BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Metode/Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode Survey Eksplanasi (*Explanatory Survey Method*). Metode *Explanatory Survey* merupakan metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari sampel dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel. Metode ini dibatasi pada pengertian survey sampel yang bertujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*). Walaupun uraiannya juga mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian relational fokusnya terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel.

> Menurut Sanapiah Faisal (2007:18) menjelaskan bahwa:
> Penelitian eksplanasi yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori, sehingga hasil atau produk penelitiannya dapat menjelaskan kenapa atau mengapa (variabel anteseden apa saja yang memengaruhi) terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Konsekuensi metode survey eksplanasi ini adalah diperlukannya operasionalisasi variabel-variabel yang lebih mendasar kepada indikator-indikatornya (ciri-cirinya). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dalam penelitian ini akan digunakan statistika yang tepat untuk tujuan hubungan sebab akibat, yaitu dengan menggunakan Model Struktural.

Menurut Harun Al Rasyid, (dalam Ating dan Sambas, 2006:161) model ini akan mengungkapkan besarnya pengaruh variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Dengan penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran antara dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi, dan seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organsisi di bagaian produksi PT. Jamafac Bandung Barat.

3.2 Desain Penelitian

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yaitu: a. kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

3.2.1.1 Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Untuk lebih jelas maka penulis menggambarkan variabel (X) Kepuasan Kerja, lebih rinci mengenai indikator, ukuran dan skala seperti dalam tabel berikut ini

Tabel 3. 1
Operasional Variabel X (Kepuasan Kerja)

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor item
Kepuasan kerja (X) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. **(Luthan, 2006:203)**	Kebebasan dalam memanfaatkan waktu luang	1. Kegiatan yang dilakukan dalam memanfaatkan waktu luang	Interval	1
	Kebebasan bekerja secara mandiri	1. Diberikan keleluasaan untuk bekerja secara mandiri	Interval	2
	Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu	1. Kesiapan dalam mengerjakan pekerjaan yang lain dri waktu ke waktu	Interval	3,4
	Gaya kepemimpinan atasan langsung	1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pimpinan yang langsung terjun kelapangan	Interval	5
	Kompetensi pengawas	1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompetensi yang dimiliki pengawas	Interval	6
	Tugas yang diterima	1. Tingkat kepercayaan atas tugas yang	Interval	7

		diterima		
	Kesempatan bertindak terhadap orang lain	1. Tingkat kepedulian terhadap permasalahan orang lain	Interval	8
	Persiapan kerja	1. Tingkat kesiapan dalam melakukan pekerjaan 2. Tingkat kesadaran akan menyediakan peralatan dalam persiapan kerja	Interval	9
	Kebebasan memerintah	1. Tingkat kepercayaan yang diberikan dalam memerintah	Interval	10
	Kebebasan memanfaatkan kemampuan	1. Tingkat inisiatif dalam memberikan kontribusi dalam perusahaan 2. Memberikan inovasi yang baru sesuai dengan kemampun	Interval	11, 12
	Kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku	1. Tingkat kewajiban dalam menerapkan peraturan yang berlaku 2. Tingkat ketaatan dalam mematuhi peraturan	Interval	13, 14
	Gaji yang diterima	1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima 2. Tingkat kepuasan karyawan aakan peluang untuk	Interval	15, 16

		mendapatkan kenaikan gaji		
	Kesempatan mengembangkan karier	1. Kesempatan mengembangkan karier yang diberikan perusahaan. 2. Kepuasan kerja terhadap promosi jabatan dalam pengembangan karier	Interval	17, 18
	Kebebasan mengambil keputusan	1. Tingkat keterlibatan dalam pengambilan keputusan 2. Tingkat kepercayaan terhadap hasil pengambilan keputusan	Interval	19, 20
	Kesempatan menggunkan metode kerja	1. Kepuasan terhadap penggunaan metode kerja sesuai dengan keahlian	Interval	21
	Kondisi kerja yang mendukung	1. Tingkat kepedulian terhadap kondisi kerja	Interval	22
	Kerja sama	1. Tingkat kesenangan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Interval	23
	Penghargaan terhadap prestasi	1. Tingkat kesenangan terhadap penghargaan yang diberikan untuk sebuah prestasi	Interval	24
	Perasaan pekerja terhadap	1. Perasaan bangga atas rewad yang	Interval	

	prestasinya	diberikan terhadap prestasi yang dimiliki 2. Perasaan akan terus meningkatkan prestasinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya		25, 26
	Kebebasan bergaul	1. Tingkat kebebasan bergaul dengan semua rekan kerja yang ada dilingkungan kerja	Interval	27

