BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian yang biasa dilakukan oleh peneliti adalah menentukan objek yang akan diteliti sesuai dengan objek yang akan diambil oleh peneliti. Menurut Husein Umar (2005) "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga di tambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu".

Menurut Narimawati (2010) objek penelitian merupakan hal awal (suatu permasalahan) yang harus ditentukan didalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efesien sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam artian objek penelitian merupakan variabel yang akan dikaji, yang menjadi fokus penelitian yang disertai keberadaan atau tempat dilakukannya objek penelitian tersebut.

Objek penelitian penting diungkapkan karena berperan dalam menunjang kenerhasilan kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai. Dengan demikian yang menjadi objek penelitian ini adalah "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma".

1. Variabel Independent (Variabel Bebas),

   adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel independent meliputi (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja dan (variabel X2) Loyalitas Kerja**.**

2. Variabel dependent (Variabel tidak bebas),

adalah Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent yaitu variabel Y yang dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan. Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja merupakan faktor penyebab, sedangkan Promosi Jabatan faktor akibat.

3.2 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya. Metode Penelitian menurut Nasir (1988:51) ”Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2004:1)” metode penelitian adalah Suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan teknik yang diteliti dan sistematik” Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, untuk penulisan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) mendefinisikan: "Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: ”Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan benar atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent 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.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT.Sanbe Farma.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Sanbe Farma.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X1) dan Loyalitas (Variabel X2) serta Promosi Jabatan (Variabel Y) .Penelitian ini merumuskan masalahnya sebagai berikut :
    1. Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja di PT. Sanbe Farma.

2. Bagaimana Loyalitas Karyawan di PT. Sanbe Farma.
3. Bagaimana Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma.
4. Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma.
5. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma.
6. Apakah Penilaian Prestasi Kerja berhubungan dengan Loyalitas Karyawan pada PT. Sanbe Farma.

4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Sanbe Farma.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Sanbe Farma.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma.
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma.

9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Matriks Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Sanbe Farma Cimareme.	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Sanbe Farma Cimareme.	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Sanbe Farma Cimareme.	*Cross Sectional*
T – 4, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Sanbe Farma Cimareme.	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas *(independent)* yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung *(dependen).*

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. "Sesuai judul yang diungkapkan oleh Penulis yaitu Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma. Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2). Kedua variabel tersebut menggunakan skala ordinal dengan data-data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lainnya. Dalam Penelitian ini variabel dependen yaitu Promosi Jabatan (Y). Data-data diperoleh dari hasil kuisioner dan wawancara di PT. Sanbe Farma Cimareme.

Agar lebih jelas berikut indikator-indikator yang di tuangkan dalam tabel Operasionalisasi variabel.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	Penilaian prestasi kerja merupakan suatu pertimbangan tang secara khusus penting. Penilaian prestasi memelibatkan 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	Penilaian perusahaan berdasarkan pada ketepatan dan ketelitian	**O R D I N A L**	1	PT. Sanbe Farma Cimareme.
			Perusahaan tidak melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.		2	
		2.Kuantitas Kerja	Penilaian perusahaan atas pencapaian hasil kerja karyawan		3	
			Perusahaan tidak memberikan penilaian atas apa yang telah dilakukan oleh karyawannya		4	
		3.Hubungan Kerja	Penilaian perusahaan terhadap		5	

			pengaruh hubungan kerja antar karyawan			
			Perusahaan tidak memperhatikan hubungan kerja antar karyawan		6	
		4.Kerjasama	Perusahaan menilai terjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan karyawannya di dalam maupun di luar perusahaan.		7	
			Perusahaan tidak memperhatikan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasannya.		8	
		5.Penyesuaian Kerja	Penilaian perusahaan terhadap efektifitas cara berfikir karyawan dalam melakukan perkerjaan		9	
			Perusahaan tidak melihat respon yang baik dari karyawannya dalam melakukan perkerjaan		10	

