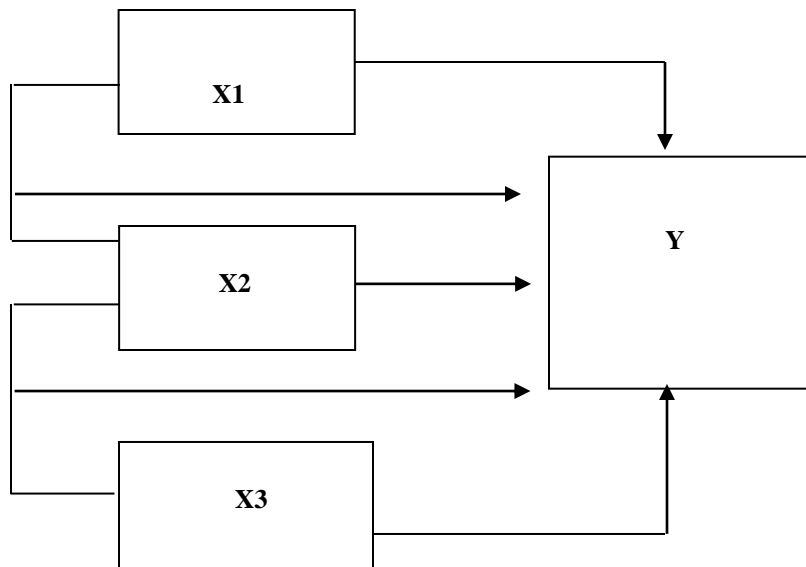
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka desain penelitian dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Desain Penelitian**

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit analisis	Time horizon
T-1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>
T-2	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>
T-3	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>
T-4	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>
T-5	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>
T-6	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Explanatory survey</i>	Karyawan PT.Taspen (Persero)	<i>Cross Sectional</i>

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara masing-masing variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

### 3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel menurut Nur, Indriantoro (2002:69) sebagai berikut: “penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Sedangkan menurut Umi Narimawati (2008:30) Pengertian operasional variabel adalah “proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran”. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Menurut Sugiyono (2014:61), variabel bebas yaitu: “Variabel Independent (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi



sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat)”. Variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu Penilaian Prestasi kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), dan Loyalitas karaywan (X3).

## 2. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Menurut Sugiyono (2014:61) Variabel Terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat atau *dependent variable* dalam penelitian ini yaitu Promosi Jabatan (Y).

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel Penilaian Prestasi kerja**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala	Sumber Data
Penilaian Prestasi kerja (X1)	Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.  <b>Soeprihanto (2001)</b>	1. Adil 2. objektif 3. Transparan 4. konsisten 5. sensitive  <b>Soeprihanto (2009)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian prestasi kerja dilakukan secara objektif (tidak pilih kasih)</li> <li>• Mengetahui prosedur penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik</li> <li>• Mengetahui hasil penilaian prestasi kerja</li> <li>• Mampu membedakan pegawai yang produktif dan tidak produktif</li> </ul>		O R D I N A L	Karyawan PT.Taspen (Persero)

**Tabel 3.3**  
**Operasional Variabel kompetensi karyawan**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. item	Skala	Sumber Data
Kompetensi (X2)	<p>Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan konerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.</p> <p><b>Hutapea dan Thoha (2008:28)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan dan pemahaman yang baik akan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.</li> <li>• Pengetahuan baik tentang peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam organisasi.</li> <li>• Mampu memecahkan masalah pekerjaan.</li> </ul>		O R D I N A L	Karyawan Pusat Pengembangan Sumber daya manusia (PPSDM) Aparatur
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keterampilan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikap kerja</li> </ul> <p><b>Hutapea dan Thoha (2008)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berkretivitas dalam bekerja</li> <li>• Adanya semangat kerja yang tinggi</li> <li>• Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasi</li> </ul>			

**Tabel 3.4**  
**Operasional Variabel Loyalitas**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala	Sumber Data
Loyalitas kerja Karyawan (X3)	Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi.  <b>Runtu (2014)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tetap bertahan dalam organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setia terhadap organisasi</li> </ul>		O R D I N A L	Karyawan Karyawan PT.Taspen (Persero)
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bersedia bekerja lebih dari jam kerja yang sudah ditentukan</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Menjaga rahasia organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bersedia menjaga segala kerahasiaan terkait nama baik perusahaan</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentaati peraturan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentaati peraturan disiplin dalam organisasi</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengorbanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siap mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi</li> </ul>			
		<b>Runtu (2014)</b>				

**Tabel 3.5**  
**Operasional Variabel Promosi Jabatan**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. item	Skala	Sumber Data
Promosi jabatan (Y)	<p>Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.</p> <p><b>Hasibuan (2012)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengalaman</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organisasi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman</li> </ul>		O R D I N A L	Karyawan Pusat Pengembangan Sumber daya manusia (PPSDM) Aparatur
		<ul style="list-style-type: none"> <li>tingkat Pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikan</li> <li>Prosedur promosi memperhatikan tingkat pendidikan</li> <li>Jabatan yang ditempati sesuai kemampuan</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesetiaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loyal terhadap organisasi</li> <li>Mampu bekerja lebih dari jam kerja yang sudah ditentukan (Lembur)</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mampu bekerja tanpa menunggu perintah</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejujuran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jujur dalam bekerja dan menjaga rahasia organisasi</li> </ul>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Disiplin</li> </ul> <p><b>Hasibuan (2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentaati peraturan jam kerja</li> <li>Mentaati peraturan perusahaan</li> </ul>			

### **3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan data**

#### **3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)**

Penelitian menggunakan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2009:137) adalah : Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain.

##### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2009:137) menyatakan :“Bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dengan wawancara ataupun dengan cara membagikan kuisisioner kepada 20 karyawan atau responden terhadap karyawan yang berhubungan dengan Penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

#### b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:137) menyatakan “Bahwa sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.”

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, ataupun memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku – buku perpustakaan atau data – data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, jurnal, dan IT. Dengan menggunakan data sekunder, peneliti bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti terdahulu.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data-data yang diperoleh dari perusahaan PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung berupa absensi karyawan, populasi karyawan dan buku serta artikel-artikel dari jurnal ilmiah untuk menunjang penelitian ini.

#### **3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan sampel minimal)**

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

##### 1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh

peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Taspen (Persero) dalam berbagai unit dan bidang yang ada di PT.Taspen (Persero) dengan jumlah karyawan 53 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pengertian tersebut maka, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey di mana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau Sensus kepada 53 karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data (Observasi, Kuesioner, wawancara, dokumentasi)**

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (field research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

#### A. Data Primer

Penulis untuk mendapatkan data primer mengenai penelitian ini dengan menggunakan Penelitian lapangan (*Field Research*), dengan cara meninjau

langsung terhadap lembaga/instansi yang akan diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Wawancara atau *interview*

Menurut P.Joko Subagyo (2011:39) Wawancara adalah: “Suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara *interview* dengan responde, dan kegiatannya dilakukan secara lisan”.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian umum dan Kepegawaian PT.Taspen (Persero), guna mendapatkan informasi maupun data bagaimana penilaian prestasi, Kompetensi karyawan, loyalitas karyawan dan promosi jabatan pada PT.Taspen (Persero).

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 statistic kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan dan loyalitas karyawan terhadap



promosi jabatan. Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dengan melakukan penyebaran kuisoner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) dengan score = 5
2. Setuju (S) dengan score = 4
3. Kurang Setuju (KS) dengan score = 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan score = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan score = 1

c. 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 penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, dan loyalitas karyawan.

B. Data Sekunder

a. Studi Kepustakaan

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber – sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain – lain. Studi pustaka

ini sebagai penelitian ini agar penelitian ini dapat di percaya karena menggunakan teori penelitian ahli terdahulu.

b. Penelitian internet

Mencari data dukung penelitian lebih lanjut melalui media informasi teknologi guna menunjang terkait penelitian yang penulis lakukan.

### **3.2.4.1 Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar 2007:89). Menurut Sugiyono (2006), “Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian”. Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Definisi tersebut mengartikan validitas sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (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. Uji validitas dalam penelitian penelitian ini yaitu untuk menggambarkan

variable penilaian prestasi kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), loyalitas karyawan (X3) dan Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT.Taspen (Persero).

