

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, p.8) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat), pada variabel pengaruh Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) terhadap Promosi Jabatan (Y) pada Karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.2 Sumber Data

Berdasarkan dari sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan penelitian, dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti berasal dari jawaban pada kuesioner penelitian yang diberikan kepada populasi karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

2. Data Sekunder

Dalam sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah data jumlah karyawan, kriteria faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan, data tingkatan jabatan, dan data tingkat pendidikan karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada di perusahaan.

Menurut Sugiyono (2013, p.27):

“Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder”.

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Suharsimi Arikunto (2010, p.45):

“Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari informasi melalui buku-buku, koran, majalah, dan literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan objek pembahasan sebagai landasan teori.”

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah:

a. Wawancara atau (*Interview*)

Menurut Sugiyono (2013, p.188) 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 atau kecil. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada di PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

b. Observasi

Menurut Yvonne Augustine (2013, p.56) observasi adalah teknik yang menuntut adanya pengamatan dari penulis baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dapat berupa panduan pengamatan

c. Kuesioner

Menurut Suroyo Anwar (2009, p.168) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Dalam hal ini, respondennya adalah karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Sugiyono (2013, p.136) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

PENILAIAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013, p.137)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, p. 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 102 karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013, p.120) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan adalah Probability Sampling yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel, atau

pengambilan sampel secara random atau acak dan teknik yang digunakan adalah Stratified Random Sampling. Stratified Random Sampling merupakan cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro. Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh Slovin. Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah:

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

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102 (0,01)}$$

$$n = \frac{102}{1 + 1,02}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$n = 50,4$ dibulatkan menjadi 50 responden

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang sampel. Sampel yang diambil berjumlah 50 yang sebelumnya berdasarkan perhitungan rumus *Slovin* sebesar 50,4. Jumlah sampel dibulatkan menjadi 50 dikarenakan dalam penarikan jumlah sampel tidak bisa berupa bilangan desimal. Berikut ini merupakan table *Stratified Random Sampling*:

Tabel 3.2
Stratified Random Sampling

NO	DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN	PERHITUNGAN SAMPEL
1	Pimpinan / Penata / Pengatur	3	$(3/102)50 = 1$
2	Keuangan	9	$(9/102)50 = 4$
3	IT	6	$(6/102)50 = 3$
4	Konstruksi	32	$(32/102)50 = 16$
5	Produksi	10	$(10/102)50 = 5$
6	Pemasaran	16	$(16/102)50 = 8$
7	Personalialia	8	$(8/102)50 = 4$
8	Pemeliharaan	12	$(12/102)50 = 6$
9	Keamanan	6	$(6/102)50 = 3$
Total		102	50

Dari table di atas, pengambilan sampel dilakukan menggunakan Teknik *Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi memiliki karakteristik berbeda. Data dikelompokkan ke dalam tingkat-tingkat tertentu dan sampel yang diambil harus melalui perhitungan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas / Independent

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) di PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.5.2 Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat Variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Promosi Jabatan (Y) pada PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2013, p.63) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel-tabel berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI KONSEP	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA UKUR
Senioritas (X1)	Senioritas menurut Wahyudi (dalam Hamzah, dkk, 2013) diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Dalam senioritas tercermin pula pengertian usia serta pengalaman kerja seseorang.	Senioritas diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman kerja.	1. Usia 2. Pengalaman 3. Masa Kerja	Interval
Perilaku Kerja (X2)	Menurut Theedens (dalam Kusumawati,	Perilaku kerja diartikan sebagai	1. Hubungan Sosial	Interval

	2015) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.	sikap dan perbuatan yang dilakukan oleh karyawan selama melakukan pekerjaannya.	2. Keahlian Kejuruan 3. Motivasi Kerja 4. Inisiatif – Percaya Diri	
Pendidikan dan Pelatihan (X3)	Menurut Ambar (dalam Tumanggor, 2015), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai.	Pendidikan dan Pelatihan diartikan sebagai kemampuan pribadi yang dimiliki oleh karyawan.	1. Reaksi 2. Pembelajaran 3. Perilaku 4. Hasil Akhir	Interval
Nepotisme (X4)	Menurut Pope (dalam Lazuardi, 2014) Nepotisme diartikan sebagai upaya dan tindakan seseorang (yang mempunyai kedudukan dan jabatan) menempatkan sanak saudara dan anggota keluarga besar, di berbagai jabatan dan kedudukan sehingga menguntungkannya.	Nepotisme diartikan sebagai upaya yang mengutamakan kerabat dalam melakukan tindakan atau mengambil keputusan.	1. Favoritism 2. Discrimination 3. Partiality	Interval
Spoil System (X5)	Menurut Slamet Saksono (dalam Ahmad Munadin, 2011) Spoils system (hubungan yang bersifat politik) adalah	Spoil System diartikan sebagai mengutamakan kerabat dalam melakukan tindakan	1. Selera 2. Kepentingan Golongan	Interval

	pengangkatan atau penunjukan karyawan yang berdasarkan selera pribadi atau berdasarkan kepentingan suatu golongan.	atau mengambil keputusan.		
Like dan Dislike (X6)	Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Like and Dislike (suka dan tidak suka) atau yang biasa pilih kasih diartikan sebagai memihak atau berat sebelah.	Like dan Dislike diartikan sebagai tindakan yang dilakukan berdasarkan suka atau tidak sukanya terhadap suatu hal atau seseorang.	1. Keberpihakan 2. Kedekatan	Interval
Kepercayaan (X7)	Tarigan (dalam Putri dan Erika, 2014) mendefinisikan kepercayaan adalah suatu keadaan psikologis berupa keinginan untuk menerima kerentanan berdasarkan pengharapan yang positif terhadap keinginan atau tujuan dari orang lain.	Kepercayaan diartikan sebagai keadaan psikologis yaitu yakin atau percaya terhadap suatu hal atau seseorang.	1. Integritas 2. Kemampuan 3. Konsistensi 4. Kesetiaan 5. Keterbukaan	Interval
Promosi Jabatan (Y)	Menurut Siagian (dalam Tajuddin, 2012) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.	Promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke posisi yang lebih tinggi.	1. Loyalitas 2. Kecakapan 3. Kompetensi	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah variabel X yaitu Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) dan variabel Y yaitu Promosi Jabatan. Uji Persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, p.121) uji validitas adalah suatu alat ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen yang dimaksud adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner yang disebarkan peneliti kepada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro. Untuk mengukur validitas, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Tampani, 2016):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- n = Banyaknya pasangan data X dan Y
- $\sum x$ = Total jumlah dari variabel X
- $\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y
- $\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel X
- $\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah variabel Y
- $\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- a. Apabila $\text{sig} < \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_a diterima
- b. Apabila $\text{sig} > \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen 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. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma\sigma^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R = Indeks reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$ = Jumlah varian butir

σt^2 = Varian total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r Alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4

Daftar Interpretasi Koefisien r

KOEFISIEN r	RELIABILITAS
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2012, p.87)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulya Ikhsan (2015, p.134) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak, maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. Namun ada solusi lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu dengan menambah lebih banyak jumlah sampel. Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non-parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S data dikatakan normal apabila nilai $Sig > 0,05$.

Prosedur pengujian:

- a. H_0 = Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
 H_a = Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai $(sig) < 0,05$ berarti sampel tidak normal.
Apabila nilai $(sig) > 0,05$ berarti sampel normal.
- c. Pengujian normalitas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas $(sig) > 0,05$ normal atau sebaliknya yaitu tidak normal.

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulya Ikhsan (2015, p.146) Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi

dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Prosedur pengujian:

- a. H_0 = Model regresi berbentuk linier.
 H_a = Model regresi tidak berbentuk linier.
- b. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima.
Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- c. Pengujian linieritas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
- d. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua probabilitas (sig) $> 0,05$ berbentuk linier atau sebaliknya tidak berbentuk linier.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013, p.105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat

disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2012, p.147) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis telah diajukan.

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu permasalahan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa

jauh pengaruh Senioritas Perilaku Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Nepotisme, Spoil System, Like dan Dislike, dan Kepercayaan terhadap Promosi Jabatan pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro, maka digunakan metode analisis data secara kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (bebas).

Model persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + et$$

Keterangan:

Y	= Nilai estimasi Y atau Promosi Jabatan
a	= Konstanta
X ₁ , X ₂ , X _n	= Nilai variabel independen
b ₁ , b ₂ , b _n	= Koefisien regresi X ₁ , X ₂ , X _n
et	= Error term

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$. Setelah didapatkan nilai df, kita dapat melihat nilai t_{tabel} pada tabel nilai t yang ada.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

a. Pengaruh Senioritas (X1) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Senioritas (X1) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Senioritas (X1) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

b. Pengaruh Perilaku Kerja (X2) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Perilaku Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Perilaku Kerja (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

c. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X3) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Pendidikan dan Pelatihan (X3) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Pendidikan dan Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

d. Pengaruh Nepotisme (X4) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Nepotisme (X4) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Nepotisme (X4) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

e. Pengaruh Spoil System (X5) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Spoil System (X5) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Spoil System (X5) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

f. Pengaruh Like dan Dislike (X6) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Like dan Dislike (X6) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Like dan Dislike (X6) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

g. Pengaruh Kepercayaan (X7) Terhadap Promosi Jabatan (Y)

Ho = Kepercayaan (X7) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Kepercayaan (X7) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) pada karyawan PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

3.10.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F: Pengaruh Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) terhadap Promosi Jabatan (Y).

Ho = Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) tidak berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Ha = Senioritas (X1), Perilaku Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X3), Nepotisme (X4), Spoil System (X5), Like dan Dislike (X6), dan Kepercayaan (X7) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Y) PT Tri Citra Perdana Kota Metro.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - 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. Menentukan nilai-nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
- c. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
- d. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.