

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh V. Wiratna Sujarweni (2015, p.12) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Pelatihan (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Mutasi (X_3) dengan variabel dependen terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung. Data tersebut terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan prestasi kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Merupakan dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang tersedia dalam instansi serta informasi lain yang ada hubungannya dengan pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan prestasi kerja yang didapatkan dari Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data, metode menunjukkan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan,

dokumentasi dan sebagainya. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancarai langsung bagian Subbagian Keuangan dan Subbagian Kepegawaian. Adapun hasil wawancara yang di dapat peneliti adalah Turunnya penerimaan pajak dari tahun-ketahun, sistem pola promosi dan mutasi yang belum jelas dan tidak adil, serta pelatihan yang belum optimal pada Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab pada Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.

Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pemilihan teknik kuesioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data. Pada

metode ini digunakan skala pengukuran model Likert Scale (Skala Likert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5, seperti tabel berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Model Likert Scale

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	CS	Cukup Setuju	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Metodologi Penelitian Bisnis Sugiyono (2015)

Tabel 3.2
Kisi-kisi Pernyataan Kuesioner Variabel Pelatihan (X1)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Instruktur	1,2
2	Peserta	3,4
3	Materi	5,6
4	Metode	7,8
5	Sarana	9,10

Variabel Promosi Jabatan (X2)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Kebijakan manajemen	
	- Masa kerja	1,2
	- Memenuhi standar promosi	3,4
2	Kriteria	
	- Peningkatan karir	5,6
	- Kecakapan	7,8
	-Ketelitian	9,10
	-Keadilan	11,12

Variabel Mutasi (X2)

No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Frekwensi mutasi	
	- Waktu mutasi	1,2
	- Banyaknya mutasi	3,4
2	Alasan mutasi	
	- Kemampuan kerja	5,6
	- Kedisiplinan	7,8
3	Ketepatan dalam pelaksanaan mutasi	

-Kejelasan informasi pelaksanaan mutasi	9,10
- Evaluasi penilaian	11,12

Variabel Prestasi Kerja (X2)		
No	Indikator	No Item Pertanyaan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Tanggung jawab	5,6
4	Inisiatif	7,8
5	Kerja sama	9,10

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2011:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pajak pada Kantor Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung sejumlah 105 pegawai.

Tabel 3.3

Jumlah Karyawan Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung

No	Jabatan	Populasi
1	Eselon II	1 orang
2	Eselon III	6 orang
3	Eselon IV	20 orang
4	Fungsional	14 orang
5	Staff/Pelaksana	64 orang
Jumlah		105 orang

Sumber : Bagian Umum Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung 2017

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:134-185) menjelaskan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak

diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila jumlah populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi berjumlah 105, maka sampel yang diambil 40% dari populasi yaitu 42 sampel . Dan saya menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2011:118-127), dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Saya menggunakan tabel bilangan random untuk mengambil 42 sampel dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Jumlah populasi 105 pegawai , diberikan nomor urut yang dimulai dari nomor 001 - 105.
2. Sampel diambil berdasarkan tabel bilangan random yang dimulai dari baris ke-1 dan kolom ke-1 sebagai sampel pertama dan bergerak horizontal dari kiri ke kanan sampai ujung tabel.
3. Sampel diambil berdasarkan tabel bilangan random dari baris ke-1 kolom ke-1 bergerak vertikal dari atas ke bawah sampai ujung tabel.

Berdasarkan langkah-langkah diatas, diperoleh 42 sampel sebagaimana digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Bilangan Random

38517	84720	50087	72740	50600	47352	72497	06823	32505	26791
48604	54578	50541	85898	64948	74747	56505	28597	21571	31350
57455	76026	58884	24939	52421	92135	10189	26563	35104	83107
59673	16955	05138	90140	12025	09015	27187	80682	34332	47894
76965	33580	63541	89825	66164	72315	33482	08281	94365	74500
14360	14144	85161	25472	24570	55298	76043	39105	19844	30345
97013	89823	37948	61157	41459	36370	28550	69530	54504	19993
77340	71577	67147	16496	09674	01166	92134	30464	32758	32617
56664	66094	22935	09396	10955	51817	25412	43499	32673	78425
26898	99505	81809	56125	59522	71932	04120	48187	04168	69516
41654	14153	63170	43854	66892	83658	31487	89733	96068	10647
57764	49562	26137	77068	02133	25312	83798	75131	16163	87866
71945	47769	42025	25824	16825	58159	02778	43604	29476	41023
75441	75429	53040	87861	61959	00313	43971	14943	36697	44871
43182	96919	35016	60367	64910	48288	41834	98977	93610	77952
51798	42888	68819	40101	49411	75175	31744	47688	95759	47900
34747	35088	75466	81577	26417	11784	02602	99474	91981	69855
57556	10196	95300	44530	78200	51578	92014	29247	08203	56119
07418	64410	62954	18034	50763	02451	59299	14454	18751	50819
19150	38401	75128	59161	49054	20858	30631	97256	67871	97608
37927	16126	53019	63467	09774	46307	52037	97227	15291	14392
10780	04029	59044	01725	52129	81525	50568	77550	49856	08063
78016	62918	31163	46180	58803	71302	58583	77846	02395	77173

Sumber : Suharsimi Arikunto (2014)

Berdasarkan tabel diatas, sampel yang diperoleh untuk dijadikan responden adalah pegawai dengan nomor urut : 004, 010, 011, 013, 014, 015, 016, 017, 019, 021, 024, 026, 027, 028, 029, 031, 034, 037, 041, 046, 047, 048, 050, 051, 056, 057, 058, 060, 068, 074, 078, 081, 082, 085, 087, 093, 094, 096, 097, 101, 102, 105.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2011) variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya

variabel bebas. Variabel dependen yang digunakan Prestasi Kerja Pegawai Mangkunegara (2011:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel dependen diberi symbol Y.

3.5.2 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. (Sugiyono, 2011). Variabel bebas ini diberi simbol X, variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan (X_1)

Pelatihan merupakan suatu pendidikan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek yang berguna untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

2. Promosi Jabatan (X_2)

Promosi merupakan proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

3. Mutasi (X_3)

Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel-variabel penelitian dioperasionalkan sehingga variabel-variabel tersebut dapat dinilai dan diukur, bagaimana menilai dan mengukurnya serta instrumen apa yang dibutuhkan untuk menilai dan mengukurnya. Definisi operasional

variabel menjabarkan suatu konstruk yang dapat dinilai menjadi suatu konsep (variabel) menurut Amirullah (2015, p.181).

Tabel 3.5
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara (2011:50)	Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Sarana	Interval
Promosi	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar Hasibuan (2014:108)	Promosi jabatan yang dimaksud dalam penelitian ini apabila seorang pegawai pada Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung dipindahkan dari satu pekerjaan/kantor ke pekerjaan/kantor lain yang tanggung jawabnya lebih besar tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula	1. Kebijakan manajemen - Masa kerja - Memenuhi standar promosi 2. Kriteria - Peningkatan karir - Kecakapan - Ketelitian - Keadilan	Interval
Mutasi	Mutasi adalah suatu perubahan posisi /jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi Hasibuan (2014:102)	Mutasi yang dimaksud dalam penelitian ini apabila seorang pegawai pada Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung dipindahkan ke tempat/kantor yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar	1. Frekwensi mutasi - Waktu mutasi - Banyaknya mutasi 2. Alasan mutasi - Kemampuan kerja - Kedisiplinan	Interval

			3. Ketepatan dalam melaksanakan mutasi - Kejelasan informasi pelaksanaan mutasi - Evaluasi penilaian	
Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2011:67)	Prestasi kerja dalam penelitian inimerupakan hasil kerja yang diperoleh selama karyawan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerjasama	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto 2016 validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.

Dalam menentukan jumlah responden uji coba instrumen Arikunto 2016 mengatakan bahwa jika subjek populasi tidak cukup banyak, maka pengambilan subjek uji coba dapat dilakukan dengan mengambil sebagian dari calon subjek penelitian. Subjek tersebut dijadikan subjek uji coba dan sekaligus subjek penelitian. Berlandaskan atas teori tersebut, maka peneliti menguji validitas kepada sebagian populasi penelitian yaitu 20 responden yang akan dibagikan kepada pegawai Kantor Wilayah DJP Bengkulu dan Lampung yang dihitung menggunakan korelasi *product moment*, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Kriteria pengujian:

1. Jika sig (*I-tailed*) < α (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika sig (*I-tailed*) > α (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015,p.183), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.6

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015, p.184)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Alat uji yang digunakan adalah model *kolmogorovsmirnov* hasil ini bertujuan untuk memperkecil tingkat kesalahan dan mengetahui apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Prosedur pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal
 H_a : Data berasal dari populasi yang bertribusi tidak normal
2. Apabila $(Sig) > 0,5$ maka H_0 diterima (Normal)
Apabila $(Sig) < 0,5$ maka H_0 ditolak (Tidak Normal)
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan perhitungan angka sig untuk variabel X dan Y pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) maka distribusi data normal ataupun tidak normal.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi, bagi kita yang meneliti masalah dalam skripsi berjudul “Korelasi antara”, “Hubungan antara”, atau “Pengaruh antara”, uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap model regresi, apakah model regresi tersebut memiliki hubungan antara variabel independen. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian:

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. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali dalam V. Wiratna Sujarweni (2015, p.121) analisis regresi berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *SPSS 20.0*. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Mutasi (X_3) dan Prestasi kerja Pegawai (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Promosi Jabatan

X_3 = Mutasi

b_1 = koefisien persamaan regresi prediktor X_1

b_2 = koefisien persamaan regresi prediktor X_2

b_3 = koefisien persamaan regresi prediktor X_3

e = Faktor Pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Statistik t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah Pelatihan (X_1) Promosi jabatan (X_2) dan Mutasi (X_3) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor DJP Bengkulu dan Lampung.

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) DJP Bengkulu dan Lampung

H_0 = Pelatihan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
(Y) Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

H_a = Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
(Y) Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

2. Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai
(Y) DJP Bengkulu dan Lampung

H_0 = Promosi Jabatan (X_2) tidak berpengaruh terhadap
Prestasi Kerja (Y) Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

H_a = Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

3. Pengaruh Mutasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) DJP
Bengkulu dan Lampung

H_0 = Mutasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

H_a = Mutasi (X_3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y)
Pegawai DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $sig > 0,05$ maka H_a diterima.

3.10.2 Uji Statistik F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Mutasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor DJP Bengkulu dan Lampung.

H_0 = Pelatihan (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Mutasi (X_3) tidak
berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kantor DJP
Bengkulu dan Lampung

H_a = Pelatihan (X_1) Promosi Jabatan (X_2) dan Mutasi (X_3)
berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai Kantor
DJP Bengkulu dan Lampung

Kriteria pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagaiberikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - b. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_a diterima.
2. Menentukan titik kritis untuk F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.