

## BAB III

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005 : 303) Objek penelitian adalah menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu”. Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun suatu laporan. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut yang berjudul :“ Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN)”. Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah:

1. Pengertian variabel bebas atau *independence variable* “merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam beberapa variabel terikat” (Robbins, 2009 : 23) dalam (Juliansyah noor, 2012 : 48). Jadi variabel Independent atau variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependent atau variabel tidak bebas. Variable independent ini yang menyebabkan tujuan variabel

dependent tercapai. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional Stress Kerja, Insentif.

2. Variable terikat atau *dependent variable* “merupakan factor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa factor lain” (Robbins, 2009 : 23) dalam (Juliansyah noor, 2012 : 48). Jadi variabel dependent atau variabel tidak bebas, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif merupakan faktor penyebab, sedangkan kinerja karyawan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada PT.Mesco Sarana Nusantara (MSN).

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam

penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

. Menurut Moh.Nazir (2014:43) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai dua. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah- masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Juliansyah Noor (2011:38) mendefinisikan Pendekatan kuantitatif yaitu: “merupakan metode untuk menguji teori- teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariable.” Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Dalam hal ini dimana variabel X1 adalah kecerdasan emosional, variable X2 adalah stress kerja, X3 adalah insentif dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel kecerdasan

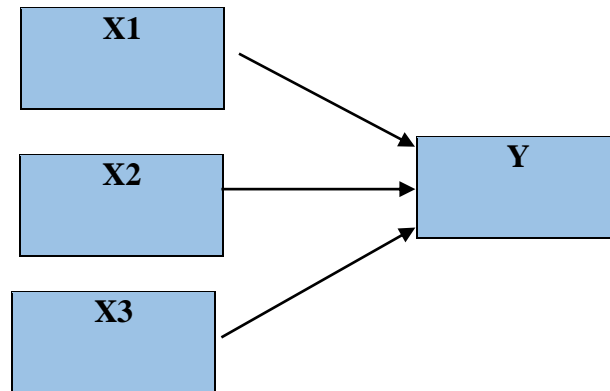
emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Moh. Nazir (2014:70) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Malhotra (2006) dalam Juliansyah noor (2011 : 107 ) “desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset. Suatu prosedur penting untuk informasi yang dibutuhkan untuk menyusun pemecahan masalah penelitian”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan dari kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).
3. Menetapkan rumusan masalah dari peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif.
4. Menetapkan tujuan penelitian untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Melakukan analisis data deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) untuk kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Menyusun pelaporan hasil penelitian.

**Table 3.1**  
**Tabel Desain Penelitian**

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)	<i>Cross Sectional</i>
T2	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)	<i>Cross Sectional</i>
T3	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)	<i>Cross Sectional</i>
T4	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive Survey</i>	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)	<i>Cross Sectional</i>

### 3.2.2 Operasional Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variable adalah sebagai berikut “Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor”. Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan oleh peneliti yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional, stres kerja dan insentif maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen / Variable Bebas (X1), (X2), dan (X3)

Variabel independen atau Variable bebas merupakan variable stimulus yang memengaruhi variable lain (Umi Narimawati, 2008:40). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1), Stres Kerja (X2), dan Insentif (X3).

2. Variabel Dependen / Variable Tergantung (Y)

Variabel dependen atau Variable tergantung adalah variable yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variable bebas (Umi Narimawati,2008: 41), dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Adapun operasional variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Operasional Variable Kecerdasan Emosional**

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Sumber Data
<b>Kecerdasan Emosional (X1)</b>  Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan juga kemampuan untuk memusatkan perhatian pada halhal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling.	1. Pengenalan Diri	Tingkat pengenalan diri yang dimiliki karyawan	1,2	Ordinal	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)
	2. Pengendalian Diri	Tingkat mengatur pengendalian Diri sendiri	3,4	Ordinal	
	3. Motivasi Diri	Tingkat memotivasi diri	5,6	Ordinal	
	4. Empati	Tingkat memahami orang disekitar	7,8	Ordinal	
	5. Keterampilan Sosial	- Kemampuan berkomunikasi dilingkungan kerja	9,10	Ordinal	
<b>Daniel Goleman (2006:148)</b>	<b>Daniel Goleman (2006:148)</b>				



**Tabel 3.3**  
**Oprasionalisasi Variable Stres Kerja**

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Sumber Data
<b>Stres Kerja (X2)</b>  Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.	1. lingkungan	Tingkat lingkungan yang dimiliki karyawan	11,12	Ordinal	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)
	2. masalah pribadi	Tingkat masalah pribadi yang dimiliki karyawan	13,14	Ordinal	
	3. tekanan	Tingkat tekanan yang dimiliki karyawan	15,16	Ordinal	
<b>Robbins (2008:793)</b>	<b>Robbins (2008:793)</b>				

**Tabel 3.4**  
**Oprasionalisasi Variable Insentif**

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Sumber Data
<b>Insentif (X3)</b>  insentif merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan dengan motivasi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai.	1. kemampuan	- Tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan	17,18	Ordinal	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN)
	2. kreativitas	- Tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan	19,20	Ordinal	
	3. prestasi kerja	- Tingkat prestasi kerja yang dimiliki karyawan	21,22	Ordinal	
<b>CHR. Jimmy L. Gaol (2014:334)</b>	<b>CHR. Jimmy L. Gaol (2014:334)</b>				

**Tabel 3.5**  
**Oprasionalisasi Variable Kinerja Karyawan**

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Sumber Data
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode	1. kualitas kerja	- Tingkat kualitas kerja yang dihasilkan untuk perusahaan	23,24	Ordinal	Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA
	2. Kuantitas Kerja	- Tingkat kuantitas kerja pada perusahaan	25,26	Ordinal	

Variabel/Konsep	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala	Sumber Data
tertentu.	3. ketepatan Kerja	- Tingkat ketepatan kerja pada perusahaan	27,28	Ordinal	(MSN)
	4.efektivitas	- Tingkat efektivitas kerja karyawan pada perusahaan	29,30	Ordinal	
	5. kemandirian	- Tingkat kemandirian dalam pekerjaan	31,32	Ordinal	
<b>Bernardin (2015)</b>	<b>Bernadin dalam Trihandini, (2006)</b>				

### 3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

#### 3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono (2017: 137) data primer sebagai berikut:

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data” penulis memperoleh data melalui kuisoner, wawancara, dan data absensi perusahaan.

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017:137) adalah: “Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah di olah dari pihak lain. Penulis memperoleh data dari jurnal, buku, internet, dan artikel.

### 3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sample Minimal)

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sample.

#### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi atau subjek yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu Divisi Operasional, Divisi HSE, Divisi Keuangan dan Divisi ERFA PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN) yang berjumlah 108 orang (populasi). Berikut tabel jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian:

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Populasi PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN)**

No	Divisi	Populasi
1	Divisi Operasional	22
2	Divisi HSE (Keselamatan)	27
3	Divisi Keuangan (finance)	28
4	Divisi ERFA	31
	Total	108

(Sumber: PT. Mesco Sarana Nusantara)

## 2. Sample

Sampel menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat pernyataan diatas penulis menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana adalah teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi populasi sampel.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berdasarkan rumus sebagai berikut :

Rumus slovin :

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

Dimana :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e^2$  = Tingkat torelansi kesalahan dalam pengembalian sampel (10%)

Dengan menggunakan rumus diatas dapat ditentukan besarnya sampel sebagai

berikut :

$$n = \frac{108}{1+108(0,01)^2}$$

$$= 51,92 \text{ dibulatkan menjadi } 52$$

Divisi Operasional :  $\frac{22}{108} \times 52 = 11$

Divisi HSE (Keselamatan) :  $\frac{27}{108} \times 52 = 13$

$$\text{Divisi Keuangan (finance)} : \frac{28}{108} \times 52 = 13$$

$$\text{Divisi ERFA} : \frac{31}{108} \times 52 = 15$$

Berikut adalah tabel jumlah perhitungan populasi dan sample yang akan digunakan dalam penelitian:

**Tabel 3.7**  
**Jumlah Populasi dan Sample PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN)**

No	Divisi	Populasi	Sample
1	Divisi Operasional	22	11
2	Divisi HSE (Keselamatan)	27	13
3	Divisi Keuangan (finance)	28	13
4	Divisi ERFA	31	15
Total		108	52

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (field research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

#### 1. Observasi (pengamatan langsung)

Menurut Sutrisno Hadi (1986) dalam Sugiyono (2017:145) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses – proses

pengamatan dan ingatan. Dengan demikian observasi dilakukan pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).dengan mengamati dan mengingat sesuatu yang kompleks di suatu perusahaan yang akan diteliti yang berhubungan dengan variable kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

## 2. Wawancara atau interview

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan – pertanyaan kepada responden atau menanyakan langsung kepada responden. Wawancara adalah salah satu cara peneliti menumukan fenomena yang berkenaan dengan variable yang akan diteliti yaitu Kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

## 3. Kuisoner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan dan pernyataan kepada responden yang di ambil dari indikator yang sudah ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dengan melakukan penyebaran kuisoner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu:

**Tabel 3.8**  
**Skala Likert**

Sangat Setuju (SS)	score 5.
Setuju (S)	score 4
Ragu-ragu (RR)	score 3
Tidak Setuju (TS)	score 2.
Sangat Tidak Setuju (STS)	score 1

**Sumber Sugiyono (2017:142)**

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Data sekunder ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

#### 4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber – sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain - lain. Studi pustaka ini sebagai penelitian ini agar penelitian ini dapat di percaya karena menggunakan teori penelitian ahli terdahulu.

#### **3.2.4.1 Uji Validitas**

Validitas merupakan drajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:267). Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan



tujuan pengukuran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah rumus Korelasi Product Momen. Menurut Suharsimi Arikunto (2016:327) Teknik korelasi yang dikemukakan oleh Pearson ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara dua variable berjenis interval. Yang di jabarkan pada rumus di bawah ini :

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

*Sumber : Suharsimi Arikunto (2016 : 327)*

Keterangan:

r	=	Koefisien validitas item yang dicari
X	=	Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y	=	Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
$\Sigma X$	=	Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
$\Sigma Y$	=	Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
$\Sigma X^2$	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor X
$\Sigma Y^2$	=	Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
n	=	Banyaknya responden

Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, digunakan kriteria besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Kriteria yang digunakan untuk penentuan item valid dan memiliki nilai reliabilitas yang dapat diterima didasarkan pada table berikut:

**Tabel 3.9**  
**Kriteria Standar Validitas Instrumen Penelitian**

Keterangan	Validitas
Good (baik)	0.5
Acceptable(cukup baik)	0.3
Marginal	0.2
Poor (Tidak baik)	0.1

Sumber: Baker, Pitstrang, Elliot. 200 dalam Umi Narimawati, 2016: 179.

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikansi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

- n = Ukuran sample  
r = Koefisien Korelasi Pearson

Keputusan pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah:

1. Item instrument dikatakan valid jika  $t_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $t_{0,05} = 1,9744$  maka instrument tersebut dapat digunakan
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{0,05 (165)} 1,9744$  maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid

tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya  $> 0,30$  (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika koefisiennya  $< 0,30$  menunjukkan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kecerdasan Emosional	0,844	0,300	Valid
2		0,543	0,300	Valid
3		0,509	0,300	Valid
4		0,549	0,300	Valid
5		0,819	0,300	Valid
6		0,717	0,300	Valid
7		0,563	0,300	Valid
8		0,595	0,300	Valid
9		0,491	0,300	Valid
10		0,371	0,300	Valid
11	Stress Kerja	0,741	0,300	Valid
12		0,650	0,300	Valid
13		0,705	0,300	Valid
14		0,743	0,300	Valid
15		0,694	0,300	Valid
16		0,799	0,300	Valid
17	Insentif	0,791	0,300	Valid
18		0,831	0,300	Valid
19		0,703	0,300	Valid
20		0,671	0,300	Valid
21		0,722	0,300	Valid

No	Variabel	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
22		0,633	0,300	Valid
23	Kinerja	0,714	0,300	Valid
24		0,750	0,300	Valid
25		0,660	0,300	Valid
26		0,478	0,300	Valid
27		0,517	0,300	Valid
28		0,499	0,300	Valid
29		0,650	0,300	Valid
30		0,727	0,300	Valid
31		0,535	0,300	Valid
32		0,793	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Insentif, dan Kinerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### 3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

*“Reliability is characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency.”*

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran

kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Gamma_1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Keterangan :

$\Gamma_1$  = Reliabilitas internal seluruh item

$\Gamma_b$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah:

1. Jika  $t_{hitung}$  lebih dari atau sama dengan  $t_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. Jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{0,05}$  dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7

**Tabel 3.11**  
**Standar Penilaian Untuk Reliabilitas**

Kriteria	Reability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker *et al*, 2002:70

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan *software SPSS v21* maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No	Variabel	Split Half	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Kecerdasan Emosional	0,865	0,700	Reliabel
2	Stress Kerja	0,836		Reliabel
3	Insentif	0,829		Reliabel
4	Kinerja	0,845		Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS v21*

Pada tabel 3.10 di atas, terlihat bahwa dari keempat variabel yang diteliti, diperoleh nilai *split half* lebih besar dari 0,700, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada setiap variabelnya masing-masing sudah mampu mengukur apa yang ingin diukur dan sudah teruji kesahihan maupun kelayakannya sehingga seluruh pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **3.2.4.3 Uji MSI**

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*” (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

## **3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis**

### **3.2.5.1 Rancangan Analisis**

Menurut Umi Narimawati (2010:41), mengemukakan: “Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa,

menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti”. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

### 3.2.5.2 Analisis Data Deskriptif/Kualitatif

Analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%Skor = \frac{Skor\ Ideal}{Skor\ Aktual} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)



Keterangan:

- a. Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
- b. Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.11 sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Kriteria Persentase Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

*Sumber: Umi Narimawati, 2007:85*

### 3.2.5.3 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui “*Method of Successive Interval*” (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

### 1. Analisis Regresi Berganda dan Asumsi Klasik

Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval (Umi Narimawati, 2008:05)

Didalam penggunaan analisis linier berganda, diperlukan beberapa pengujian asumsi klasik. Beberapa asumsi klasik regresi linier berganda (multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui derajat atau kekuatan penigkatan kecerdasan emosional, stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan linear berganda adalah:

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$\hat{Y}$  = Nilai taksiran untuk variabel kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_i$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kecerdasan Emosional

$X_2$  = Stres Kerja

$X_3$  = Insentif

$\varepsilon$  = Kesalahan residual (error)

### A. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar Husein, 2011:181)

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

### B. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinieritas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih

Sulistiyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003:362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

### **C. Uji Heteroskedastisitas**

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa “Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.”

Gujarati, (2003) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Sig variabel independen  $< 0,05$  terjadi Heterokedastitas
- Jika nilai Sig variabel independen  $> 0,05$  tidak terjadi Heterokedastitas

## 2. Analisis korelasi

Menurut Sugiono (2017:302) menyatakan bahwa analisis korelasi menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana:  $-1 < r < +1$

r	=	Koefisien Korelasi
x1	=	Kecerdasan Emosional
x2	=	Stres Kerja
x3	=	Insentif
y	=	Kinerja Karyawan
n	=	Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.14**  
**Tingkat Keeratan Korelasi**

0 – 0.20	Sangat rendah ( hampir tidak ada hubungan)
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
0.81 – 1	Korelasi Tinggi

*Sumber Sugiyono : ( 184 : 2017)*

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari  $R^2 = SS \text{ reg}/SS_{\text{tot}}$

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelas

### 4. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Variabel  $X_1$ , Variabel  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  (Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja,

dan insentif terhadap kinerja karyawan) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh Gujarati (2003:172) adalah sebagai berikut:

$$KD = \beta_x \text{ zero order} \times 100\%$$

*Sumber : Gujarati (2003 : 172)*

Keterangan:

- $\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)
- Zero order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- Dimana apabila:
- Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.
- Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat.

#### **3.2.5.4 Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Kecerdasan Emosional Stres Kerja, dan Insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistic yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

## 1. Pengujian secara parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

### a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

$t_{hitung}$  diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar error nya.

### b. Hipotesis

Karena peneliti belum melakukan pengumpulan data, maka peneliti masih menduga hipotesis sebagai berikut :

H1.  $\beta = 0$ , Tidak Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H1.  $\beta \neq 0$ , Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H2.  $\beta = 0$ , Tidak Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H2.  $\beta \neq 0$ , Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H3.  $\beta = 0$ , Tidak Terdapat Pengaruh Insentif dan Pada Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).



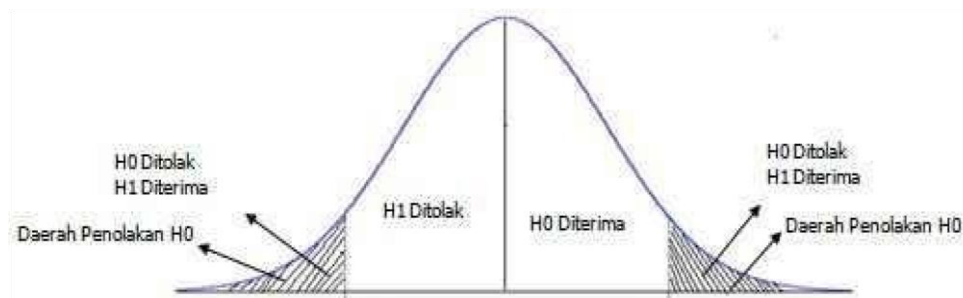
H3.  $\beta \neq 0$ , Terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

**c. Kriteria pengujian**

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} <$  dari tabel ( $\alpha=0,05$ )

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ( $\alpha = 0,01$ ) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



**Gambar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$**