

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian yang pertama kali diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan penelitian untuk dicari pemecahannya.

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah sebagai berikut “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Menurut Suharsini Arikunto (2009:15) objek penelitian adalah sebagai berikut: “Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Sedangkan benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat dan dipermasalahkan disebut objek”.

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah “Kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT.Taspen (Persero) Kcu Bandung. Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas atau *independentvariable* merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat” (Robbins, 2009:23) dalam (Juliansyah Noor, 2012:48). Jadi variabel *independent* atau variabel bebas. Variabel *independent* ini yang menyebabkan tujuan variabel *dependent* tercapai. Dari judul yang diambil maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :
 1. Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas/*independent* (X1)
 2. Keadilan Organisasi sebagai variabel bebas/*independent* (X2)
 3. Motivasi Kerja sebagai variabel bebas/*independent* (X3)
2. Variabel terikat atau *dependent variable* “merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor 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* (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan.

3.1.1 Unit Analisis dan Observasi

Unit analisis dan observasi menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Hal ini berhubungan dengan tempat penelitian dan bagian penelitian pada unit analisis dan observasi.

1. Unit analisis

Unit analisis merupakan sesuatu yang berkaitan dengan faktor yang diteliti berupa benda, wilayah, atau waktu tertentu sesuai dengan fokus penelitiannya pada penelitian ini unit analisisnya : PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

2. Unit observasi

Unit observasi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan bagian apa yang dijadikan objek penelitian untuk diamati secara langsung dengan melihat kegiatan yang dilakukan di lingkungan yang berhubungan dengan variabel penelitian ini unit observasinya yakni Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Nasir (2010:51) metode penelitian adalah :

“Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan”.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif. Karena penulis ingin mendeskripsikan tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Adapun pengertian dari metode deskriptif menurut Suharsimi (2010:3) adalah :

“Metode Deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara lebih mendalam mengenai variabel yang terkait dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis, diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah maka diperoleh deskripsi mengenai :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
2. Bagaimana Keadilan Organisasi pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
4. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung

Menurut Moh Nazir (2014:43) pengertian dari metode deskriptif analisis adalah : “Metode analisis deskriptif adalah suatu mode 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 adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai 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 antar variabel”.

Sedangkan pengertian metode verivikatif menurut Umi Narimawati (2010:29) adalah sebagai berikut :”Metode verivikatif 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”.

Metode verivikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verivikatif ini digunakan untuk menjawab penelitian poin ketiga, yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel yang sedang diteliti. Metode verivikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Dengan metode ini diketahui berapa besarnya pengaruh variabel *independent* mempengaruhi terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kecerdasan emosional,

keadilan organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.2.1 Desain penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah : “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Desain penelitian merupakan perancangan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian, karena langkah-langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat agar penelitian yang dilakukam dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah :

- 1). Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selajutnya menetapkan judul penelitian.
- 2). Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.
- 3). Menetapkan rumusan masalah dari Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- 4). Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- 5). Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
- 6). Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
- 7). Menetapkan sumber data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
- 8). Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
- 9). Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

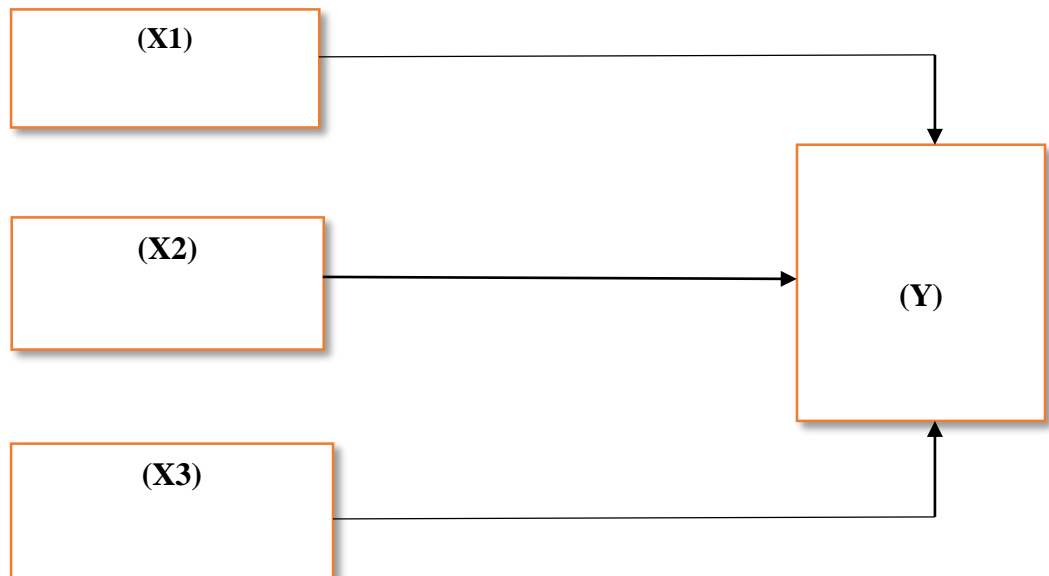
Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	<i>Descriptive</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-2	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-3	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	<i>Cross Sectional</i>
T-4	<i>Verifikatif</i>	<i>Descriptive dan Survey</i>	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	<i>Cross Sectional</i>

Keterangan :

- T-1 = Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
- T-2 = Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
- T-3 =Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
- T-4 = Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradgima hubungan antara paradgima hubungan antara masing-masing variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati, dkk (2010:31) “Operasionalisasi variabel adalah proses penguraian variabel penelitian, keadaan 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 konsep maka perlu dilakukan analisis faktor”.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. item	Skala	Sumber Data
Kecerdasan Emosional (X1)	“kecerdasan emosioanal adalah kecakapan emosional yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas, mampu mengatur suasana hati dan mampu mengelola kecemasan agar tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap.” Goleman (2003) dalam Nurita (2012:14)	Kesadaran diri	• Kesadaran Emosi yang dimiliki karyawan	1,2	O R D I N A L	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
		Pengaturan diri	• Tingkat mengatur pengendalian diri sedniri	3,4		
		Motivasi diri	• Tingkat memotivasi diri	5,6		
		Empati	• Tingkat memahami orang sekitar	7,8		
		Keterampilan sosial	• Kemampuan berkomunikasi dilingkungan kerja	9,10		

Tabel 3.3
Operasional Variabel Keadilan Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. item	Skala	Sumber Data
Keadilan Organisasi (X2)	Menambahkan dua aspek baru dalam keadilan organisasi yaitu keadilan <i>temporal</i> (<i>temporal justice</i>) dan keadilan <i>spatial</i> (<i>spatial justice</i>). Keadilan <i>temporal</i> mengacu pada keadilan mengenai kebijakan organisasi dalam melakukan pembagian waktu, dimana seorang karyawan memiliki hak untuk memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya. Usmani dan Jamal (2013:353)	Keadilan distributif	• Tingkat penerimaan rewads	11,12 13,14 15,16	O R D I N A L	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
		Keadilan prosedural	• Tingkat peraturan karyawan			
		Keadilan interaksional	• Tingkat sensitivitas terhadap kualitas			

Tabel 3.4
Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item	Skala	Sumber Data
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari	Penghargaan diri	• Tingkat harga diri	18,19	O R D	Karyawan PT. Taspen
		Kekuasaan	• Tingkat menguasai diri	20,21		
		Keamanan	• Tingkat rasa aman	22,23		

	<p>luar dirinya, baik yang berasal dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya</p> <p>Utomo, 2010 dalam Aldo Herlambang (2014:03)</p>				I N A L	(Persero) Kcu Bandung
--	--	--	--	--	----------------------------	--------------------------------------

Tabel 3.5

Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No. item	Skala	Sumber Data
Kepuasan Karyawan (Y)	<p>Salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. hal ini disebabkan kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja seperti malas, rajin produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi</p> <p>Marihot Tua Evendi (2012:290)</p>	Gaji	• Tingkat kepuasan gaji yang diberikan	24,25	O R D I N A L	Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung
		Pekerjaan itu sendiri	• Tingkat Kepuasan terhadap tantangan pekerjaan	26,27		
		Rekan kerja	• Tingkat keakraban terhadap sesama rekan kerja	28,29		
		Atasan	• Tingkat pengarahan terhadap karyawan	30,31		
		Promosi	• Tingkat kenaikan jabatan	32,33		
		Lingkungan kerja	• Tingkat Kenyamanan	34,35		

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data (Primer dan Sekunder)