3.2.1.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Untuk lebih jelas maka penulis menggambarkan variabel (Y) Komitmen Organisai lebih rinci mengenai indikator, ukuran dan skala seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. 2
Operasional Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item Angket
Komitmen organisasi (Variabel Y) Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. **Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100),**	Komitmen Afektif *(affective commitment)*,	1. Tingkat kesenangan karyawan dalam berkarir dalam perusahaan 2. Merasa senang dan bangga terhadap perusahaan 3. Tingkat keinginan untuk mempertahankan keanggotaaan dalam perusahaan 4. Tingkat kepedulian terhadap masalah yang di hadapi perusahaan 5. Tingkat kesediaan karyawan untuk tetap bekerja keras atas nama	Interval	1, 2, 3, 4, 5

		perusahaan.		
	Komitmen Normatif *(normative commitment),*	1. Tingkat kesadaran akan hak dan kewajiban yang harus dijalankan sebagai karyawan dalam perusahaan 2. Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 3. Tingkat kesetiaan karyawan terhadap sebuah perusahaan 4. Tingkat kontribusi karyawan dalam kemajuan perusahaan 5. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan.	Interval	6, 7, 8, 9, 10
	Komitmen Berkelanjutan *(continuance commitment)*,	1. Tingkat keinginan kerja berdasarkan keuntungan/*benefits* 2. Rencana baru untuk pekerjaan yang lain apabila meninggalkan perusahaan 3. Tingkat kebutuhan karyawan atas pekerjaan dalam sebuah perusahaan 4. Kesesuaian keinginan karyawan dengan pekerjaaan yang dilakukan dalam perusahaan 5. Perkembangan karir karyawan dalam perusahaan	Interval	11, 12, 13, 14

3.2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.2.1 Populasi

Untuk mengumpulkan data yang akan diolah dan dianalisis, kita perlu menentukan populasi terlebih dahulu. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013:90) bahwa: "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.

Menurut Indrianto dan Supomo (2002) mengatakan bahwa populasi adalah kumpulan individu atau proyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang terlah di tetapkan.

Menurut Riduwan (2004:55) bahwa: "Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian."

Berdasarkan penelitian di atas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Jamafac Bandung Barat sebanyak 544 orang

Tabel 3. 3
Data Karyawan Bagian Prodiksi PT. Jamafac.

No	Nama bidang	Jumlah
1	SPL (Splint)	109
2	Kayu	17
3	Splinkler	6
4	Forklift	2
5	Potong kertas	7
6	Continuousline	10
7	Combining	389
8	Collecting	4
Jumlah		**544**

3.2.2.2 Sampel

Dalam pengumpulan data penelitian ini peneliti hanya mengambil sebagian dari populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:57): "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Untuk menentukan besarnya sampel, maka peneliti menggunakan teknik *random sampling* (sampel acak sederhana) yaitu "sebuah proses sampling yang dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling yang ada dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih ke dalam sampel" (Ating dan Sambas, 2006:71).

Peneliti menggunakan teknik ini sebab sampel refresentatif atau mewakili populasi, dan proporsional dengan prosesnya sederhana,

serta disesuaikan dengan keadaan objek penelitian dalam penerimaan penyebaran sampel.

Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada, digunakan rumus Slovin menurut Hussein Umar (2000:146) yaitu:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang di tolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel berikut:

$$n = \frac{544}{1+544(0,1)^2} = 84,47 = 85 \text{ orang}$$

Mengacu dari pemaparan di atas, maka dalam penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi PT Jamafac Bandung Barat yaitu sebanyak 85 orang.

Dalam perhitungan sample ini bernilai 84,47 dibulatkan menjadi 85 responden, dari jumlah sample tersebut kemudian ditentukan jumlah masing-masing sample menurut tingkat (strata) karyawan secara proposional menurut Riduwan (2003:22) dengan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} X\, n$$

Dimana :

ni = jumlah sample menurut stratum

n = jumlah sample selanjutnya

Ni = jumlah populasi menurut stratum

Berdasarkan rumus di atas, selanjutnya dapat dihitung besarannya masing-masing unit seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4
Penyebaran Proporsi Sample

	Nama bidang	Jumlah
1	SPL (Splint)	109/544x85 = 17
2	Kayu	17/544x85 = 3
3	Splinkler	6/544x85 = 1
4	Forklift	2/544x85 = 1
5	Potong kertas	7/544x85 = 1
6	Continuousline	10/544x85 = 2
7	Combining	389/544x85 = 60
8	Collecting	4/544x85 = 1
Jumlah		**85**

Untuk mengambil masing-masing anggota sampel terpilih dilakukan dengan tehnik *proportionate random sampling*.

3.2.3 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian yang didampingi dengan instrumen pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data secara lisan dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan untuk memperoleh data mengenai profil perusahaan, gambaran komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang selama ini diterima oleh karyawan di PT Jamafac Bandung Barat.

2. Kuesioner

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan selanjutnya adalah kuesioner.Kuesioner berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti untuk disampaikan kepada responden, yang jawabannya diisi sendiri oleh responden. Kusioner ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrumen kepuasan kerja karyawan dan mengenai komitmen organisasi.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *rating scale*. Skala pengukuran *rating scale* menurut Sugiyono (2006:113), merupakan "Skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengetian kualitatif."

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

1.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian.

1.2.4.1 Uji Validitas.

Menurut Arikunto dalam Ridwan (2009:97) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur, ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian yaitu, validitas logis *(logical validity)* dan validitas empirik *(empirical validity).*

Syarat instrumen dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman yaitu melalui sebuah uji coba. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang tidak valid memiliki validitas rendah.

Uji validitas menggunakan tehnik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dalam Sambas Ali Muhidin (2010:26). Tehnik korelasi ini untuk mengetahui keeratan dari dua variabel yang memiliki skala pengukuran minimal interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2].[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-1 yang akan diuji validitasnya

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

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

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

N : Banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesuangguhnya
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembar data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh
5. Memberikan/menempatkan skor *(scoring)* terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh
7. Menentukan nilai tabel koefisien morelas pada derajat bebas (db) = n-2
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

a) Hasil Uji Instrumen Penelitian

Angket yang diujicobakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi. Dalam angket tersebut terdapat 28 bulir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dan 14 bulir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi. Uji coba angket dilakukan terhadap 20 orang responden. Jumlah item angket variabel X dan variabel Y sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Jumlah Item Angket Uji Instrumen

No	Variabel	Jumlah item angket
1	Kepuasan kerja	28
2	Komitmen organisasi	14
Jumlah		**42**

b) Uji Validitas Variabel

1. Variabel X (kepuasan kerja).

Uji validitas variabel X mengenai kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut : 1) Kebebasan dalam memanfaatkan waktu luang, 2) Kebebasan bekerja secara mandiri, 3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu, 4) Gaya kepemimpinan atasan langsung, 5) Kompetensi pengawas, 6) Tugas yang diterima, 7) Kesempatan bertindak terhadap orang lain, 8) Persiapan kerja, 9) Kebebasan memerintah, 10) Kebebasan memanfaatkan kemampuan, 11) Kebebasan amenerapkan peraturan yang berlaku, 12) Gaji yang diterima, 13)

Kesempatan mengembangkan karier, 14) Kebebasan mengambil keputusan, 15) Kepuasan menggunakan metode kerja, 16) Kondisi kerja yang mendukung, 17) Kerja sama, 18) Penghargaan terhadap prestasi, 19) Perasaan pekerja terhadap prestasinya, 20) kebebasan bergaul.

Dari 20 indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja diuraikan menjadi 28 butir pernyatataan angket yang di sebar kepada 20 orang responden.

Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel X (Kepuasan kerja) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel 2007 sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Validitas variabel X

No angket	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,70	0,444	Valid
2	0,51	0,444	Valid
3	0,59	0,444	Valid
4	0,45	0,444	Valid
5	0,48	0,444	Valid
6	0,57	0,444	Valid
7	0,48	0,444	Valid
8	0,50	0,444	Valid
9	0,42	0,444	Tidak valid
10	0,63	0,444	Valid
11	0,71	0,444	Valid
12	0,72	0,444	Valid
13	0,65	0,444	Valid
14	0,45	0,444	Valid
15	0,45	0,444	Valid
16	0,50	0,444	Valid
17	0,68	0,444	Valid
18	0,56	0,444	Valid
19	0,57	0,444	Valid

20	0,49	0,444	Valid
21	0,58	0,444	Valid
22	0,54	0,444	Valid
23	0,53	0,444	Valid
24	0,56	0,444	Valid
25	0,77	0,444	Valid
26	0,47	0,444	Valid
27	0,47	0,444	Valid
28	0,50	0,444	Valid

Sumber : hasil pengolahan data 2014

Berdasarkan tabel di atas dari 28 butir pernyataan, terdapat1 butir pernyataan yang tidak valid, hasil ini berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Butir pernyataan yang dipergunakan untuk varabel X (kepuasan kerja) sebanyak 27 butir pernyataan.

2. Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Variabel Y mengenai komitmen organisasi dapat di ukur dengan mengunakan indikator sebagai berikut: 1) Komitmen Afektif, 2) Komitmen Normatif, 3) Komitmen Berkelanjutan.

Dari ketiga indikator yang terdapat dalam komitmen organisasi diuraikan menjadi 14 butir pernyataan, yang di sebarkan kepada 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas variabel Y (komitmen organisasi) menggunakan Microsoft Excel 2007 sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Validitas Variabel Y

No item angket	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,66	0,444	Valid
2	0,73	0,444	Valid
3	0,50	0,444	Valid
4	0,52	0,444	Valid
5	0,74	0,444	Valid
6	0,53	0,444	Valid
7	0,61	0,444	Valid
8	0,63	0,444	Valid
9	0,48	0,444	Valid
10	0,48	0,444	Valid
11	0,47	0,444	Valid
12	0,75	0,444	Valid
13	0,65	0,444	Valid
14	0,82	0,444	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2014

Berdasarkan tabel di atas dari 14 butir pernyataan, tidak terdapat pernyataan yang tidak valid, hasil ini berdasarka $r_{hitung}>r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung}<r_{tabel}$ = tidak valid. Maka butir pernyataan yang digunkan untuk variabel Y (komitmen organisasi) sebanyak 14 butir pernyataan.

Dengan demikian rekapitulasi jumlah angket uji validitas variabel X dan Y sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Jumlah angket variabel X dan Y (hasil uji instrumen).

No	Variabel	Jumlah item angket
1	Kepuasan kerja (X)	27
2	Komitmen organisasi (Y)	14
Jumlah		**41**

1.2.4.2 Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat di percaya. Sambas Ali Muhidin (2010:31), maka instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat.

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951) dalam Suharsimi Arikunto (1993:236) dengan menggunkan rumus *alpha cronbach* (r_{11}) yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2}\right]$$ (Sambas Ali Muhidin, (2010:31))

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen/koefisien korelasi/korelasi alfa

k : Banyaknya bulir soal

$\sum \alpha_i^2$: Jumlah varians bulir

α_i^2 : Varians total

$\sum X$: Jumlah skor

N : Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian, menurut Sambas Ali Muhidin (2010:31-35)

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh
5. Memberikan/menempatkan skor *(scoring)* terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
7. Menghitung nilai koefisien alfa
8. Menghitung nilai koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2
9. Membuat kesimpula, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nialai tabel r, maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari niali tabel r, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket terhadap variabel X dan variabel Y dengan menggunakan bantuan microsoft excel 2007, rekapitulasi perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Rekapitulasi hasil uji Reliabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kepuasan kerja (X)	0,919	0,444	Reliabel
2	Komitmen organisasi (Y)	0,850	0,444	Reliabel

Sumber : Uji coba angket

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dari angket variabel X (kepuasan kerja) dinyatakan reliabel, karena variabel X (kepuasan kerja) mempunyai angka r_{hitung} sebesar 0,919, yang berarti $r_{hitung} > {}_{tabel}$ (0,919>0,444).

Untuk variabel Y (komitmen organisasi) dinyatakan reliabel, karena mempunyai angka r_{hitung} sebesar 0,850, yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,850>0,444).

Dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi ini merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

1.2.5 Pengujian persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu harus dilakukan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas.

3.2.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data.hal ini penting, diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Pengujian normalitas ini

harus dilakukan apabila belum ada teori yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti adalah normal.

Penggunaan statistik parametrik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, maka teknik statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Maka penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. "Suatu data yang membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya" (Sugiyono 2004 :69).

Uji normalitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode *Liliefors Test*, karena kelebihan *Liliefors Test* adalah penggunaan/penghitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*powerfull*) sekalipun ukuran sampel kecil (n=4) (Harun Al Rasyiddalam Ating dan Sambas 2006). Langkah kerjanya sebagai berikut:

a) Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data :
b) Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
c) Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
d) Berdasarkan frekeunsi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi), , $fki = fi + fki_{sebelumnya}$.

e) Hitung nilai z untuk mengetahui *theoritical proportion* pada tabel z:

dimana nilai z, Formula, $Z = \frac{X^i - \bar{X}}{S}$

Dimana : $\bar{X} = \frac{\Sigma X i}{n}$ dan $S = \sqrt{\frac{\Sigma X i^2 - \frac{(\Sigma x_i)^2}{n}}{n-1}}$

f) Menghitung *therotical proportion*:

g) Bandingkanlah *emphirical proportion* dengan *theoritical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar di dalam titik observasi antara kedua proporsi tadi.

h) Carilah selisih terbesar di luar titik observasi

i) Apabila $D_{hitung} \leq D_{tabel}$ dengan derajat kebebasan (dk) (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa sampel penelitian mengikuti distribusi normal.

3.2.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas, dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:296) adalah:

1) Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y.

2) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$JK_{reg(a)} = \frac{(\Sigma Y)2}{n}$

3) Menghitung jumlah kuadrat regresi b I a ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg\,(b/a)} = b\left[\sum XY - \frac{\sum X.\sum Y}{n}\right]$$

4) Menghitung jumlah kuadrat residu (JKres) dengan rumus:

$JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_{reg\,(b/a)} - JK_{reg\,(a)}$

5) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$RJK_{reg(a)} = JK_{reg\,(a)}$

6) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$RJK_{reg(a)} = JK_{reg\,(b/a)}$

7) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{N-2}$

8) Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}\right\}$$

9) Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

10) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JKTC) dengan rumus:

$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$

11) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJKTC) dengan rumus:

$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{K-2}$

12) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJKE) dengan rumus:

$RJK_E = \frac{JK_E}{N-k}$

13) Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

14) Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

15) Mencari nilai Ftabel pada taraf signifikan 95% atau α = 5 %

16) Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.2.5.3 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas mengasumsikan bahwa setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan dibahas dalam hal ini adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel*. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai χ^2hitung > nilai χ^2tabel, maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung diperoleh dengan rumus :

$$\chi^2 = (\ln 10)\left[B - \left(\sum db.LogS_1^2\right)\right]$$ Sumber : (Ating dan Sambas, 2006:294)

Dimana :

S_1^2 = varians tiap kelompok data

db_1 = n – 1 = derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = (Log S^2_{gab}) ($\sum db_1$)

S^2_{gab} = varians gabungan = $S^2_{gab} = \frac{\sum db.S_i^2}{\sum db}$

Menurut Sambas Ali Muhidin, (2010:96) Langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah :

1. Menentukan kelompok-kelompok data dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
2. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses penghitungan, dengan model tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 10
MODEL UJI BARLETT

Sampel	db = n-1	Si2	Log Si2	db.Log Si2	db. Si2
1					
2					
3					
...					
...					
...					
∑					

Sumber : Sambas Ali Muhidin (2010:97)

3. Menghitung varians gabungan.
4. Menghitung log dari varians gabungan.
5. Menghitung nilai barlett.
6. Menghitung nilai χ^2.
7. Menentukan nilai dan titik kritis pada a = 0,05 dan db = k-1, dimana k adalah banyaknya indikator.
8. Membuat kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :
   a. Nilai χ^2 hitung < nilai χ^2 tabel, artinya H_0 diterima atau variasi data dinyatakan homogen.

b. Nilai χ^2 hitung $\geq$ nilai χ^2 tabel, artinya H_0 ditolak atau variasi data dinyatakan tidak homogen.

1.2.6 Teknik Analisis Data

3.2.6.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data deskriptif merupakan bagian dari teknik analisis data, kemudian menurut Sambas Ali Muhidin dan Maman A.(2007:53), menyatakan bahwa:

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.

Analisis ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah nomor dua maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Analisis deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing

masing variabel. Untuk itu penulis menggunakan langkah langkah seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:81), yaitu :

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

   SK=ST x JB x JR.

b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor item, untuk mencari jumlah skor dari hasil angket dengan rumus:

   $\sum x_i = x_1\ x_2\ x_3 \ldots\ldots + x_{37}.$

   Keterangan :

   X_1 = Jumlah skor hasil angket variabel x

   X_1-X_n = Jumlah skor angket masing masing responden

c. Membuat daerah kontinum. Langkah langkahnya sebagai berikut:

   1. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

      Sangat Tinggi : K = ST x JB x JR

      Sangat Rendah : K = SR x JB x JR

   2. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus :

      $$R = \frac{skortertinggi - skorterendah}{5}$$

   3. Menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum sangat rendah ke kontinum sangat tinggi

d. Hasil perhitungan dari langkah-langkah di atas, maka dapat disimpulkan dalam rekapitulasi skor kriterium antara lain seperti di bawah ini:

Tabel 3. 11
SKALA PENAFSIRAN SKOR RATA-RATA
VARIABEL X (Kepuasan Kerja Karyawan)

No	Skor Kriterium	Kategori
1.	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Puas
2.	1,80 – 2,59	Tidak Puas
3.	2,60 – 3,39	Cukup Puas
4.	3,40 – 4,19	Puas
5.	4,20 – 5,00	Sangat Puas

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2013.

Tabel 3. 12
SKALA PENAFSIRAN SKOR RATA-RATA
VARIABEL Y (Komitmen Organisasi)

No	Skor Kriterium	Kategori
1.	1,00 – 1,79	Sangat Rendah
2.	1,80 – 2,59	Rendah
3.	2,60 – 3,39	Sedang
4.	3,40 – 4,19	Tinggi
5.	4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2013.

3.2.6.2 Analisis Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal.Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval.Ciri analisis data inferensial adalah digunakan rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya).

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan no. 3 yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, yaitu "adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Jamafac Bandung Barat.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi (Ating Somantri dan Sambas Ali M, 2006:243), yaitu :

1) Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris.
2) Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
3) Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak.
4) Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori.

Peneliti menggunakan model regresi sederhana yaitu $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = variabel tak bebas (nilai duga)

X = variabel bebas

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

α dan β parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga menggunakan statistika sampel.

Karena data sudah berskala interval maka hipotesis dapat langsung diuji dengan menggunakan uji persyaratan regresi yang meliputi uji normalitas, linieritas dan homogenitas, setelah itu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansinya.

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian yaitu Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linieritas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data.Sedangkan uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel terikat dengan masing-masing variabel bebas bersifat linear. Dari masing-masing pengujian akan dibahas sebagai berikut:

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Meyakinkan adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) perlu dilakukan uji hipotesis atau uji signifikansi. Uji hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. **Merumuskan Hipotesis Statistik**

$H_0 : \beta = 0$ artinya tidak ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada Bagian Produksi PT. Jamafac, Bandung Barat.

$H_1 : \beta \neq 0$ artinya ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada bagian produksi PT. Jamafac, Bandung Barat.

2. **Menentukan Persamaan Regresi Sederhana.**

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Komitmen Organisasi

X = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai predikasi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

Dimana:

$$b = \frac{n\sum XiYi - \left(\sum Xi\right)\left(\sum Yi\right)}{n\sum Xi^2 - \left(\sum Xi\right)^2}$$

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b\sum X}{n} = Y - bX$$

3. Menentukan uji statistik yang sesuai, uji statistik yang di gunakan adalah uji F, yaitu F=$\frac{s_1^2}{s_2^2}$

Menurut Riduwan (2008:149) uji stastistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji F sebagai berikut:

a. Mencari jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg(a)} = \frac{\left(\sum Y\right)^2}{n}$$

b. Mencari jumlah kuadrat regresi ($_{JKReg[b|a])}$ dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b.\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X).(\Sigma Y)}{n}\right\}$$

c. Mencari jumlah kuadrat residu (JK_{Res}) dengan rumus:

$$JK_{Res} = \sum Yi^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(a)}$$

d. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{Reg(a)}$) dengan rumus :

$$RJK_{Reg(a)} = JK_{Reg(a)}$$

e. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi b | a ($RJK_{Reg(b|a)}$) dengan rumus:

$RJK_{Reg(b|a)} = JK_{Reg(b|a)}$

f. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

g. Menghitung F, dengan rumus : $F = \frac{RJK_{reg\,(\frac{b}{a})}}{RJK_{res}}$

4. Menentukan nilai kritis dengan derajat kebebasan untuk db_{reg}= 1 dan db_{res}=n-2.

5. Membandingkan nilai uji F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel}

$F_{tabel} = F_{(1-a)\left(db_{reg(\frac{b}{a})}\ (db_{res})\right)}$

Dengan kriteria pengujian:

Jika nilai uji $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

6. Membuat kesimpulan

Untuk mengetahui hubungan variabel X dengan Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X.\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2].[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sambas Ali Muhidin, 2010 : 26)

Koefisien korelasi (r) menunjukan derajat korelasi antara variabel X dengan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batasan-batasan -1 < r < +1. Tanda positif menunjukan adanya korelasi positif atau korelasi antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan kenaikan nilai variabel Y.

a. Jika nilai r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif
b. Jika nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif
c. Jika nilai r = 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3. 13
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013:214)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi digunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut:

$$KD=r^2x100\%$$

Sumber :Ating Somantri (2006:341)