BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) adalah sebagai berikut :

"Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan".

Menurut Umi Narimawati (2010) objek penelitian merupakan hal awal (suatu permasalahan) yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam artian objek penelitian merupakan variable yang akan dikaji, yang menjadi focus penelitian disertai keberadaan/tempat dilakukannya objek penelitian tersebut".

Objek penelitian yang menjadi fokus penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi dan yang mengakibatkan variabel terikat (v*ariable dependent*). Adapun variabel bebas (independent variable) yang digunakan peneliti adalah Penilaian Prestasi Kerja (X).
2. Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2007) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel antara (intervening variable) yang digunakan peneliti adalah Promosi Karyawan (Y).

3. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat yang digunakan peneliti adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Penelitian dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Jl. Japati No.1 Bandung, Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu **(**Umi Narimawati, 2008:127).

Menurut Sugiyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keguanaan tertentu.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:2) adalah sebagai berikut:

"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah."

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Medote deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati dkk. (2010:29) : "Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas."

Metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) dalam Umi Narimawati dkk. (2010:29) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian point ketiga, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel yang sedang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Explanatory Survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data hasil penelitian kemudian diolah

dan dianalisis, selanjutnya diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka) dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Moh. Nazir (2013:70) menyatakan bahwa "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah design penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung, sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

3. Menetapkan rumusan masalah Penilaian Prestasi Kerja (X), Promosi Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
4. Menetapkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung dan dukungan teori yang mendukung.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif) untuk Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan, dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan, kemudian menyimpulkan data hasil penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3.1
Design Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*
T-4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*
T-5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*
T-6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan Human Capital Center, PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung	*Cross Sectional*

Keterangan:

T1: Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

T2: Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

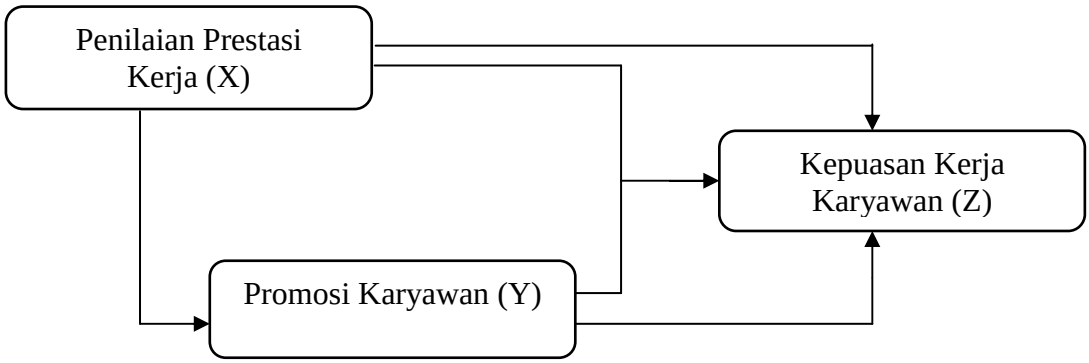
T3: Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bandung.

T4: Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

T5: Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Promosi Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

T6: Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas (*independent*) yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung (*dependent*). Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah: "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

1. Variabel *Independent* (Varibel X)

   Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *indefendent* dalam penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja (X)

2. Variabel *Intervening* (Variabel Y)

   Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati atau diukur. Trucman (1988) dalam Sugiyono (2009:41). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Promosi Karyawan (Y).

3. Variabel *Dependent* (Variabel Z)

Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2010:59) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Satuan Ukuran	Skala	No. Kuisioner	Sumber Data
Variabel (X) Penilaian Prestasi Kerja	Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pertimbangan yang secara khusus penting. Penilaian prestasi melibatkan evaluasi terhadap penilaian atas cirri-ciri, pelaku, atau prestasi seseorang pemegang jabatan sebagai pembuat keputusan personalia yang penting dan program pengembangan yang penting. **(Kreitner dan Kinicki, 2005:371-372)**.	1. Kualitas Kerja	Tingkat kesesuaian waktu penyelesaian tugas	ORDINAL	1	Karyawan Unit Human Capital Center Bandung
			Tingkat kesesuaian jumlah keluaran (output) yang berkualitas		2	
		2. Kuantitas Kerja	Tingkat kesesuaian dalam pencapaian kuantitas pekerjaan		3	
			Komitment dalam penyelesaian tugas		4	
		3. Hubungan Kerja	Tingkat kesesuaian hubungan kerja dengan atasan		5	
			Tingkat ketergantungan terhadap karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan		6	
		4. Kerjasama	Tingkat kesesuaian kerjasama dalam penyelesaian tugas	ORDINAL	7	
			Tingkat kesesuaian usaha menjalin kerjasama dalam penyelesaian tugas		8	
		5. Penyesuaian Kerja	Penilaian perusahaan terhadap efektifitas cara berfikir karyawan dalam bekerja		9	
			Penilaian perusahaan terhadap perubahan di perusahaan		10	

Variabel (Y) Promosi Karyawan	Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. **(Sondang P. Siagian, 2009:169)**	1. Disiplin	Tingkat kesesuaian kedisiplinan dalam tugas	ORDINAL	1	Karyawan Unit Human Capital Center Bandung
			Tingkat kesesuaian ketaatan terhadap peraturan		2	
		2. Prestasi Kerja	Perusahaan mempertimbangkan prestasi kerja karyawan		3, 4	
		3. Kerjasama	Tingkat kesesuaian kerjasama dengan atasan		5	
			Tingkat kesesuaian kerjasama dengan pemberian reward		6	
		4. Kecakapan	Tingkat kesesuaian kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan		7	
			Tingkat kesesuaian pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari		8	
		5. Loyalitas	Tingkat kesesuaian loyalitas terhadap perusahaan	ORDINAL	9, 10	
		6. Kepemimpinan	Tingkat kesesuaian kemampuan mengambil keputusan		11	
			Tingkat kesesuaian kemampuan membentuk team work		12	
		7. Komunikasi	Tingkat kesesuaian komunikasi dengan atasan dan rekan kerja		13, 14	
		8. Pendidikan	Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan		15, 16	

Variabel (Z) Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. **Gibson, et al (2009:106)**	1. Gaji	Tingkat pendapatan yang di terima karyawan	ORDINAL	1, 2	Karyawan Unit Human Capital Center Bandung
		2. Promosi	Kesempatan mengembangkan karir karyawan		3, 4	
		3. Rekan Kerja	Tingkat hubungan antara karyawan		5	
			Konflik yang terjadi antara rekan kerja		6	
		4. Pekerjaan itu sendiri	Tingkat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan		7	
			Tingkat kenyamanan dalam bekerja		8	

3.2.3 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber data primer dan sekunder. Penulis melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang akan diteliti data tersebut dapat dikelompokan kedalam dua jenis data yaitu :

1. **Data Primer**

   Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. (Umi Narimawati 2007:76). Data primer diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian

dan mengadakan wawancara dengan pihak-pihak terkait di perusahaan serta penyebaran kuisioner kepada para responden terpilih pada Unit Human Capital Center, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah oleh perusahaan, data mengenai penilaian prestasi kerja, pengembangan karir, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain serta dari berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

1. **Populasi**

   Menurut pendapat *Sugiyono (2012:80)* populasi adalah: “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

   Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah “objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Sasaran populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada Unit Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. yang berlokasi di Bandung.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008). Teknik pengambilan sampling yang diambil oleh penulis adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan *sample* yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua anggota populasi yang diambil secara acak dari populasi tersebut secara sederhana.

Menurut Umi Narimawati (2010:28) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas kesalahan yang ditoleransi (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{92}{1 + 92(0{,}1)^2}$$

$$= \frac{92}{1 + 0{,}92}$$

$$= \frac{92}{1{,}92}$$

$$= 47.91 \sim 48$$

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus di ambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diketahui bahwa dari populasi karyawan sebanyak 92 orang, dengan tingkat kesalahan yang digunakan adalah sebesar 10%, maka dapat diketahui bahwa sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 48 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penulis memperoleh data dengan menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

   Dalam penelitian lapangan ini penulis melakukan langsung pada objek yang akan diteliti yaitu Unit Human Capital PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung dengan menerapkan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

   a. Angket/Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan angket kepada para responden yang dalam hal ini adalah karyawan pada Unit Human Capital Center, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung, yang disebarkan kepada responden yang dibuat dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup dan setiap subjek diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang ditentukan.

b. Wawancara/ *Interview*

Penulis mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait agar bisa memberikan keterangan/informasi mengenai masalah yang akan dibahas.

c. Pengamatan/ *Observasi*

Penulis melakukan pengamatan langsung dengan mementau aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan dengan cara mengumpulkan data dengan mengukur pencatatan secara cermat dan sistematis.

2. Data Sekunder

Penelitian dengan cara pengumpulan data dengan menelaah dokumen-dokumen yang ada diperusahaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder, selanjutnya dari buku-buku sebagai kepustakaan juga dimaksudkan sebagai landasan bagi analisis dan rumusan teori atau informasi yang berkaitan erat dengan penelitian yang dilakukan.

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). Suatu skala atau *instrument* pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Validitas menunjukan sejauh mana relevansi pertanyaan terhadap apa yang akan ditanyakan atau apa yang ingin diukur berdasarakan koefesiensi validitas. Suatu pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika koefesien validitasnya lebih dari atau sama dengan 0,30 (Sugiyono, 2011:178). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment Pearson.* Rumus yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xiy\, i) - (\sum xi)(\sum yi)}{\sqrt{(n\sum x\, i^2 - (xi)^2)(n\sum yi^2 - (yi^2))}}$$

Keterangan :

r = Koefesien validitas item yang dicari

n = Banyaknya responden

xi = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

yi = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum xi$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum yi$ = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum xi^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum yi^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.3

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: Suharsimi Arikunto (2009:164)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : \text{db} = \text{n} - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien Korelasi Pearson

db = derajat bebas

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikasi 5% satu sisi adalah sebagai berikut:

a. Item instrumen dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ =1,9744;maka item instrumen tersebut dapat digunakan.
b. Item instrumen dikatakan tidak valid jika t_{hitung}kurang atau lebih kecil dari $t_{0,05}$= 1,9744 ; maka item instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan Program SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kerangan
X.P1	0,872	0,3	Valid
X.P2	0,861	0,3	Valid
X.P3	0,880	0,3	Valid
X.P4	0,912	0,3	Valid
X.P5	0,703	0,3	Valid
X.P6	0,622	0,3	Valid
X.P7	0,633	0,3	Valid
X.P8	0,617	0,3	Valid
X.P9	0,750	0,3	Valid
X.P10	0,873	0,3	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas berdasar data kuesioner

Hasil uji validitas berdasarkan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) untuk tiap skor item pernyataan dengan total skor variabel penilaian prestasi kerja (X) yang diperoleh adalah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid, layak diolah dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Karyawan (Y)

Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kerangan
Y.P1	0,745	0,3	Valid
Y.P2	0,773	0,3	Valid
Y.P3	0,684	0,3	Valid
Y.P4	0,826	0,3	Valid
Y.P5	0,825	0,3	Valid
Y.P6	0,803	0,3	Valid
Y.P7	0,598	0,3	Valid
Y.P8	0,711	0,3	Valid
Y.P9	0,711	0,3	Valid
Y.P10	0,690	0,3	Valid
Y.P11	0,591	0,3	Valid
Y.P12	0,732	0,3	Valid
Y.P13	0,757	0,3	Valid
Y.P14	0,871	0,3	Valid
Y.P15	0,864	0,3	Valid
Y.P16	0,821	0,3	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas berdasar data kuesioner

Hasil uji validitas berdasarkan Tabel 3.5 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) untuk tiap skor item pernyataan dengan total skor variabel promosi karyawan (Y) yang diperoleh adalah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid, layak diolah dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kerangan
Z.P1	0,689	0,3	Valid
Z.P2	0,680	0,3	Valid
Z.P3	0,731	0,3	Valid
Z.P4	0,630	0,3	Valid
Z.P5	0,801	0,3	Valid
Z.P6	0,813	0,3	Valid
Z.P7	0,759	0,3	Valid
Z.P8	0,834	0,3	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas berdasar data kuesioner

Hasil uji validitas berdasarkan Tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) untuk tiap skor item pernyataan dengan total skor variabel kepuasan kerja karyawan (Z) yang diperoleh adalah lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid, layak diolah dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) *"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision and consistency."*

Berdasarkan definisi di atas, maka reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan.

Sugiyono (2011:121) mengartikan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunkan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu pernyataan dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya >0,70. Penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1\frac{\sum \sigma \frac{2}{b}}{v_t^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyakanya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma \frac{2}{b}$ = Jumlah varian butir atau item

V_t^2 = Varian total

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

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

2 Jika t_{hitung}kurang dari$t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrumen dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.7

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker at al (2002:70)

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan Program SPSS dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

Number of Item	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kerangan
10	0.9219	0,922	0,7	Reliabel

Sumber : Lampiran uji reliabilitas berdasar data kuesioner

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 3.8 di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel penilaian prestasi kerja (X) dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's* Alpha) lebih besar dari nilai kritis 0,7 yaitu sebesar 0,922. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penilaian prestasi kerja sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Promosi Karyawan (Y)

Number of Item	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kerangan
16	0.9469	0,947	0,7	Reliabel

Sumber : Lampiran uji reliabilitas berdasar data kuesioner

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 3.9 di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel promosi karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's* Alpha) lebih besar dari nilai kritis 0,7 yaitu sebesar 0,947. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel promosi karyawan sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Number of Item	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kerangan
8	0.8760	0,876	0,7	Reliabel

Sumber : Lampiran uji reliabilitas berdasar data kuesioner

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel kepuasan kerja karyawan (Z) dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's* Alpha) lebih besar dari nilai kritis 0,7 yaitu sebesar 0,876. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan sudah memberikan hasil yang baik dan konsisten.

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner 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 "*Methode of Successive Interval*" (Hays, 1969:39). 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 di bawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*.

$$\textit{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower Limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limit}}$$

Dimana:

Means of Interval = Rata-rata interval
Density of Lower Limit = Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas
Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah
Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

f. 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), rancangan analisis dapat di definisikan sebagai berikut : “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti”.

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Menurut Uma Sekaran (2003:121) diungkapkan bahwa “studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu analisis data statistik, yang bersifat deskriptif. Penulis mengemukakan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif atau kualitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab.

Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. berdasarkan fakta-fakta yang

ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel atau subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
c. Dihitungskor setiap variabel atau subvariabel = rata-rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

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 prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:45)

Keterangan:

1. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
2. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.
3. Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.11

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 – 68.00	Cukup
4	68.01– 84.00	Baik
5	84.01 – 100	SangatBaik

Sumber: UmiNarimawati (2007:84)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner 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). Selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Disebabkan data yang ada berupa angka yang disusun dalam berupa suatu daftar, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dan itu termasuk dari bagian metode kuantitatif. Hal ini dikarenakan data penelitian berupa angka-angka yang akan diolah secara statistiknya. Sebagaimana yang di kemukakan oleh Sugiyono (2009:7) mengatakan bahwa metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja, promosi karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, metodologi statistik yang digunakan oleh penulis adalah analisis secara parsial dan simultan.

3.2.5.1.3 Analisis Jalur (*Path Analysis)*

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan.Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala ordinal.Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif dan memberikan nilai pembobotan 1-2-3-4-5 untuk jenis pertanyaan negatif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …… X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1Y), (X_2Y), …… (X_nY) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan di atas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan pengukurannya menjadi skala interval "Method of Successive Interval" (Hays 1969:39), dengan rumus 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 di bawah kurva normal.
    d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.
    e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*.

$$\textit{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower Limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limit}}$$

Dimana:

Means of Interval	= Rata-rata interval
Density of Lower Limit	= Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	= Kepadatan batas atas
Area Under Lower Limit	= Daerah di bawah batas bawah
Area Under Upper Limit	= Daerah di bawah batas atas

4. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

   Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

5. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Di dalam melakukan Analisis Jalur (*Path Analysis*) harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu, 1994:15). Menurut Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Ridwan dan Kuncoro (2007:2), " Model *Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)." Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{å x}^2 = \frac{n\,(n^2-1)}{12} - \text{å}\,TX \quad \text{dan} \quad \text{å Y}^2 = \frac{n\,(n^2-1)}{12} - \text{å}\,TY$$

Besarnya T dalam perumusan di atas merupakan faktor korelasi bagi tiap kelompok dengan angka yang sama dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{n} = \left(\frac{t^3 - t}{12}\right)$$

Dimana t adalah jumlah variabel yang mempunyai angka yang sama dengan korelasi Spearman, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\text{å}\,x^2 + \text{å}\,y^2 - \text{å}\,{d_1}^2}{2\sqrt{\text{å}x^2}\,.\text{å}\,y^2}$$

Dengan ketentuan nilai r sebagai berikut:

R = 0 atau mendekati 0, maka hubungan kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

R = 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara kedua variabel kuat sekali atau cukup kuat dan mempunyai hubungan searah.

R = -1 atau mendekati -1, maka hubugan antara kedua variabel cukup kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.

3.2.5.1.4 Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson. Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk

interval atau rasio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Rumus koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana: $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = jumlah responden

Dengan mengetahui koefisien korelasi antara masing-masing variabel X dan Y maka dapat ditentukan koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi harus terdapat batas-batas -1< r <1. Bila r mendekati -1 atau 1, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat antara variabel bebas dan variabel terikat. Bila r mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sangat rendah atau bahkan tidak ada.

Tabel 3.12

Pedoman untuk Memberikan Interprestasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2010:231)

3.2.5.1.5 Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft atau SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}$ atau SS_{tot}. Menurut Jonathan Sarwono (2010:72), koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (variabel X) terhadap variabel tergantung (variabel Y). Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :
KD = Koefisien determinasi
r^2 = Koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (Ho)

tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini akan diuji adanya pengaruh atau hubungan Penilaian Prestasi Kerja (X) dan Promosi Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Berkaitan dengan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data sampel, maka hipotesis diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Prestasi kerja, promosi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Bandung dinilai baik.

Dimana:

H_{o1} : $\mu \leq$ 68%, prestasi kerja, promosi dan kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung dinilai kurang baik.

$H_{a1}\mu$: > 68%, prestasi kerja, promosi dan kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung dinilai baik.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah mengukur seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. Maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi sebagai berikut pada sub bawah di bawah ini.

3.2.5.2.1 Uji *t* (Pengujian secara Parsial)

Uji *t* berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Sugiyono (2010:250) merumuskan uji *t* sebagai berikut:

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

Keterangan:
t = Distribusi t

n = Jumlah data

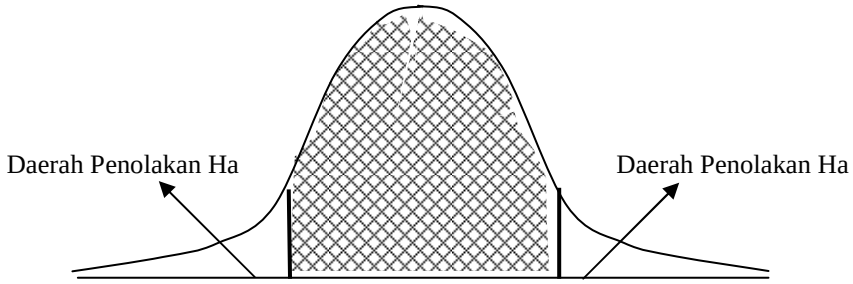
r = Koefisien korelasi parsial

r^2= Koefisien determinasi

t hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

1. Ho diterima jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$
2. Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan suatu pengaruh adalah tidak signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya suatu pengaruh adalah signifikan.



Sumber: Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan (Uji t)

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu penilaian prestasi kerja (X), promosi karyawan (Y) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Z). Adapun yang menjadi hipotesis nol (*Ho*) dan hipotesis alternatif (*H*a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

Ho_2 : $\beta_2 = 0$, "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung."

Ha_2: $\beta_2 \neq 0$, "terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung."

H3 : Promosi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

Ho_3 : $\beta_3 = 0$, "tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari promosi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung."

Ha_3 : $\beta_3 \neq 0$, “terdapat pengaruh yang signifikan dari promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.”

H4 : Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

Ho_4 : $\beta_4 = 0$, “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.”

Ha_4 : $\beta_4 \neq 0$, “terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.”

H5 : Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

Ho5 : $\beta_5 = 0$, “tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.”

Ha_5 : $\beta_5 \neq 0$, “terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui promosi karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.”

3.2.5.2.2 Uji *F* (Pengujian secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi

pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Menurut Sugiyono (2010:257) rumus pengujian adalah:

$$F = \frac{R^2 \ / \ k}{(1 \ - R^2) \ / \ (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2010)

Keterangan :

R^2= Koefisien determinasi

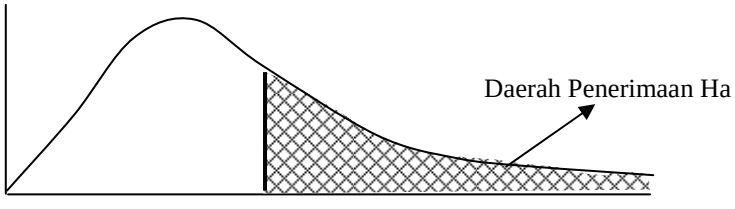
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom*= $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Sumber: Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan (uji F)

Adapun yang menjadi hipotesis nol (*Ho*) dan hipotesis alternatif (*H*a) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H6 : Penilaian prestasi kerja dan promosi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung.

- X (penilaian prestasi kerja*)*, Y (promosi karyawan), tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. $Ho_5 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$
- X (penilaian prestasi kerja*)*, Y (promosi karyawan) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z) pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Bandung. $Ha_5 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$

3.2.5.2.3 Penetapan Tingkat Signifikansi

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α= 0) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0.05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

3.2.5.2.4 Penetapan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t :

1. Ho diterima jika nilai $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji F :

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.2.5.2.5 Penarikan Kesimpulan

Dari hipotesis-hipotesis yang didapat, maka ditarik kesimpulan apakah variabel-variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan (Ho) atau penerimaan hipotesis alternatif (Ha).