Menurut Sugiyono (2010:137) “Menjelaskan data primer sebagai berikut : sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penulis menggunakan sumber data primer karena cara pengumpulan data yang mandiri yang langsung memberikannya kepada pengumpul data “. Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2010:137) :”data sekunder adalah : sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

a. Data Primer

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dengan wawancara ataupun dengan cara membagikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, ataupun memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, jurnal, dan IT. dengan menggunakan data sekunder, peneliti

bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti terdahulu.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Berikut penjelasan mengenai populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2010:37) populasi adalah “Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung. dalam berbagai unit dan bidang yang ada di PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.6
Populasi Penelitian

No	Keterangan	Karyawan
1.	Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung	53
	Total Karyawan	53

Sumber : PT. Taspen

(Persero) Kcu Bandung

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi karyawan PT.Taspen sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan digunakannya sample, jadi peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 53 orang

2. Sampel

Sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi. Menurut Umi Narimawati (2010:38) sampel adalah “Sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian”. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan *stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gspersz, 2000:63). Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1% 5%, 10%)

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data (Observasi, Kuisioner, Wawancara, Dokumentasi)

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

Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Observasi (Pengamatan langsung)

Melakukan pengamatan langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengamatan di PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

2. Interview/Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan HRD dan Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung dalam teknik wawancara ini, penulis dapat mengadakan Tanya jawab Kepala Sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Adapun informasi tersebut berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

3. Kuisoner

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

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

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

4. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan. mulai dari artikel-artikel yang ada juga dokumen yang bersumber dari media internet, serta buku sumber dari perpustakaan guna lebih mendapatkan informasi secara mendetail.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan cara peneliti untuk mencari sumber-sumber teori para ahli melalui artikel, jurnal, buku dan lain-lain. studi peustaka 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 menjalakan 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 kolerasi Product Momen. Menurut Suharsimi Arikunto (2016:327) Teknik kolerasi yang dikemukakan oleh pearson ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi antara dua variabel berjenis interval. yang dijabarkan pada rumus dibawah 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
 ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
 ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y
 n = Banyaknya responden

Dalam mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Surharsimi Arikunto (2009:164) dapat dilihat pada Tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.7
Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,700 sampai dengan 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak tidak tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,006	Sangat tidak setuju

Sumber : Ridwan (2010:108)

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (tarf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}; db = n - 2$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

r = Koefisien Kolerasi Pearson

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

Uji Validitas Kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai t table dengan t hitung. Uji validitas ini dilakukan di PT.Taspen (Persero) KCU Bandun kepada para pegawai. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, maka dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menyebarkan kuesioner.
- b. Setelah menyebarkan hasil kusioner kepada responden dan mendapatkan hasil pengisian, kemudian angket diproses untuk dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus Person product moment, untuk mengujinya dapat menggunakan SPSS 20 untuk pernyataan pengamatan Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. jika intern pernyataan memiliki nilai koefisien validitas t hitung $\geq t$ tabel (0,3) dinyatakan valid dan untuk item pernyataan yang memiliki nilai koefisien validitas t hitung $\leq t$ tabel (0,3) dinyatakan tidak valid.
- c. Setelah didapatkan data berdasarkan hasil komputerisasi, kemudian hasil tersebut dikonsultasikan ke pembimbing dan digunakan dalam penelitian yang sebenarnya.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X ₁)	1	0.580	0.300	Valid
	2	0.616	0.300	Valid
	3	0.469	0.300	Valid
	4	0.597	0.300	Valid
	5	0.408	0.300	Valid
	6	0.352	0.300	Valid
	7	0.346	0.300	Valid
	8	0.385	0.300	Valid
	9	0.432	0.300	Valid
	10	0.313	0.300	Valid
Keadilan Organisasi (X ₂)	1	0.348	0.300	Valid
	2	0.387	0.300	Valid
	3	0.856	0.300	Valid
	4	0.749	0.300	Valid
	5	0.541	0.300	Valid
	6	0.603	0.300	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	1	0.518	0.300	Valid
	2	0.471	0.300	Valid
	3	0.720	0.300	Valid
	4	0.570	0.300	Valid
	5	0.687	0.300	Valid
	6	0.612	0.300	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	1	0.652	0.300	Valid
	2	0.615	0.300	Valid
	3	0.517	0.300	Valid
	4	0.690	0.300	Valid
	5	0.581	0.300	Valid
	6	0.634	0.300	Valid
	7	0.446	0.300	Valid
	8	0.577	0.300	Valid
	9	0.464	0.300	Valid
	10	0.397	0.300	Valid
	11	0.697	0.300	Valid
	12	0.561	0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. 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

Suharsimi Arikunto (2016:100) sebagai salah satu bagian dalam persyaratan tes, reabilitas memiliki hubungan dengan masalah kepercayaan. sebuah tes dikatakan reliable, jika tes tersebut memberikan hasil yang tetap walaupun diberikan berkali-kali. dengan kata lain hasil tersebut menunjukkan kejegan atau ketetapan.

setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks kolerasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji resbilitas adalah Split Half Method (*Spearman-Brown Colleration*) Teknik belah dua. metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek 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/gajigenap), 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. Kolerasikan skor total kelompok I dan skor kelompok II
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber : Ridwan (2010:107)

Dimana :

r = Koefisien Kolerasi

x_1 = Kecerdasan Emosional

x ₂	= Keadilan Organisasi
x ₃	= Motivasi Kerja
y	= Kepuasan Kerja Karyawan
n	= Jumlah Responden

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

1. Jika thitung lebih dari atau sama dengan t_{0,05} dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.
2. jika thitung kurang dari t_{0,05} dengan taraf signifikan 5% atau 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 3.9
Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20

Sumber : Ridwan (2010:108)

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan

pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.786	0.70	Reliabel
Keadilan Organisasi (X_2)	0.755	0.70	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0.742	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.709	0.70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji valid dan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI (Data ordinal ke Interval)

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 pengukurannya menjadi skala interval melalui “Method Of Succesive Interval” (Hays dalam Umi Narimawati,2010:47).

1. Transformasi data ordinal menjadi interval

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

- a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
- b. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
- d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal
- e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

Dimana :

Means of Interval = Rata-rata Interval

Density at Lower limit = Kepadatan batas bawah

Density Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : $\text{Nilai Transformasi} = \frac{\text{Nilai Skala} - \text{Nilai Skala Minimal}}{\text{Nilai Skala Maksimal} - \text{Nilai Skala Minimal}} \times (100 - \text{Nilai Skala Minimal}) + \text{Nilai Skala Minimal}$

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 digunakan dengan menggunakan metode deskriptif (Kualitatif) dan verivikatif (Kuantitatif).

3.2.5.1.1 Analisis 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 :

$$\% \text{Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati (2007)

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.
selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.9 sebagai berikut :

Tabel 3.11
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 Narumawati, 2007:85

3.2.5.1.2 Analisis Verivikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner 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 “*Methods of Interval Sucessive*” (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi kolerasi serta determinasi. untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda (Multiple Regression).

2. Analisis regresi dan Asumsi klasik

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regrensi Linear Berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Keadilan Organisasi

X3 = Motivasi Kerja

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari variabel X1, X2 dan X3

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah (X1), (X2) dan (X3), Sedangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (Multiple linear regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti, terdiri atas :

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 (Husein Umar, 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 Sulistyastuti, 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

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain error dari observasi yang satu dipengaruhi oleh error dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik DurbinWatson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson :

- a. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi
- b. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.

- c. Tidak ada kesimpulan jika $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4-dL$. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test.

3. Analisis Kolerasi

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 :

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2][n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2]}}$$

Dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = Koefisien kolerasi

x1 = Kecerdasan Emosional

x2 = Keadilan Organisasi

x3 = Motivasi Kerja

y = Kepuasan Kerja

n = Jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan kolerasi digunakan acuan pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Kolerasi

Interval Koefisien Kolerasi	Tingkat Hubungan
0-0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21-0.40	Kolerasi yang lemah
0.41-0.60	Kolerasi sedang
0.61-0.80	Cukup tinggi
0.81-1	Kolerasi tinggi

Sumber :Syahri Alhusin, 2003 : 157

4. 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 diterminasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat darai $R^2 = \frac{SS_{reg}}{SS_{tot}}$.

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

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien kolerasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh Kecerdasan emosional, keadilan organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja 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

H1. $\beta_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

H1. $\beta_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

H2. $\beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh Keadilan Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

H2. $\beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

H3. $\beta_3 = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

$H_3: \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung.

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} >$ dari t_{Tabel} ($\alpha = 0,05$) Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
- b. jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2
Daerah Penolakan dan Penerimaan