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyaawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	SumberData
Loyalitas Karyawan(X 2)	Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. (Poerwadarminta 2002:609)	1. Tekat dan taat pada peraturan	Keinginan tiap-tiap karyawan dalam mentaati aturan dalam perusahaan	**O R D I N A L**	11	PT. Sanbe Farma Cimareme.
			Karyawan tidak mempunyai keinginan untuk mentaati aturan-aturan di perusahaan		12	
		2. Sanggup mematuhi peraturan	Karyawan dapat menerima aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.		13	
			Perusahaan tidak konsisten dalam penerapan aturan kerja.		14	
		3. Sanggup melaksanakan pekerjaan dengan baik	Pekerjaan yang telah diberikan atasan selalu diselesaikan dengan baik oleh para karyawan		15	
			Perkerjaan yang diberikan atasan tidak dekerjakan		16	

			dengan baik.			
		4. Siap menerima resiko	Karyawan dapat terkena sanksi jika perkerjaannya tidak sesuai dengan perintah atasan		17	
			Perkerjaan yang diberikan atasan tidak dekerjakan sesuai dengan perintah atasan.		18	
		5. Memiliki mental yang baik	Karyawan memiliki sikap yang baik dalam menghadapi setiap kondisi di dalam perusahaan		19	
			Karyawan terkadang tidak tahan dalam menghadapi tekanan perkerjaan yang cukup tinggi		20	
		6. Siap bereaksi atas pengalaman kerja	Karyawan yang berpengalaman dapat lebih cepat menyelesaikan perkerjaan		21	
			Sesama karyawan tidak saling membantu dalam hal perkerjaan.		22	

Tabel 3.4

Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No.Item	Sumber Data
Promosi Jabatan (Y)	Promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. (Nitisemito 2002:134)	1. Pengalaman Kerja Meningkatkan Kemampuan	Karyawan yang berpengalaman mampu berkerja lebih baik dari karyawan lainnya	**O R D I N A L**	23	PT. Sanbe Farma Cimareme.
			Perusahaan tidak mempertimbangkan pengalaman kerja seorang karyawan		24	
		2. Pengalaman Kerja Menambah Pengetahuan	Karyawan berpengalaman mampu meningkatkan kemampuan kinerja karyawan lain		25	
			karyawan senior kurang membantu karyawan lain dalam memajukan perusahaan		26	
		3. Mampu Bekerja Sendiri	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan karyawan		27	

			lainnya			
			Karyawan tidak bisa menyelesaikan perkerjaannya tanpa bantuan karyawan lainnya		28	
		4. Cakap, Kreatif dan Inovatif	Karyawan selalu memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan		29	
			Perusahaan tidak mendapatkan masukan positif untuk kemajuan perusahaan		30	
		5.Pendidikan Formal perlu	Pendidikan dapat membedakan setiap posisi para karyawannya		31	
			Perusahaan tidak membeda-bedakan posisi karyawan sesuai dengan pendidikannya		32	
		6.Pendidikan sesuai dengan spesifikasi	jabatan disesuaikan dengan pendidikan		33	

		jabatan	sulit mendapatkan kenaikan jabatan meskipun telah sesuai dengan spesifikasi		34	

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah ordinal. Pengertian skala ordinal menurut Sugiono (2009:128) adalah sebagai berikut :

"Skala ordinal, adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain". Data yang diperoleh dari pengukuran dengan skala ini disebut dengan data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu dengan yang lain tidak sama. Dari pengertian diatas tujuan dari penggunaan skala ordinal adalah memperoleh informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert.* Menurut Sugiono (2009:73) skala likert adalah sebagai berilut ;

"Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5

Pilihan Jawaban Kuisioner Positif & Negatif

Keterangn	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2011

Sedangkan atas pilihan jawaban untuk kuisioner yang diajukan untuk pernyataan negatif adalah sebaliknya.

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian mengenai Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma adalah data primer dan sekunder.

Menurut Sogiyono (2009:137) data primer adalah: "sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data". Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

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

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 dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Sanbe Farma. Dengan total karyawan berjumlah 260 orang, dengan komposisi seperti yang tertara pada tabel 3.6

Tabel 3.6
Komposisi Karyawan PT. Sanbe Farma Cimareme

No	Divisi	Sample
1	R&D *(Resource & Development)*	22
2	Produksi	130
3	Gudang	27
4	Marketing	16
5	Accounting	10
6	Engineering	23
7	QA	18
8	QC	14
Total		**260**

Sumber : SDM PT. Sanbe Farma

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun definisi sampel menurut Sugiyono adalah

“Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, meskipun jumlah sampel relatif kecil tetapi harus dapat mewakili ciri-ciri dan sifat-sifat keseluruhan populasi”.(Sugiyono, 2008 : 74)

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah metode sampling, yaitu suatu metode yang memilih sebagian dari populasi untuk dijadikan data yang akan diolah untuk penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk mengetahui populasinya, maka digunakan teknik sampling *simple random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Rumus yang digunakan adalah pendapat Slovin yang dikutip dari Drs.Husein Umar (2009:146) yaitu:

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

dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran

Dari jumlah populasi (N) yang terdiri dari orang, maka jumlah sampel penelitian (n) atau responden yang harus diambil berdasarkan dengan tingkat persentase kelonggaran sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{260}{1 + 260\ \ 0{,}1\ ^{2}} = 72 \text{ responden}$$

Dari penghitungan di atas, maka di ketahui responden sebanyak 72 responden. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proposional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut:

1. R&D (*Resource & Development*)
   $\mathbf{n_i = \frac{22}{260} \times 72 = 6.1 = 6}$

2. Produksi

$$\mathbf{n_i = \frac{130}{260} \times 72 = 36}$$

3. Gudang

$$\mathbf{n_i = \frac{27}{260} \times 72 = 7.5 = 8}$$

4. *Marketing*

$$\mathbf{n_i = \frac{16}{260} \times 72 = 4.4 = 4}$$

5. *Accounting*

$$\mathbf{n_i = \frac{10}{260} \times 72 = 2.7 = 3}$$

6. *Engineering*

$$\mathbf{n_i = \frac{23}{260} \times 72 = 6.3 = 6}$$

7. *QA*

$$\mathbf{n_i = \frac{18}{260} \times 72 = 4.9 = 5}$$

8. *QC*

$$\mathbf{n_i = \frac{14}{260} \times 72 = 3.8 = 4}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT. Sanbe Farma Cimareme secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini.

Tabel 3.7
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	**R&D**	22	6

	(*Resource&Development*)		
2	**Produksi & *Quality Control***	130	36
3	**Gudang**	27	8
4	***Marketing***	16	4
5.	***Accounting***	10	3
6.	***Engineering***	23	6
7.	***QA***	18	5
8.	***QC***	14	4
JUMLAH		**260**	**72**

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer, yaitu merupakan data informasi yang diperoleh pengamatan langsung pada pelanggan yang menjadi objek penelitian
2. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dari perusahaan, buku-buku, laporan-laporan ilmiah.

Data-data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan cara ;

1. Kuesioner, yaitu dengan membagikan angket kepada karyawan yang ada di PT. Sanbe Farma.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak pimpinan HRD PT. Sanbe Farma.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu mengumpulkan data dan mempelajari atau membaca pendapat para yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk memperoleh landasan teori-teori yang dapat menunjang penelitian. Sehingga penelitian yang dilaksanakan mempunyai landasan teori yang kuat dan menunjang.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

   Dalam teknik ini peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data yang diperlukan. Adapun studi lapangan yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

   a. Observasi

      Yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung terhadap objek penelitian dengan mengunjungi perusahaan.Data atau informasi yang diperoleh didapat secara langsung dari sumber – sumber tertulis yang diberikan perusahaan.Pengamatan langsung ini dimaksudkan untuk melengkapi data yang diperlukan serta membandingkan keterangan yang diperoleh sebelumnya dengan ketepatan data yang ada diperusahaan.

   b. Wawancara

      Penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang dalam bidang yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sehingga memperoleh data – data yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dan menganalisa data – data penting tentang perilaku konsumen,kuesioner yang dianggap reliabel, maka kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner tersebut dinyatakan dapat diandalkan untuk mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur dan telah absah, serta konsisten untuk mengukur gejala yang sama. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dinyatakan keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Untuk menilai kuesioner valid dan reliabel maka perlu di lakukan uji Validitas dan Reliabilitas.

3.2.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013:363), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{xy - \frac{(\quad x)(\quad y)}{N}}{\sqrt{[\quad x^2 - \frac{(\quad x)^2}{N}][\quad y^2 - \frac{(\quad y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Berikut ini merupakan tabel uji validitas dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas Penilaian Prestasi (X1)

Hasil pengujian validitas Kepemiminan dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini :

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Validitas Penilaian Prestasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	p1	0.525	0,300	valid
	p2	0.663	0,300	valid

	p3	0.516	0,300	valid
	p4	0.461	0,300	valid
	p5	0.922	0,300	valid
	p6	0.896	0,300	valid
	p7	0.915	0,300	valid
	p8	0.906	0,300	valid
	p9	0.468	0,300	valid
	p10	0.920	0,300	valid

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefesien validitas pernyataan variable Penilaian Prestasi Kerja melebihi titik $_{kritis}$ = 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variable Penilaian Prestasi Kerja valid.

2. Uji Validitas Loyalitas Karyawan (X2)

Hasil pengujian validitas Loyalitas dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Loyalitas Karyawan (X2)	P11	0.850	0,300	valid
	P12	0.587	0,300	valid
	P13	0.787	0,300	valid
	P14	0.525	0,300	valid
	p15	0.892	0,300	valid
	p16	0.818	0,300	valid
	p17	0.851	0,300	valid
	p18	0.617	0,300	valid
	p19	0.918	0,300	valid
	p20	0.369	0,300	valid
	p21	0.508	0,300	valid
	p22	0.861	0,300	valid

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefesien validitas pernyataan variable Loyalitas melebihi titik $_{kritis}$ = 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variable Loyalitas valid.

3. Uji Validitas Promosi Jabatan

Hasil pengujian validitas Promosi Jabatan dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini :

Tabel 3.10
Hasil Pengujian Validitas Promosi Jabatan

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Promosi Jabatan (Y)	P23	0.452	0,300	Valid
	P24	0.387	0,300	Valid
	p25	0.501	0,300	Valid
	P26	0.898	0,300	Valid
	P27	0.831	0,300	Valid
	P28	0.431	0,300	Valid
	P29	0.486	0,300	Valid
	P30	0.437	0,300	Valid
	P31	0.512	0,300	Valid
	P32	0.818	0,300	Valid
	P33	0.668	0,300	Valid
	P34	0.863	0,300	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner (diolah)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas pernyataan variabel Promosi Jabatan melebihi titik r $_{kritis}$= 0,300. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan variabel Promosi Jabatan valid.

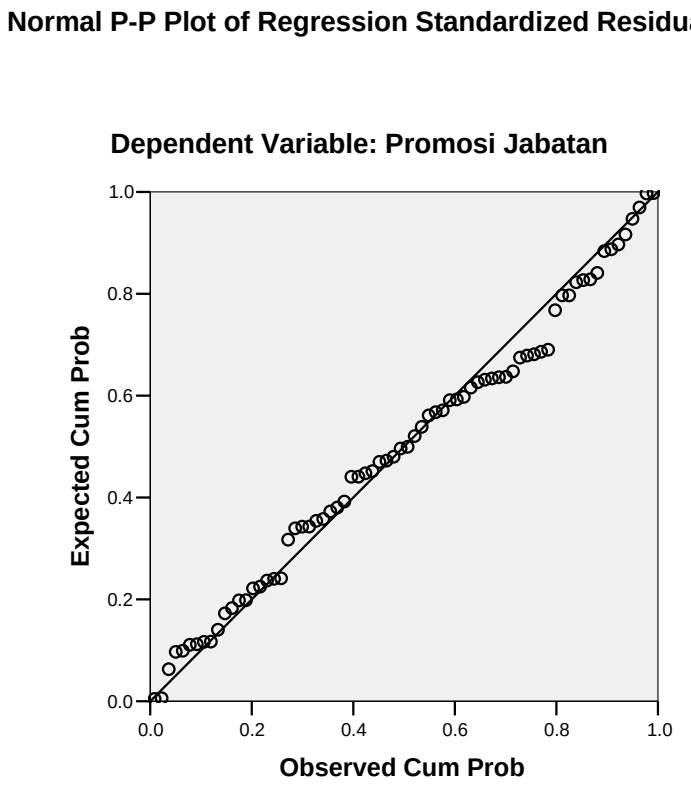
3.2.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang

mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *normal probability plot*. Pada prinsipnya linearitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi linearitas.
b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi linearitas.

Berikut uji hasil linearitas dengan bantuan *software SPSS 13 :*



Gambar 3.2 Uji Linearitas dengan Menggunakan Metode Grafik Plot

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi linearitas.

3.2.4.3 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002;112)" Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau koefisien." Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat pada tingkat keterandalan sesuatu".

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. 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 uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\,r'b}{1 + r'b}$$

Umi Narimawati (2010:44)

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1: \frac{2r'b}{1 + r'b}$$

Sumber Narimawati Umi (2010;44)

Keterangan :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.700 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.11 berikut ini :

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X_1)	0.871	0,70	reliabel
Loyalitas Karyawan (X_2)	0.899	0,70	reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0.791	0,70	reliabel

Sumber : Hasil kuesioner (diolah)

Hasil Pengujian Reliabilitas instrumen dengan metode *Split Half Method*, Penilaian Prestasi Kerja (X_1) adalah sebesar 0.871, Loyalitas Karyawan (X_2) sebesar 0.899 dan Promosi Jabatan (Y) sebesar 0.791 karena r hasil perhitungan menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel (0,70) sehingga semua variabel yang digunakan reliabel.

3.2.4.4 Uji Msi

Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara 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. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan

verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Sanbe Farma berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing masing variabel penelitian. Metode kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
4. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

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

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

Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.12
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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%	Sangat Baik

(Sumber : Umi Narimawati, 2007:85)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE).Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik

merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

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

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat.

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 multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003: 362), jika nilai VIF nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastitas

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).

3. Analisis Verifikatif (kuantitatif)

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 menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif. Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

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

b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. 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 skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

   1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
      a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
      b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
      c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
      d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
      e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

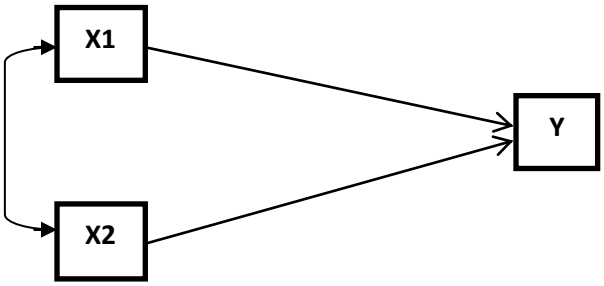
f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur 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). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas karyawan pengaruhnya terhadap Promosi Jabatan digunakan analisis jalur.

Streiner (2005), *Path analysis* merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat *structural* dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.3
Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Penilaian Prestasi Kerja

X_2 : Loyalitas karyawan

Y : Promosi Jabatan

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\quad XiYi) - (\quad Xi)(\quad y)}{\{n(\quad Xi^2) - (\quad Xi)^2\}\{n(\quad yi^2) - (\quad yi)^2\}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x1 = Penilaian Prestasi Kerja

x2 = Loyalitas karyawan

y = Promosi Jabatan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

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, 2003:15

4. Analisis determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft*/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

K$d = r^2$ X 100 %

Dimana :

d : koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh Penilaian Prestasi Kerja (X_1) dan Loyalitas (X_2) pengaruhnya terhadap Promosi Jabatan (Y) pada PT. Sanbe Farma Cimareme. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sampel, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   H0 : β_1 **,** β_2**, = 0** Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh yang tidak signifikan terhadap Promosi Jabatan secara simultan.

   Ha : β_1 **,** β_2**,** $\neq$ **0** Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh yang signifikan terhadap Promosi Jabatan secara simultan

   a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

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

Sudjana (2001 :369), perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Kriteria pengujian

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

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat

0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta yxi \neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian secara parsial

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

- Hipotesis parsial antara variabel bebas Penilaian Prestasi terhadap variabel terikat Promosi Jabatan.

  H0 : $\beta_1 = 0$: Penilaian Prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

  Ha : $\beta_1 \neq 0$: Penilaian Prestasi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

- Hipotesis parsial antara variabel bebas Loyalitas terhadap variabel terikat Promosi Jabatan.

  H0 : $\beta_2 = 0$: Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

  Ha : $\beta_2 \neq 0$: Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2{}_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I=1,2,3.....,5$$

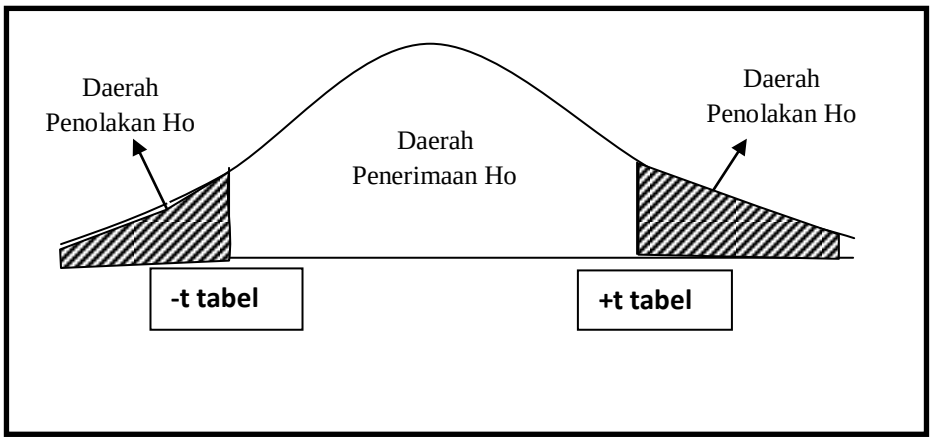
Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

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 yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.4

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Penarikan kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, Penilaian Prestasi Kerja dan Loyalitas berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap Promosi Jabatan.Tingkat signifikannya yaitu 5 % (α = 0,05), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95%, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.