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien menurut Suharsini Arikunto (2009:164) dapat dilihat ada table 3.7 sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi nilai r**

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat tidak tinggi

*Sumber : Shuarsimi Arikunto (2009:164)*

Uji Validitas Kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai t table dengan t hitung. Uji validitas ini dilakukan di PT.Taspen (Persero) kepada para pegawai. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, maka dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyebarkan kuesioner.
- b. Setelah menyebarkan hasil kusioner kepada responden dan mendapatkan hasil pengisian, kemudian angket diproses untuk dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus Person product moment, untuk mengujinya dapat menggunakan SPSS 16 untuk pernyataan pengamatan penilaian prestasi kerja, loyalitas karyawan, dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Promosi jabatan. jika intern pernyataan memiliki nilai koefisien

validitas  $t$  hitung  $\geq t$  tabel (0,3) dinyatakan valid dan untuk item pernyataan yang memiliki nilai koefisien validitas  $t$  hitung  $\leq t$  tabel (0,3) dinyatakan tidak valid.

- c. Setelah didapatkan data berdasarkan hasil komputerisasi, kemudian hasil tersebut dikonsultasikan ke pembimbing dan digunakan dalam penelitian yang sebenarnya.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Penilaian Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0.580	0.300	Valid
	2	0.616	0.300	Valid
	3	0.469	0.300	Valid
	4	0.597	0.300	Valid
	5	0.408	0.300	Valid
	6	0.352	0.300	Valid
	7	0.346	0.300	Valid
	8	0.385	0.300	Valid
	9	0.432	0.300	Valid
	10	0.313	0.300	Valid
Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> )	1	0.310	0.300	Valid
	2	0.314	0.300	Valid
	3	0.800	0.300	Valid
	4	0.725	0.300	Valid

	5	0.488	0.300	Valid
	6	0.553	0.300	Valid
	7	0.510	0.300	Valid
Loyalitas Karyawan (X <sub>3</sub> )	1	0.624	0.300	Valid
	2	0.558	0.300	Valid
	3	0.447	0.300	Valid
	4	0.541	0.300	Valid
	5	0.369	0.300	Valid
	6	0.474	0.300	Valid
	7	0.430	0.300	Valid
	8	0.448	0.300	Valid
	9	0.587	0.300	Valid
	10	0.307	0.300	Valid
Promosi Jabatan (Y)	1	0.632	0.300	Valid
	2	0.484	0.300	Valid
	3	0.541	0.300	Valid
	4	0.394	0.300	Valid
	5	0.565	0.300	Valid
	6	0.419	0.300	Valid
	7	0.560	0.300	Valid
	8	0.345	0.300	Valid
	9	0.621	0.300	Valid
	10	0.348	0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Loyalitas Karyawan dan Promosi Jabatan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

#### **3.2.4.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan: “*Reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency.*” Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Split Half Method (Spearman Brown Correlation) teknik belah dua.

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai  $r$  dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Metode ini menghitung reliabilitas dengan

cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil).

Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
- b. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas internal seluruh item

$r_b$  = Kolerasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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

1. Jika thitung lebih dari atau sama dengan  $t_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

2. Jika thitung kurang dari  $t_{0,05}$  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.

**Tabel 3.8**  
**Standar penilaian koefisien validitas dan reliabilitas**

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Poor	0,60	0,20

Sumber : Barker et al,2002:70

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0.786	0.70	Reliabel
Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )	0.760	0.70	Reliabel
Loyalitas Karyawan ( $X_3$ )	0.731	0.70	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0.709	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)



Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### **3.2.4.3 Uji MSI (Data Ordinal ke Interval)**

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner 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 "*Method 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 kumulatif. Untuk data  $n > 30$  dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

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

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

### **3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.2.5.1 Rancangan Analisis**

Menurut Umi Narimawati (2010 :41), mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Penulis melaksanakan analisa terhadap data yang dihasilkan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

##### **3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (kualitatif)**

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik. Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5).

Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2007)

Keterangan:

- a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 sebagai berikut :

**Table 3.10**

**Kriteria persentase skor tanggapan responden terhadap skor ideal**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00-36.00	Tidak baik
2	36.01-52.00	Kurang baik
3	52.01-84.00	Cukup
4	68.01-84.00	Baik
5	84.01-100	Sangat baik

Sumber : umi Narimawati (2007:84)

### 3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Analisis Verifikatif (kuantitatif) adalah metode pengolahan data berbentuk angka yang telah dikumpulkan melalui kuesioner penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan, loyalitas karyawan dan promosi jabatan. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Method of Successive Interval*" (Hays, 1969:39) kemudian selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara kersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval (Umi Narimawati, 2008).

Didalam penggunaan analisis linier berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik regresi linier berganda (multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau pengaruh penilaian prestasi kerja, Kompetensi karyawan dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan.

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Y), bila dua atau lebih variabel independen (X1, X2 dan X3) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Promosi jabatan

a = Konstanta dari persamaan regresi

X1 = Penilaian Prestasi Kerja

X2 = Kompetensi Karyawan

X3 = Loyalitas karyawan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien masing-masing faktor

$\varepsilon$  = Kesalahan residual (error)

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah (X1),(X2) dan (X3), sedangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. 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 grafik. 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 :

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

**b. Uji Multikolinieritas**

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar error nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003: 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

### **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).

Selain itu, dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil.

## 2. Analisis kolerasi Parsial

Menurut Sugiono (2017:302) menyatakan bahwa analisis korelasi menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2][n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2]}}$$

Dimana:  $-1 < r$

$r$  = Koefisien Korelasi

X1 = Penilaian Prestasi kerja

X2 = Kompetensi karyawan

X3 = Loyalitas karyawan

Y = Promosi jabatan

$n$  = Jumlah Responden  
Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.11**  
**Tingkat Keeratan Korelasi**

Interval Koefisien Kolerasi	Tingkat Hubungan
0 – 0.20	Sangat rendah ( hampir tidak ada 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*

### 3. Analisis Koefisien determinasi

Analisis koefisiensi determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel Dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$K d = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

d = seberapa persen perubahan variabel Y dipergunakan oleh variabel X

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

### 3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistic yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu penilaian prestasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), loyalitas karyawan (X3), dan promosi jabatan (Y), dengan Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

#### 1. Pengujian secara parsial (Uji-t)

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

##### a. Rumus Uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t hitung diperoleh dari nilai Koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

### **b. Hipotesis**

$H_0 R = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_1 R \neq 0$ , Terdapat pengaruh Penilaian prestasi kerja terhadap Promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_0 R = 0$ , Tidak terdapat pengaruh Kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_1 R \neq 0$ , Terdapat pengaruh Kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_0 R = 0$ , Tidak terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_1 R \neq 0$ , Terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung.

### **c. Kriteria pengujian**

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{Tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) Jika menggunakan tingkat kekeliruan ( $\alpha = 0,01$ ) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya diantara variable X dan variable Y ada hubungannya.

- b. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya diantara variable X dan variable Y tidak ada hubungannya.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel penilaian prestasi kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), dan Loyalitas karyawan (X3) terhadap promosi jabatan (Y) pada PT. Taspen (Persero).

## 2. Pengujian secara simultan (Uji-F)

Menurut Imam Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, jika statistic hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen. Cara pengujiannya dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Ketentuannya yaitu:

1. Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
2. Jika  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

**b. Rumus Uji F yang digunakan adalah :**

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi} / k}{JK_{residu} / \{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

$JK_{residu}$  = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft. Jika  $F_{hitung} > F_{kritis}$ , maka  $H_0$  yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat 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*.

**c. Hipotesis**

$H_0$  : R = 0, tidak terdapat pengaruh variabel penilaian prestasi kerja (X1), dan kompetensi karyawan (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

$H_i : R \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel penilaian prestasi kerja (X1), dan Kompetensi karyawan (X2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

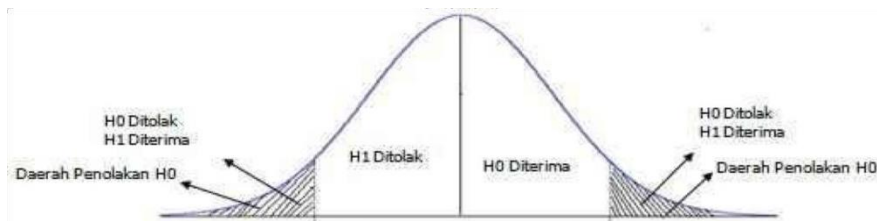
$H_o : R = 0$ , tidak terdapat pengaruh variabel Kompetensi karyawan (X2), dan Loyalitas karyawan (X3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

$H_i : R \neq 0$ , terdapat pengaruh variabel Kompetensi karyawan (X2), dan Loyalitas kerja karyawan (X3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

### c. Kriteria Pengujian

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ )

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan  $H_0$  dan daerah penerimaan  $H_i$  ujian



Gambar 3.2

Daerah penolakan dan penerimaan