

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis atau pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Emzir dalam (Fadilla et al., 2022) pendekatan kuantitatif adalah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Sehingga penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada dosen IIB Darmajaya.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subyek dari mana data diperoleh. Sebagai pengakuan keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Data Primer

Menurut (Arpan, 2023) data primer merupakan informasi asli yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau dari objek penelitian itu sendiri. Data ini masih memerlukan pengelolaan lebih lanjut sebelum dapat digunakan dalam analisis. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini mencakup hasil wawancara pra-survey dengan Kepala Biro SDM IIB Darmajaya pada Senin, 11 Desember 2023, serta hasil kuisisioner yang disebarakan secara online kepada 31 responden dan secara langsung/offline kepada 7 responden. Kedua jenis data primer tersebut menjadi dasar untuk menganalisis dan mengevaluasi aspek yang relevan dalam penelitian ini. Dengan menggabungkan informasi dari wawancara dan hasil kuisisioner, peneliti dapat memperoleh pemahaman

yang lebih komprehensif tentang subjek penelitian dan dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat dan relevan.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Arpan, 2023) data sekunder adalah informasi tambahan yang diperoleh secara tidak langsung, yang telah dikumpulkan atau dipublikasikan oleh pihak lain sebelumnya untuk tujuan tertentu. Dalam data sekunder, terdapat dua jenis, yaitu data internal dan data eksternal.

a. Data Internal

Merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan oleh organisasi atau lembaga itu sendiri untuk kepentingan internal mereka, seperti data kepegawaian, atau hasil survei internal. Dalam penelitian ini data sekunder yang dibutuhkan berupa data demografi seluruh dosen (nama lengkap beserta gelar, jenis kelamin, prodi, status, TMT, dan masa kerja) IIB Darmajaya, data promosi jabatan dosen tahun 2022-2023 (jabatan lama ke jabatan baru beserta tanggal efektifnya), dan data DP3.

b. Data Eksternal

Merujuk pada informasi yang berasal dari sumber luar organisasi atau lembaga yang digunakan oleh peneliti untuk tujuan tertentu, seperti data yang dipublikasikan oleh pemerintah, badan statistik, jurnal ilmiah, atau lembaga riset independen. merupakan data yang telah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini berupa buku-buku manajemen sumber daya manusia, buku ajar riset manajemen sumber daya manusia, buku metodologi penelitian dan referensi jurnal-jurnal ilmiah serta situs website resmi IIB Darmajaya.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah strategi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam mengatasi tantangan penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*).

3.3.1 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Library research atau studi kepustakaan adalah metode yang digunakan untuk mencari data melalui studi literatur, baik dengan mengakses langsung perpustakaan untuk mencari buku, atau secara daring melalui *e-book*, jurnal penelitian, laporan riset sebelumnya. Tujuan dari penelitian kepustakaan adalah untuk memperoleh bahan bacaan dan referensi yang relevan dengan topik penelitian ini.

3.3.2 Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dan penggunaan kuisisioner terhadap subjek penelitian (responden). Teknik *Field research* atau studi lapangan adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data dengan melakukan wawancara dan mendistribusikan kuisisioner (angket) kepada responden, yang merupakan subjek penelitian.

a. Wawancara

Menurut (Hardani et al., 2017) Wawancara merupakan interaksi lisan antara dua orang atau lebih yang bertujuan khusus, di mana salah satu pihak bertindak sebagai pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan pihak lainnya sebagai yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Terdapat dua jenis wawancara, yaitu wawancara terpimpin dan wawancara tidak terpimpin.

Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terpimpin, ialah tanya jawab yang terarah untuk mengumpulkan data-data yang relevan saja. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara pra survey secara langsung terhadap Kepala Biro SDM terkait fenomena dalam penelitian di IIB Darmajaya.

b. Kuisisioner (Angket)

Menurut (Priadana, H.M, Sidik dan Sunarsi, 2021) Kuisisioner atau angket adalah suatu bentuk daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti untuk diajukan kepada responden. Berisikan rangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan yang

jawabannya diperlukan untuk memecahkan fenomena penelitian. Terdapat dua jenis kuisioner yaitu kuisioner terbuka dan tertutup. Penelitian ini menggunakan jenis kuisioner tertutup, yaitu kuisioner berupa pertanyaan yang telah disediakan pilihan jawabannya. Responden hanya memilih salah satu jawaban, tanpa diberi kesempatan menjawab dengan jawaban lain. Responden dalam penelitian ini adalah dosen IIB Darmajaya.

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert. Menurut (Arpan, 2023) skala Likert, juga dikenal sebagai skala peringkat, adalah jenis skala yang meminta responden untuk menilai sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik dengan memberikan tanggapan dalam bentuk pernyataan yang disediakan.

Tabel 3.1
Skor Jawaban Skala Likert

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------|--------------|--------|--------|---------------|
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju |

Sumber: Diadaptasi dari Fuad Mas'ud (Arpan, 2023)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Arpan, 2023) populasi adalah keseluruhan, kejadian atau jumlah keseluruhan dari unit yang diduga. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh dosen IIB Darmajaya Bandar Lampung yang berjumlah 125 dosen.

3.4.2 Sampel

Menurut (Arpan, 2023) sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil atau dipilih untuk mewakili populasi tersebut dalam suatu penelitian. Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut

(Arpan, 2023) *non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana seleksi tidak dilakukan secara acak. Ini berarti setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan teknik *purposive sampling* adalah metode penentuan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti atau evaluator mengenai kegunaan dan representasi dari setiap sampel yang dipilih. Teknik ini sangat efektif untuk untuk studi pendahuluan atau penelitian awal, yang kemudian dapat diikuti oleh penelitian lebih lanjut dimana sampel diambil secara acak (*random*).

Berdasarkan pertimbangan tersebut, sampel dalam penelitian ini terdiri dari dosen tetap dan dosen kontrak di IIB Darmajaya. jumlah sampel yang digunakan akan ditentukan berdasarkan pada pendapat Arikunto (Nugroho, 2018) yang menyatakan bahwa, jika populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel, sementara jika populasi lebih dari 100, sekitar 10%-15% atau lebih dapat diambil sebagai sampel. Berdasarkan teori diatas, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari jumlah populasi yang ada. Maka sampel yang diambil oleh peneliti yaitu 30% dari jumlah populasi, dengan rumus sebagai berikut:

$$S = 30\% (n)$$

Dimana:

S = Jumlah sampel yang diambil

n = Jumlah anggota populasi

$$S = 30\% (n)$$

$$S = 30\% (125)$$

$$S = 37,5 \text{ digenapkan menjadi} = 38$$

Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 38 dosen termasuk terdiri dari dosen tetap dan dosen kontrak.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Arpan, 2023) variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut (Arpan, 2023) variabel (X) disebut juga sebagai variabel bebas atau independen adalah faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan atau munculnya perubahan pada variabel terikat atau dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3).

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Arpan, 2023) variabel (Y) disebut juga sebagai variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau mengalami perubahan sebagai hasil dari variabel bebas atau independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Arpan, 2023) definisi operasional merujuk pada langkah-langkah yang mengonseptualisasikan sebuah variabel untuk tujuan pengukuran, dengan memperhatikan dimensi atau indikator yang melekat pada konsep tersebut. Dimensi atau indikator ini dapat mencakup perilaku, aspek, atau karakteristik dari variabel yang bersangkutan. Dengan demikian, penting bahwa definisi operasional bertentangan dengan definisi konseptual dari variabel tersebut.

Tabel 3.2

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konsep | Indikator | Definisi Operasional | Skala |
|----------|-----------------|-----------|----------------------|-------|
| | | | | |

| | | | | |
|------------------------------------|--|--|--|--------|
| Pengalaman Kerja (X ₁) | Menurut Foster (2007) dalam (Erwantiningsih & Hartatik, 2021) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu atau Masa Kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan | Pengalaman kerja merupakan bukti nyata seorang karyawan yang menghabiskan waktu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan terhadap dirinya, orang lain, dan tempat bekerja. | Likert |
| Prestasi Kerja (X ₂) | Menurut Malthis dan Jackson (2019) dalam (Wardhana, 2021:105) prestasi kerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu Kerja 4. Kerja Sama | Prestasi kerja merupakan hasil nyata dari dedikasi, Likert komitmen dan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik serta mencapai target yang ditetapkan. | Likert |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|--------|
| | dengan rekan kerja | | | |
| Loyalitas Karyawan (X ₃) | Menurut Hasibuan dan Soegandhi dkk (2013) loyalitas kerja atau kesetiaan kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keberadaan Karyawan 2. Keterlibatan karyawan 3. Kebanggaan karyawan | Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan, kesediaan serta keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. | Likert |
| Promosi Jabatan (Y) | Menurut Hasibuan (Wardhani et al., 2023) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dari tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi diorganisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Displin kerja 3. Prestasi kerja 4. Kerja sama 5. Kecakapan 6. loyalitas 7. Kepemimpinan | Promosi adalah perubahan posisi dari level rendah ke lebih tinggi, perubahan ini diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial | Likert |

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini, fokus pengukuran adalah pada variabel X yang terdiri dari Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas Karyawan (X_3) dengan variabel (Y) Promosi Jabatan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Arpan, 2023) validitas merupakan indikator yang mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat dianggap sah atau tepat dalam mengukur apa yang diteliti. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukur pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *pearson* pada program SPSS versi 25.

Kriteria pengujian uji validitas dilakukan dengan cara:

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Pernyataan dari kusioner tidak relevan

H1 : Pernyataan dari kusioner relevan

2. Kriteria Pengujian :

- Melihat nilai dari signifikansi alpha

Apabila Sig < 0.05 maka Ho diterima (instrumen valid)

Apabila Sig > 0.05 maka Ho ditolak (instrumen tidak valid)

- Melihat nilai dari probabilitas

Bila probabilitas (sig) < 0.05 maka instrumen valid

Bila probabilitas (sig) > 0.05 maka instrumen tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Arpan, 2023) reliabilitas adalah ukuran konsistensi dan kestabilan instrumen dalam menggambarkan fenomena yang diukur. Selanjutnya, indeks reliabilitas instrumen tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan tabel interpretasi r untuk menyimpulkan bahwa alat yang digunakan cukup reliabel atau tidak. Reliabilitas dalam penelitian ini

diukur dengan bantuan program SPSS versi 25 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistis *Cronbach Alpha* (α).

Kriteria pengujian uji reliabilitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat nilai dari probabilitas
 - Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel
 - Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel
2. Menggunakan tabel intreprastasi nilai

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r

| Interval | Interpretasi |
|-----------------|---------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber: Diadaptasi dari Arikunto (Arpan, 2023)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahapan dimana data dikelompokkan berdasarkan variabel dan responden, dilanjutkan dengan tabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden. Kemudian, hasil tabulasi ini disajikan untuk setiap variabel yang diteliti, serta dilakukan perhitungan yang diperlukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut (Arpan, 2023) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas penting untuk menentukan apakah jumlah sampel yang telah diambil mewakili distribusi normal dari populasi yang lebih besar. Ini memungkinkan kesimpulan penelitian yang diambil dari sampel tersebut dapat dipertanggungjawabkan terhadap populasi yang lebih besar. Beberapa uji yang dapat digunakan untuk menguji normalitas termasuk uji chi-kuadrat,

uji *Lilliefors*, dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Explore* atau uji *Kalmogrov Smirnov* melalui program SPSS versi 25

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Rumusan hipotesis

Data terdistribusi normal apabila $\text{Sig} > 0,05$

Ho: Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Bila probabilitas (sig) < 0.05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Bila probabilitas (sig) > 0.05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

3.8.2 Uji Linearitas

Menurut (Arpan, 2023) uji linieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah model yang digunakan telah memenuhi asumsi linieritas dengan benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Dalam penelitian ini uji linearitas menggunakan program SPSS versi 25 dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linear

Ha: model regresi tidak berbentuk linear

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0.05 (Alpha) Ho diterima

Jika probabilitas (Sig) > 0.05 (Alpha) Ho ditolak

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Arpan (2023) uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen dalam model analisis. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dalam penelitian ini uji multikolinieritas menggunakan program SPSS versi 25.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

3.9 Metode Analisis Data

Menurut (Arpan, 2023) analisis data adalah merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik kesimpulan.

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Suharsimi (2012) dalam (Arpan, 2023) Analisis linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu satu variabel dependen Promosi Jabatan (Y) dan tiga variabel independen Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), Loyalitas (X_3). Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 melalui persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|-------|---|--|
| Y | = | Variabel Dependen (Promosi Jabatan) |
| X_1 | = | Variabel Independen 1 (Pengalaman Kerja) |
| X_2 | = | Variabel Independen 2 (Prestasi Kerja) |

| | | |
|---------------|---|--|
| X_3 | = | Variabel Independen 3 (Loyalitas Karyawan) |
| a | = | Nilai Konstanta |
| $b_1 b_2 b_3$ | = | Koefisien regresi variabel independent 1 2 3 |
| e | = | Error |

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Ha: Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Ho diterima

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Arpan, 2023) Analisis koefisien determinan berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel dependen pengalaman kerja, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan secara parsial terhadap variabel terikat promosi jabatan. Sehingga dapat diketahui keeratan hubungan variabel bebas (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Dan Loyalitas) secara parsial terhadap variabel terikat (Promosi Jabatan). Nilai diperoleh dari persentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan, yang nilainya berkisar antara 0-1 (0-100%) semakin mendekati satu maka koefisien memiliki pengaruh yang besar. (Purwaningsih & Magdalena, 2017)

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menyesuaikan/menguji hipotesis yang diinginkan, dilakukan menggunakan alat uji statistik, yaitu:

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Arpan, 2023) uji ini digunakan menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel terikat dalam suatu analisis. Apakah variabel independen (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh

terhadap variabel independen (Promosi Jabatan). Uji ini dilakukan dengan membandingkan t yang dihitung dengan nilai t tabel, atau dengan menilai kolom signifikansi pada nilai t yang dihitung.

1) Pengalaman Kerja (X_1) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho : Pengalaman Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

H1 : Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka Ho ditolak (*variance* berbeda)

Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka Ho diterima (*variance* sama)

2) Prestasi Kerja (X_2) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho : Prestasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

H2 : Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka Ho ditolak (*variance* berbeda)

Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka Ho diterima (*variance* sama)

3) Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho : Loyalitas (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

H3 : Loyalitas (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan (Y) Dosen pada IIB Darmajaya

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka Ho ditolak (*variance* berbeda)

Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka Ho diterima (*variance* sama)

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Arpan, 2023) Uji F (uji simultan) dikenal dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji ini digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen (Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Loyalitas Karyawan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Promosi Jabatan). Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

H4 : Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Prestasi Kerja (X_2), dan Loyalitas (X_3) terhadap Promosi Jabatan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ Maka H_0 diterima (dan H_a ditolak)
Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Maka H_0 ditolak (dan H_a diterima).
2. Menentukan nilai titik kriteria untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis