

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Objek yang diteliti adalah jenjang karir (X1) dan penghargaan (X2) sebagai variabel independent atau variabel bebas, kemudian loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependent atau variabel terikat. Penelitian dilakukan di perusahaan Amanda Brownies Kukus yang berada di wilayah kota Bandung. Subyek yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Amanda Brownies Kukus. Di Kota Bandung Amanda memiliki satu tempat produksi dan memiliki lima outlet. Amanda menjual beraneka jenis brownies kukus, brownies bakar, dan terus berinovasi mengembangkan produk-produk baru.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Moh.Nazir 2005:54). Penyelidikan dilakukan dalam waktu yang

bersamaan terhadap sejumlah individu atau unit, baik secara sensus atau dengan menggunakan *sampel* (Moh.Nazir 2005:5)

Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan mengenai pengaruh jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Amanda Brownies Kukus.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris	Konsep Analitis	Skala
(Y) Loyalitas Karyawan	kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha, pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin 1988).	Jumlah skor skala likert tentang presepsi karyawan mengenai loyalitas karyawan meliputi : a. Mempunyai rasa memiliki perusahaan b. Disiplin c. Menjaga citra perusahaan d. Bertahan di perusahaan e. Kejujuran	Data diperoleh dari karyawan mengenai mempunyai rasa memiliki perusahaan 1. Menjaga barang inventaris perusahaan agar tidak rusak 2. Menghemat pemakaian bahan baku perusahaan	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai disiplin 1. Bersedia hadir tepat waktu 2. Tingkat kehadiran tepat waktu 3. Bersedia menaati peraturan yang berlaku 4. Tingkat menaati peraturan yang berlaku	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai menjaga citra perusahaan 1. Tingkat menjaga penampilan di dalam perusahaan 2. Tingkat menjaga penampilan di luar perusahaan 3. Tingkat menjaga perilaku di dalam perusahaan 4. Tingkat menjaga perilaku di luar perusahaan	Ordinal

			Data diperoleh dari karyawan mengenai bertahan di perusahaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain 2. Tingkat menyenangi pekerjaan 3. Tingkat mencoba pengalaman pekerjaan baru 	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai kejujuran <ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha jujur dalam melakukan pekerjaan 2. Berusaha melaporkan pada pimpinan apabila melihat penyimpangan di tempat kerja 	Ordinal
(X1) Jenjang Karir	Jalur yang menghubungkan suatu posisi dengan posisi yang lain. Secara visual, jalur karir menunjukkan keterkaitan antara suatu jabatan dengan jabatan lainnya (Moheriono .2009).	Jumlah skor skala likert tentang persepsi karyawan mengenai jenjang karir meliputi <ol style="list-style-type: none"> a. Tujuan karir b. Keterampilan individu c. Pilihan karir d. Ketersediaan informasi tentang jenjang karir di perusahaan e. Adanya perencanaan jenjang karir perusahaan 	Data diperoleh dari karyawan mengenai tujuan Karir <ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan karyawan akan karir pada saat ini 2. keberanian akan tantangan untuk menempuh jenjang karir yang lebih tinggi 3. Kesesuaian pekerjaan dengan cita-cita 4. Perencanaan karir yang ingin dituju 	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai keterampilan Individu <ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan kemampuan individu 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan individu 3. Semangat dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai pilihan Karir <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian minat karyawan dengan pekerjaannya 2. Pengetahuan informasi peluang karir di perusahaan lain 3. Pertimbangan dalam memilih pekerjaan baru 4. Usaha pencarian pekerjaan 	Ordinal

			yang sesuai dengan minat	
			Data diperoleh dari karyawan mengenai ketersediaan informasi tentang jenjang karir di perusahaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengetahuan karyawan mengenai uraian jabatan dalam perusahaan 2. Tingkat Pengetahuan karyawan mengenai persyaratan jabatan dalam perusahaan 3. Tingkat pengetahuan karyawan mengenai standar kerja yang berlaku dalam perusahaan 	Ordinal
			Data diperoleh dari karyawan mengenai adanya perencanaan jenjang karir perusahaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketersediaan kesempatan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi 2. Tingkat kesamaan kesempatan dalam kenaikan pangkat 3. Ketersediaan perencanaan dan prosedur dalam proses perekrutan karyawan 4. Ketersediaan kesempatan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan 	Ordinal
(X2) Penghargaan	Pemberian penghargaan dari perusahaan kepada pegawai yang karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan	Jumlah skor skala likert tentang persepsi karyawan mengenai penghargaan meliputi : <ol style="list-style-type: none"> a. Intrinsik b. Ekstrinsik 	Data diperoleh dari karyawan mengenai penghargaan intrinsik <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Tingkat ketertarikan kerja karyawan 3. Tingkat kenyamanan kondisi kerja 4. Tingkat hubungan baik dengan sesama karyawan 5. Tingkat fleksibilitas jadwal kerja 	Ordinal

	teladan bagi pegawai lainnya. (T. Hani Handoko 2000)		6. Tingkat menyenangkan pekerjaan	
			Data diperoleh dari karyawan mengenai penghargaan ekstrinsik 1. Tingkat kesesuaian gaji dengan pekerjaan 2. Tingkat kepuasan karyawan atas gaji yang diberikan 3. Tingkat kesesuaian bonus dengan pekerjaan 4. Tingkat kesesuaian asuransi tenaga kerja dengan pekerjaan 5. Pengakuan/ pujian dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan 6. Pengakuan/pujian dari rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan	Ordinal

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hadari Nawawi, 1983: 141). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi yang akan diteliti adalah karyawan Amanda Brownies Kukus Kota Bandung sebanyak 400 orang

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian menggunakan sampel yang di ambil dari populasi. Terdapat dua tipe *sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan peluang (*probability sampling*) dan *non probability sampling*

Teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Peneliti menggunakan teknik *sampling* berupa *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jumlah anggota sampel yang sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri (Sugiyono.2010: 86). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah.2010: 137), yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

e = Presentase kelonggaran ketidakpastian (10%)

n = Jumlah sampel yang di ambil

$N = \text{Populasi}$

Sehingga sampel yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

$e = 10 \%$

$N = 400$ orang (Jumlah karyawan amanda Brownies Kukus Kota Bandung)

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

$$n = \frac{400}{1 + 400 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Jadi besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 80 orang responden.

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Ditinjau dari sumbernya, data dapat dikategorikan menjadi dua kategori besar yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder berasal dari bahasa Inggris *secondary* yang berarti kedua atau bukan langsung dari sumbernya melainkan dari pihak lain. Data primer berasal dari kata primer (*primary*) merupakan lawan kata dari sekunder dan berarti utama, pertama, atau secara langsung dari sumbernya.

Data Primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama, sedangkan data sekunder diperoleh dari tangan kedua seperti laporan, dokumentasi, nilai rapor, nilai ujian, dan lain-lain (Nurul Zuriah. 2009: 168)

Peneliti menggunakan data primer yang bersumber dari Perusahaan Brownies Amanda, peneliti pun menggunakan data sekunder dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Bandung dan Badan Pusat Statistik Kota Bandung. Berikut ini adalah rincian jenis dan sumber data yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No	Jenis data	Kategori Data	Sumber Data
1	Nilai PDB Tahun 2009-2010	Sekunder	Badan Pusat Statistik
2	Alamat Cabang-Cabang Amanda Brownies Kukus	Sekunder	Amanda Brownies Kukus
3	Data karyawan yang keluar dari Perusahaan	Sekunder	Amanda brownies Kukus
4	Gambaran mengenai jenjang karir karyawan	Primer	Karyawan Amanda Brownies Kukus
5	Gambaran mengenai penghargaan karyawan	primer	Karyawan Amanda Brownies Kukus
6	Gambaran mengenai loyalitas karyawan	Primer	Amanda Brownies Kukus

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah :

1. Interview (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/ kecil (Sugiyono.2010: 137). Peneliti melakukan wawancara kepada pihak manajemen Amanda Brownies Kukus pusat yang terletak di Jl. Rancabolang No.29 Bandung.
2. Angket (Kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti membuat 80 kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan Amanda Brownies Kukus.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan (Sugiyono.2009:207)

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuisisioner dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu melakukan skoring dan proses tabulasi. Pemberian skor pada setiap item angket dijadikan sebagai alat pengolah data.

Tabel 3.3
Pemberian Skor Setiap Item Pernyataan

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.6.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (sugiyono 2004:137). Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Arikunto 1995:63).

Pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan rumus person product moment.

Rumus person product moment

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

Keterangan

r hitung : Koefisien korelasi

X_i : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y_i : Skor total

$\sum X_i$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y_i$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y_i^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n : Jumlah responden

Apabila sudah di dapat nilai r hitung maka selanjutnya adalah dibandingkan dengan r tabel, berikut ini adalah kesimpulan dari hasil uji validitas:

- Apabila r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan valid
- Apabila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tidak valid

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi uji validitas instrumen :

Tabel 3.4
Rekapitulasi hasil uji validitas variabel X_1 (Jenjang Karir)

No. Pernyataan	Variabel X_1 (Jenjang Karir)		
	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.703	0.374	valid
2	0.549	0.374	valid
3	0.843	0.374	valid
4	0.869	0.374	valid
5	0.923	0.374	valid

6	0.642	0.374	valid
7	0.622	0.374	valid
8	0.740	0.374	valid
9	0.741	0.374	valid
10	0.599	0.374	valid
11	0.492	0.374	valid
12	0.728	0.374	valid
13	0.683	0.374	valid
14	0.455	0.374	valid
15	0.432	0.374	valid
16	0.600	0.374	valid
17	0.794	0.374	valid
18	0.748	0.374	valid
19	0.557	0.374	valid

Sumber : Pengolahan data 2011

Tabel 3.5

Rekapitulasi Hasil Uji validitas variabel X₂ (Penghargaan)

No. Pernyataan	Variabel X ₂ (Penghargaan)		
	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.647	0.374	valid
2	0.614	0.374	valid
3	0.660	0.374	valid
4	0.486	0.374	valid
5	0.626	0.374	valid
6	0.547	0.374	valid
7	0.673	0.374	valid
8	0.367	0.374	valid
9	0.552	0.374	valid
10	0.503	0.374	valid
11	0.511	0.374	valid
12	0.660	0.374	valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2011

Tabel 3.6

Rekapitulasi Hasil Uji validitas Variabel Y (Loyalitas Karyawan)

No. Pernyataan	Variabel Y (Loyalitas karyawan)		
	r hitung	r tabel	keterangan
1	0.581	0.374	valid
2	0.654	0.374	valid
3	0.657	0.374	valid
4	0.856	0.374	valid
5	0.739	0.374	valid
6	0.575	0.374	valid
7	0.629	0.374	valid
8	0.673	0.374	valid
9	0.809	0.374	valid
10	0.683	0.374	valid
11	0.872	0.374	valid
12	0.559	0.374	valid
13	0.862	0.374	valid
14	0.508	0.374	valid
15	0.555	0.374	valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2011

Pengujian validitas instrumen dilakukan kepada 30 responden untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - 2$, n adalah jumlah responden. $dk = 30 - 2 = 28$, maka diperoleh r tabel 0.374. Dengan demikian instrumen yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dapat dikatakan valid, dan instrumen yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel dapat dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Penelitian yang reliabel yaitu apabila terdapat kesamaan data dari hasil penelitian dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment* (Sugiyono. 2010:356).

Rumus person product moment

$$r \text{ hitung} = \frac{n (\sum x_i y_i) (\sum x_i \sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) (\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan

r hitung : Koefisien korelasi

X_i : Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y_i : Skor total

$\sum X_i$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y_i$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X_i^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum Y_i^2$: Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n : Jumlah responden

Apabila sudah di dapat nilai r hitung maka selanjutnya adalah dibandingkan dengan r tabel, berikut ini adalah kesimpulan dari hasil uji reliabilitas:

- Apabila r hitung > r tabel maka pertanyaan reliabel
- Apabila r hitung < r tabel maka pertanyaan tidak reliabel

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	keterangan
1	Jenjang Karir (X1)	0.951	0.374	Reliabel
2	Penghargaan (X2)	0.865	0.374	reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2011

3.6.2. Analisis Regresi

Regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/ di rubah-rubah atau dinaik turunkan (sugiyono.2010:260). Peneliti menggunakan analisis regresi ganda, karena jumlah variabel independennya dua.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 \quad (\text{Sugiyono 2010:275})$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel dependen (Variabel Loyalitas Karyawan) yang diprediksi

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (Harga konstan).

b_1 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (variabel loyalitas karyawan) yang didasarkan pada perubahan variabel independen (variabel jenjang karir).

X_1 = Subyek pada variabel independen (variabel jenjang karir) yang mempunyai nilai tertentu

b_2 = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (variabel loyalitas karyawan) yang didasarkan pada perubahan variabel independen (variabel jenjang karir).

X_2 = Subyek pada variabel independen (variabel penghargaan) yang mempunyai nilai tertentu

Untuk menghitung harga a , b_1 , b_2 dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

(Sugiyono 2010: 278)

3.6.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari jenjang karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh jalur karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan
- H_a : Terdapat pengaruh jalur karir dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan

3.6.4 Pengujian Hipotesis secara parsial Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian signifikansi koefisien korelasi (Sugiyono, 2010:230). Uji t merupakan pengujian secara parsial untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2010: 230)

Keterangan :

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Selanjutnya nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.5 Pengujian hipotesis secara simultan Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda (Sugiyono, 2010:234). Uji F merupakan pengujian signifikansi secara

simultan atau bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu jenjang karir (X_1) dan penghargaan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y), rumusnya adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2010:235)

Keterangan :

F = nilai F

R = koefisien korelasi ganda

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak