

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh dari promosi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Untuk mengetahui pengaruh hal tersebut, peneliti akan melakukan pengujian hipotesis. Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Singarimbun (2006:5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).”

Dalam penelitian *explanatory research*, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang hendak diteliti. Variabel-variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu Promosi Karyawan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ). Penelitian ini akan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Sehingga dengan demikian jenis penelitian ini adalah penelitian survei.

##### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani,

Cepu yang beralamatkan di Jalan Wonosari Batokan Tromol Pos 6 Cepu, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu dikarenakan, organisasi yang masih di bawah Perum Perhutani ini, hampir tiap tahunnya melakukan promosi karyawan. Sehingga diharapkan didapatkan kondisi yang lebih mendalam.

### C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional

#### 1. Konsep

Pemahaman akan sebuah konsep dari permasalahan yang akan diteliti sangat diperlukan, karena dari konsep ini akan menghasilkan rumusan dari hubungan-hubungan teoritis. Menurut Singarimbun (2006:33) konsep adalah “ istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.” Konsep dalam penelitian ini yaitu:

##### a. Promosi

Promosi adalah suatu kebijakan perpindahan/kenaikan pekerjaan karyawan dengan posisi jabatan yang lebih baik, dengan tugas, tanggung jawab yang lebih besar, yang biasanya diikuti oleh kenaikan penghasilan.

##### b. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan.

c. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar.

## 2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:58) variabel adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Promosi Karyawan (X) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) sebagai variabel intervening, dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) sebagai variabel terikat. Di bawah ini adalah indikator dari variabel tersebut.

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu Promosi Karyawan (X), yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut;

- 1) Asas-asas promosi
- 2) Syarat-syarat promosi

b. Variabel intervening

Menurut Sugiyono (2009:5), variabel intervening adalah “variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen.” Dalam penelitian ini, variabel interveningnya yaitu variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 2) Kepuasan terhadap pembayaran
- 3) Kepuasan terhadap promosi
- 4) Kepuasan terhadap atasan

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2010:59) “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu, variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ), dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil pekerjaan
- 2) Kualitas dari hasil pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu

### 3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126), definisi operasional adalah “suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.” Definisi operasional bermanfaat bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel yang sama sebagai acuan apakah dia harus menggunakan metode pengukuran yang sama atau tidak. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

a. Variabel Bebas

1) Promosi Karyawan (X)

Promosi Karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pelaksanaan kebijakan promosi yang dilakukan oleh perusahaan yang terdiri dari asas-asas dan syarat pelaksanaan promosi. Dalam variabel promosi karyawan ini, terdapat dua indikator yaitu asas-asas promosi yang merupakan pegangan ketika melakukan promosi, dan syarat-syarat promosi sebagai syarat dalam pelaksanaan promosi.

b. Variabel Intervening

1) Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ )

Kepuasan Kerja Karyawan merupakan sikap dan perasaan emosional karyawan akan pekerjaannya dan ganjaran yang diperoleh. Dalam variabel ini indikator yang digunakan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, yang merupakan adanya kedudukan jabatan yang lebih baik dan jabatan yang dipegang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, kepuasan terhadap pembayaran yang merupakan kepuasan atas pembayaran setelah menduduki jabatan baru yang sesuai dengan pekerjaan dan harapan, kepuasan terhadap kebijakan promosi yang merupakan kepuasan terhadap sistem promosi yang telah dilakukan oleh perusahaan dan kesempatan untuk dipromosikan, dan kepuasan terhadap atasan yang merupakan kepuasan akan bagaimana dukungan atasan dan hubungan dengan atasan.

c. Variabel Terikat

1) Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ )

Prestasi Kerja Karyawan merupakan hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar. Dalam variabel ini terdapat tiga indikator, yaitu kuantitas pekerjaan yang mana seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, kualitas pekerjaan yang merupakan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan maka konsep, indikator, beserta item-item yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Tabel Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Promosi	Promosi Karyawan (X)	Asas-asas Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Azas kepercayaan atas kemampuan</li> <li>• Azas keadilan</li> <li>• Adanya lowongan jabatan</li> </ul>
		Syarat-syarat Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syarat ketaatan akan peraturan</li> <li>• Syarat prestasi kerja</li> <li>• Syarat keahlian yang</li> </ul>

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			<p>menunjang pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Syarat kelayakan atas organisasi</li> <li>• Syarat memiliki kreativitas</li> </ul>
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Kepuasan Terhadap Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posisi jabatan yang lebih baik</li> <li>• Kesesuaian dengan keahlian</li> </ul>
		Kepuasan Terhadap Pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembayaran sesuai dengan pekerjaan/kedudukan</li> <li>• Pembayaran sesuai dengan harapan</li> </ul>
		Kepuasan Terhadap Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan</li> <li>• Kesempatan yang sama untuk dipromosikan</li> </ul>
		Kepuasan Terhadap Atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan atasan terhadap pekerjaan</li> <li>• Hubungan dengan atasan kerja</li> </ul>

