

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode Penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung. Penelitian ini bersifat deskriptif karena mendeskripsikan masalah-masalah yang berhubungan dengan karakteristik promosi Jabatan. Kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian apakah ada pengaruhnya dari promosi jabatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seorang atau proyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu objek yang lain. Sugiyono(2013:32) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut,

sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan judul penelitian, dapat diuraikan beberapa variabel penelitian : Variabel independen (Bebas), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel Dependen (Sugiyono, 2013:38).

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, Suharsimi. 2014 : 96). Dalam penelitian terdapat 2 (dua) variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

1 Variabel Bebas / Independent Variabel (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Promosi Jabatan (X1)

Menurut Hasibuan (2016 : 108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

b. Kompetensi (X2)

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat

dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

2 Variabel Terikat/Dependent Variabel (Y) (Kinerja)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel Penelitian meliputi penjelasan mengenai nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala variabel. Tujuan dari operasionalisasi variabel adalah agar variabel-variabel penelitian bisa diukur serta menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun instrumen penelitian (biasanya berupa kuisisioner). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan dikaji yaitu:

1. Promosi Jabatan
2. Kompetensi, dan
3. Kinerja Karyawan.

Kedudukan Promosi Jabatan dan Kompetensi sebagai variabel bebas serta Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Tabel 3.1 akan menjelaskan secara rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Promosi “Perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar” Hasibuan (2013:108)	1. Kejujuran	a. Jujur dalam perkataan dan tindakan	Ordinal	1
		b. jujur terhadap diri sendiri, dan orang lain		2
	2. Disiplin	a. Ketaatan terhadap peraturan		3
		b. Kehadiran saat bekerja		4
	3. Prestasi kerja	a. Pencapaian hasil kerja yang baik		5
		b. Bekerja secara efektif dan efisien		6
	4. Kerjasama	a. Kerjasama antar pegawai		7
		b. Kerjasama dengan pimpinan		8
	5. Kecakapan	a. Kemampuan berkomunikasi dengan baik		9
		b. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas		10
	6. Loyalitas	a. Tingkat partisipasi karyawan terhadap perusahaan		11
		b. Bekerja secara total untuk perusahaan		12
	7. Kepemimpinan	a. Kemampuan membina dan memotivasi orang lain		13
		b. Kemampuan membentuk team work		14
	8. Pendidikan	a. Pendidikan pegawai sesuai jabatan		15

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
<p>Kompetensi “Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.”</p> <p>Spencer dalam Moeheriono (2014:5)</p>	1. Watak	a. Kemampuan menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	1
		b. Tingkat beradaptasi dengan lingkungan kerja		2
	2. Motif	a. Kemampuan beradaptasi dengan rekan kerja		3
		b. Dorongan diri untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan		4
	3. Konsep diri	a. Kemampuan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan		5
		b. Tingkat kemampuan mengontrol emosi dan amarah dalam hal pekerjaan		6
	4. Pengetahuan	a. Tingkat dorongan untuk mengetahui informasi dan ilmu yang berkaitan dengan pekerjaan		7
		b. Tingkat kemampuan dalam mengetahui dan memahami hal tentang pekerjaan		8
	5. Keterampilan	a. Tingkat kemampuan yang paling terlihat dalam mengerjakan suatu pekerjaan		9
		b. Kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan/instansi		10

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Kinerja “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)	1. Kualitas	a. Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	1
		b. Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan		2
		c. Hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan		3
	2. Kuantitas	a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan		4
		b. Bekerja sesuai dengan harapan perusahaan		5
	3. Tanggung Jawab	a. Besarnya rasa peduli terhadap pekerjaan		6
		b. Mengambil keputusan dalam bekerja		7
	4. Kerjasama	a. Hubungan dengan rekan kerja		8
		b. Menjalin kerjasama dengan unit lain		9
	5. Inisiatif	a. Tingkat dalam seringnya memberikan atau menuangkan hal baru terkait pekerjaan		10
		b. Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan		11

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

3.3.1 Populasi

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 (Sugiyono 2016 : 115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Bank BTN) KCU Bandung Jalan Jawa No.7 Kota Bandung yang berjumlah 226 orang .

3.3.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyonon (2016:118). Apa yang dipelajari dari sample itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *Representative* (mewakili).

Penentuan jumlah sample yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan Metode Slovin yang dikemukakan oleh Umar (2009:303) menyatakan bahwa, untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui.

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

Diketahui :

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e^2 = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan rumus sehingga diperoleh jumlah sebagai berikut:

$$n = \frac{226}{1 + 226(0,10)^2}$$

$$n = 69.32$$

n = dibulatkan menjadi 70 pegawai

Maka, $N = 226$ Pegawai, sedangkan $n = 70$ pegawai

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 70 pegawai dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10%. Penentuan responden dipilih menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Probability* yang digunakan yaitu dengan *simple random sampling*. *Sample random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono,2016:118).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Tenik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada Karyawan di Bank BTN KCU Bandung Jalan Jawa No.7 Bandung. Untuk memperoleh data primer menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Yaitu Komunikasi secara langsung dengan pihak perusahaan dan pihak lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan cara Tanya jawab. Dengan wawancara ini penulis ingin

mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dari responden terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat utama yang digunakan dalam penelitian ini dan disebarakan dengan pernyataan yang telah disusun. Dalam penyebaran kuisisioner, pengajuan sejumlah pernyataan yang telah disertai dengan alternatif jawaban.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic permasalahan yang diteliti.
- d. Perpustakaan Universitas Bandung
- e. Internet

3.5 Metode analisis dan Uji Hipotesis

Sugiyono (2016:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukur instrument mengenai isi pertanyaan (Sugiyono,2016:177). Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui korelasi *Product Moment*. Skor Ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negative maka item tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesione atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum X)^2\}[n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sample

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum Y$ = Jumlah Total Skor Jawaban

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Skor item

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 (Sugiyono,2016) dan jika koefisien korelasi *Product Moment* $> r$ tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.5.1.2 Uji Realibilitas

Hasil Penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Split Half, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah Total skor belahan Ganjil

$\sum B$ = Jumlah Total skor belahan Genap

$\sum A^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Belahan Genap

$\sum AB$ = Jumlah Perkalian skor Jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila kolerasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown:

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r_b = Koefisien *Product moment* antara belahan pertama dan kedua batas realitas minimal 0,7.

Setelah didapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan (r_{tabel}) yang sesuai dngan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5.3 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai fakta-fakta yang ada secara faktual dan sistematis. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut : Hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pertanyaan-petanyaan (kuesioner/angket). Dimana Promos Jabatan (variabel X_1), Kompetensi Karyawan (variabel X_2) dan Kinerja Karyawan (variabel Y), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Setiap pilihan jawaban akan 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 pertanyaan positif dan negatif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2016 : 94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

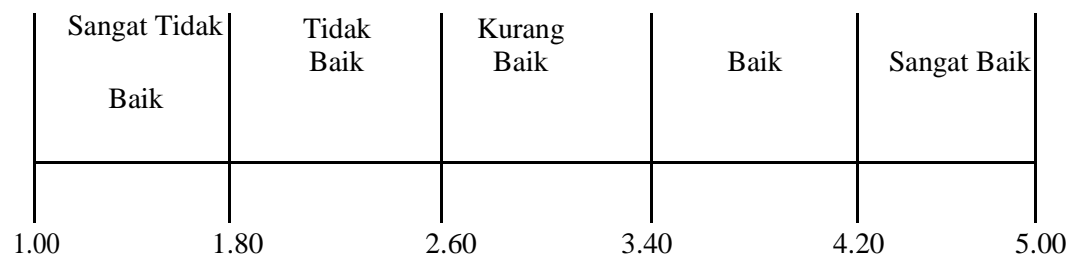
1. Indeks Minimum : 1
2. Indeks Maximum : 5
3. Interval : 5 - 1 = 4
4. Jarak Interval : (5-1) : 5 = 0,8

Tabel 3.2
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2016 : 134)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode yang digunakan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan, yaitu dengan menganalisis :

1. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja pada PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung
2. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung
3. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja pada PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3.5.5 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi Linier Berganda dalam Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan Kostanta

b_1b_2 = Koefisien arah garis

X_1 = Variabel Bebas (Promosi Jabatan)

X_2 = Variabel Bebas (Kompetensi Karyawan)

Untuk mendapat nilai a, b_1 dan b_2 , dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$\sum X_2Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

Setelah a, b_1 dan b_2 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

3.5.6 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1, X_2 dan Y . Dengan

rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Untuk mencari $JK_{regresi}$ dihitung dengan menggunakan rumus:

$$JK_{regresi} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Dimana :

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

Untuk mencari $\sum Y^2$ menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

1. Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2 dan Y.
2. Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.
3. Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Interprestasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono(2013:184) seperi tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:184)

3.5.7 Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat besarnya presentase pengaruh variabel X_1 , X_2 dan Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Besarnya Koefisien Determinasi

3.5.8 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Promosi Jabatan), X_2 (Kompetensi Karyawan) dan Y (Kinerja Karyawan), dengan menggunakan uji parsial dan simultan.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coeficients*. Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji T :

a. Merumuskan Hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):

$H_0 : \beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel promosi jabatan X_1 terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh variabel promosi jabatan X_1 terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0 : \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan jabatan X_2 terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_a : \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara kompetensi karyawan jabatan X_2 terhadap kinerja pegawai (Y)

b. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$, nilai T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} dan ketentuannya sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, Maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, Maka H_0 ditolak, H_a diterima

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian anova.

Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 , \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \beta_1 , \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Promosi Jabatan (X_1) dan Kompetensi Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$. Selanjutnya hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel promosi jabatan, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan variabel berjumlah 36 yang terdiri dari promosi jabatan berjumlah 15 pernyataan, kompetensi karyawan 10 pernyataan dan kinerja karyawan 11 pernyataan. Kuisisioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya dibatasi atau sudah ditentukan oleh penulis.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis melakukan *interview*, obeservasi dan menyebarkan kuesioner di PT Bank Tabungan Negara KCU Bandung kepada

para karyawan yang berlokasi di Jalan Jawa No.7 Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari hingga bulan mendatang.