Lanjutan Tabel 2

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan hasil kerja</li> <li>• Hasil kerja sesuai jumlah target</li> </ul>
		Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerapian dalam bekerja</li> <li>• Ketelitian dalam bekerja</li> </ul>
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>

#### D. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:132), “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini skala akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap

jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, secara garis besar dapat dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3  
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2011:20)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus sebagai berikut (Supranto, 1996:61).

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan:

$c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = nilai observasi terbesar

$X_1$  = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus di atas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas yang tertera pada Tabel 4.

Tabel 4  
Interval Kelas Skala Likert

No	Notasi	Score	Interval Kelas
1	Sangat Baik/Sangat Sesuai/Sangat Tinggi/Sangat Besar/Sangat Puas	5	> 4,2 - 5
2	Baik/Sesuai/Tinggi/Besar/Puas	4	> 3,4 - 4,2
3	Cukup Baik/Cukup Sesuai/Cukup Tinggi/Cukup Besar/Cukup Puas	3	> 2,6 - 3,4
4	Buruk/Tidak Sesuai/Rendah/Kecil/Tidak Puas	2	> 1,8 - 2,6
5	Sangat Buruk/Sangat Tidak Sesuai/Sangat Rendah/Sangat Kecil/Sangat Tidak Puas	1	1 - 1,8

Dalam pembuatan kelas interval yang digunakan dalam menyusun tabel distribusi frekuensi gambaran responden dapat menggunakan cara sebagai berikut: (Supranto, 1996:61)

1. Mengurutkan data responden dari yang terkecil ke data terbesar
2. Menhitung rentang data, yaitu data tertinggi dikurag data terendah
3. Menghitung banyak kelas denag rumus Sturges

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

Dimana : k = banyaknya kelas  
n = banyaknya responden

4. Menghitung panjang kelas interval dengan rumus

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang kelas}}{k}$$

5. Menentukan ujung kelas interval pertama, dan kelas interval pertama dihitung dengan cara menjumlahkan ujung bawah kelas dengan nilai panjang kelas dikurang 1.

Supranto juga memberikan ketentuan bahwa kelas interval tidak perlu harus sama. Pembuatan kelas interval dapat dilakukan dengan memberi tanda < (kurang dari) atau  $\geq$  (lebih dari sama dengan).

## **E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perhutani Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu yang pernah dipromosikan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah seluruh karyawan karyawan Perhutani Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu yang pernah dipromosikan oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu adalah 61 karyawan.

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Guna memudahkan peneliti, serta terbatasnya kemampuan dari segi tenaga, waktu dan biaya sehingga tidak memungkinkan untuk menguji semua elemen yang ada di populasi, untuk itu perlu adanya sampel. Menurut Sugiyono (2010:116), sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Mengingat objek yang diteliti dalam lokasi mempunyai beberapa seksi atau kelompok dalam struktur organisasinya, yaitu Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon, Bagian Tata Usaha dan sebagainya, dan untuk mendapatkan jumlah sampel yang seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek penelitian dimasing-masing seksi, atau kelompok, maka teknik sampling yang digunakan adalah teknik *proportionade random sampling*. *Proportionade random sampling* menurut Arikunto (2010:182) dilakukan untuk menyempurnakan penggunaan teknik sampel berstrata atau sampel wilayah. Karena jumlah populasi sudah diketahui maka, untuk mengetahui besarnya sampel yang digunakan, maka dapat dihitung menggunakan rumus Taro Yamane (Riduwan dan Kuncoro, 2011:44)

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

Keterangan

n = Besarnya sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Dengan rumus diatas, maka jumlah sampel yang ditentukan sebanyak:

$$n = \frac{61}{61(0,1)^2 + 1} = \frac{61}{61(0,01) + 1} = \frac{61}{0,61 + 1} = \frac{61}{1,61} = 37,888 \approx 38$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 38 orang atau 38 responden dan teknik pengambilan yang dilakukan adalah dengan *proportionade random sampling*. Dalam pembagian sampel sebanyak 38 orang, diperincikan dalam beberapa seksi atau kelompok di Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu, yaitu Kelompok Peneliti (Kelti) Manajemen dan Lingkungan, Kelompok Peneliti (Kelti) Pemuliaan Pohon, Kelompok Peneliti (Kelti) SilviKultur, Seksi Pembenihan, Seksi Pengembangan Hasil Penelitian, dan Seksi Tata Usaha. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Tabel 5

Tabel 5  
Data Jumlah Karyawan Perhutani Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu yang Pernah Dipromosikan Oleh Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu.

No	Uraian	Jumlah
1	Kelompok Peneliti Manajemen dan Lingkungan	7
2	Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon	10
3	Kelompok Peneliti SilviKultur	13
4	Seksi Pembenihan	12
5	Seksi Pengembangan Hasil Penelitian	8
6	Seksi Tata Usaha	11
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>

Sumber: SDM Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani Cepu 2012.

Berdasarkan data jumlah karyawan Perhutani Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu yang pernah dipromosikan yang telah dipaparkan dalam Tabel 4, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah *proportionade random sampling*, serta jumlah sampel yaitu 38 responden.

Maka rincian jumlah sampel tiap kelompok atau seksi dapat dilihat dalam Tabel 6.

Tabel 6  
Rincian Sampel Penelitian

No	Uraian	Perhitungan	Jumlah
1	Kelompok Peneliti Manajemen dan Lingkungan	$7/61 \cdot 38$	4
2	Kelompok Peneliti Pemuliaan Pohon	$10/61 \cdot 38$	6
3	Kelompok Peneliti SilviKultur	$13/61 \cdot 38$	8
4	Seksi Pembenihan	$12/61 \cdot 38$	8
5	Seksi Pengembangan Hasil Penelitian	$8/61 \cdot 38$	5
6	Seksi Tata Usaha	$11/61 \cdot 38$	7
<b>Jumlah</b>			<b>38</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

## F. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dua sumber data tersebut merupakan data yang berhubungan dengan penelitian dan konsep datanya pun tidak menyimpang dari penelitian.

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data Primer didapat melalui pengamatan langsung di lokasi penelitian dengan mencatat perilaku dari objek yang dicatat secara langsung, data primer dapat berupa hasil jawaban kuesioner yang akan diberikan kepada responden, dan juga bisa dilakukan dengan wawancara (*interview*). Penyebaran kuesioner kepada para responden merupakan pengumpulan data primer yang efektif untuk

mengetahui masalah penelitian dan mengetahui jawaban dalam menguji hipotesis penelitian.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data pendukung data primer yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data sekunder yang dapat membantu penelitian berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, deskripsi kepegawaian, dan lain-lain. Data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasanya berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi perusahaan.

## **G. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2010:146) adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.” Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode dan instrumen sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Kuesioner menurut Arikunto (2010:194) “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.” Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dimana dalam penelitian ini peneliti menyebarkan daftar pertanyaan tertulis secara tertutup/kuesioner yang akan dijawab oleh responden. Isi dari kuesioner tersebut adalah pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan Promosi Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Prestasi Kerja Karyawan.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan secara langsung dan terbuka guna mendapatkan informasi yang diperlukan yang terdapat pada pedoman wawancara. Selanjutnya jawaban atas pertanyaan yang diajukan akan dapat diketahui dengan melakukan pencatatan. Wawancara yang akan dilakukan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan pada subjek penelitian, namun melalui pencatatan dokumen-dokumen atau arsip yang dimiliki oleh perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian yang sesuai dengan pedoman dokumentasi. Dokumen tersebut dapat berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan deskripsi kepegawainya, dan lain-lain.

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu instrumen dan untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:213) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid apakah mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dapat dihitung dengan rumus 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

x = skor item x

y = skor item y

n = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2010:166) instrumen dikatakan valid apabila koefisiennya  $\geq 0,3$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan

$r_{11}$  = reliabilitas intrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butiran

$\sigma_1^2$  = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296), instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai koefisien  $> 0,600$

### I. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan yang ada pada kuesioner dan pada setiap responden (objek) yang dipakai dalam penelitian, dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, dengan menggunakan komputer program SPSS 17.0. Pernyataan dari responden dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3).

Uji validitas dilakukan agar didapat pertanyaan yang valid sehingga dapat digunakan ke tahap selanjutnya dalam penelitian. Dari hasil uji validitas pada seluruh responden yang ada menunjukkan bahwa hasil semua data telah memenuhi syarat sah, sehingga dapat dipakai lebih lanjut dalam penelitian. Dari tabel hasil uji validitas terlihat bahwa tidak ada satupun item-item pada variabel yang tidak valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjelaskan variabel tersebut

Tabel 7  
Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X

Item ke-	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,602	0,000	Valid
2	0,338	0,038	Valid
3	0,695	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 7

Item ke-	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
4	0,576	0,000	Valid
5	0,597	0,000	Valid
6	0,492	0,002	Valid
7	0,641	0,000	Valid
8	0,680	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah , 2012

Tabel 8  
Hasil Uji Validitas Variabel  $Y_1$

Item ke-	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,424	0,008	Valid
2	0,626	0,000	Valid
3	0,459	0,004	Valid
4	0,598	0,000	Valid
5	0,670	0,000	Valid
6	0,549	0,000	Valid
7	0,329	0,044	Valid
8	0,568	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah , 2012

Tabel 9  
Hasil Uji Validitas Variabel  $Y_2$

Item ke-	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
1	0,650	0,000	Valid
2	0,651	0,000	Valid
3	0,768	0,000	Valid
4	0,579	0,000	Valid
5	0,731	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

## J. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari alat pengukur untuk mengukur suatu gejala. Reliabilitas tidaknya butir-butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai korelasi reliabilitas. Jika nilai koefisien alpha ( $r$  hitung)  $> 0,6$ , maka item tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien alpha ( $r$  hitung)  $< 0,6$  maka item tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* menggunakan computer program SPSS 17.0. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ . Nilai yang diperoleh dari hasil pengujian menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarakan dapat diandalkan untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha-Cronbach</i>	Kesimpulan
X	0,706	Reliabel
Y <sub>1</sub>	0,629	Reliabel
Y <sub>2</sub>	0,704	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada satupun variabel yang tidak reliabel ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, karena sudah memenuhi syarat valid dan reliabel.

## K. Metode Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Promosi Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan dengan jalan

mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah keseluruhan data terkumpul, maka kegiatan selanjutnya adalah mengolah data dan mentabulasikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun dalam persentase.

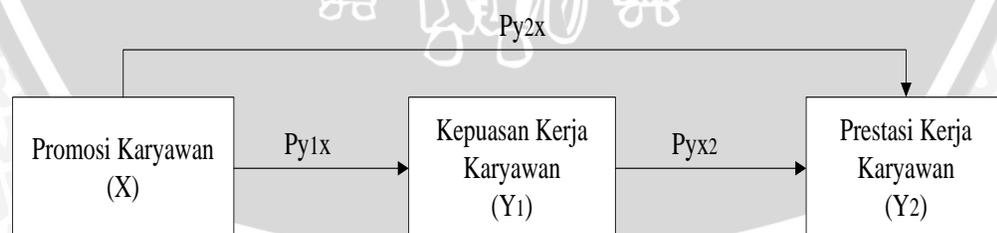
## 2. Analisis Jalur

Analisis jalur sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat, selain itu analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:116-118)

### a. Merumuskan hipotesis dan model analisis jalur.

Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini dapat dibuat melalui model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4  
Model Analisis Jalur

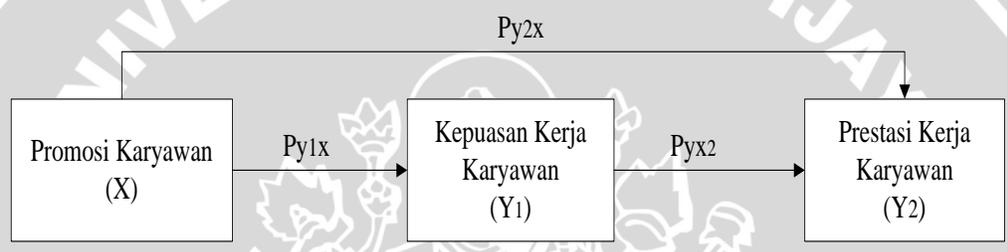
Dalam model analisis jalur diatas, untuk mempermudah melakukan analisis maka dapat dibagi menjadi 2 model jalur yaitu:

a)  $Y_1 = PY_1X$



Gambar 5  
Model Jalur 1

b)  $Y_2 = PY_2X + PY_2Y_1$



Gambar 6  
Model Jalur 2

b. Menghitung koefisien jalur secara bersama-sama.

Menguji koefisien jalur secara bersama sama dapat dihitung dengan rumus F, yaitu: (Riduwan dan Kuncoro,2011:133)

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

Keterangan

- $n$  = jumlah sampel
- $k$  = jumlah variabel eksogen
- $R^2$  = R Square

c. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial

terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini: (Riduwan dan Kuncoro, 2011:133)

$$t_k = \frac{P_k}{se_{px2}}$$

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji t ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,05 \geq Sig$ ), maka variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,05 \geq Sig$ ), maka variabel Promosi Karyawan (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ).
- 2) Untuk model jalur 1, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,05 < Sig$ ), maka variabel Promosi Karyawan (X) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ). Begitu pula untuk model jalur 2 jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan dengan nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,05 < Sig$ ), maka variabel Promosi Karyawan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y_1$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ).