BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek Penelitian menurut Narimawati Umi (2010:29), Objek penelitian 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. Sedangkan pengertian objek penelitian menurut Suharsmi Arikunto (2006:29) adalah sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian.

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda. Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendaptkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data. Adapun objek penelitian yang penulis teliti adalah ***kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Orgnanisasi*** PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) Bandung, berjumlah 4 unit yaitu Direktorat Umum, Human Development, Human Resource dan Information Technologi.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu **(**Umi Narimawati, 2008:127). Menurut Sukmadinata (2008:317) Metode penelitian (research methods) adalah

cara-cara yang digunakan oleh peneliti dalam merancang, melaksanakan, pengolah data, dan menarik kesimpulan berkenaan dengan masalah penelitian tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugyono (2008:11) penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih.

Dengan demikian deskriptif analisis bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki secara terperinci untuk menghasilkan rekomendasi-rekomendasi untuk keperluan masa yang akan datang.

Metode deskriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1,2 dan 3 yaitu untuk mengetahui bagaimana kecerdasan emosional, kepuasan kerja serta komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia (persero) pada Direktorat Umum dan SDM.

Selanjutnya menurut Arikunto (2002:7) sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Metode verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistik.

3.2.1. Desain Penelitian

Melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif.

Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Moh.Nazir (2003:84), mengemukakan bahwa Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut Jonathan Sarwono (2006:27), desain penelitian khususnya dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan alat dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian terdiri dari penelitian penjajakan, penelitian penjelasan (*explanatory*), dan penelitian deskriptif verifikatif (*descriptif verificative*).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Dirgantara Indonesia (persero) dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Dirgantara Indonesia (persero) bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (variabel X_1) dan kepuasan kerja (variabel X_2) komitmen organisasi (variabel Y).

4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhahadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhahadap komitmen organisasi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

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

Tabel 3.1
Desain Penelitian

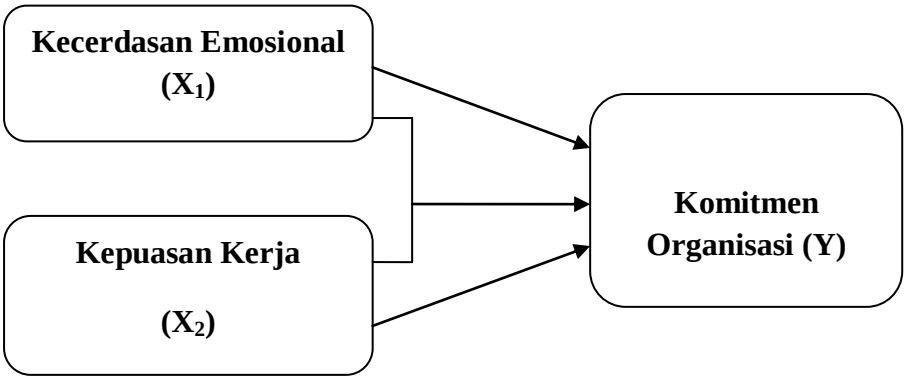
Tujuan Penelitian	Jenis Penelitian	Metode Penelitian	Unit Analisis	Time Horizone
T1	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung	*Cross Sectional*
T2	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung	*Cross Sectional*
T3	*Descriptive*	*Descriptive and Survey*	Karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung	*Cross Sectional*
T4,5,6	*Descriptive and Verifikatif*	*Descriptive and Explanatory Survey*	Karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bandung	*Cross Sectional*

Keterangan :

- T1 = Kecerdasan Emosional pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung.
- T2 = Kepuasan Kerja pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung.
- T3 = Komitmen Organisasi pada PT.Dirgantara Indonesia Bandung.
- T4,5,6 = Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT.Dirgantara Indonesia Bandung.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Hasan Mustafa (2009)adalah sebagai berikut proses penentuan ukuran suatu variabel, maka tidak semua variabel penelitian harus disusun definisi operasionalnya. Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta informan yang terkait dalam penelitian. Selain itu juga disebutkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang tidak terikat oleh faktor-faktor lain, tetapi mempunyai pengaruh terhdap variabel lain. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:59) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebuah perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, Menurut Sugiyono (2008:59) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi

atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen adalah Komitmen Organisasi.

Tabel 3.2

Operasional Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No item	Sumber data
Kecerdasan emosional (X1)	koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya **goleman (2000)**	**1. Mengenali emosi diri** • Berusaha tenang dalam bekerja • Pemahaman emosi diri sendiri **2. Mengelola emosi** • Tidak mudah menyerah dalam bekerja • Tanggung jawab dalam bekerja **3. Memotivasi diri sendiri** • Semangat dalam bekerja • Memotivasi kinerja karyawan	• Tingkat kesesuain dalam berusahan tenang dalam bekerja • Tingkat kesesuain pemahaman dalam emosi diri sendiri • Tingkat kesesuian dalam tidak mudahnya menyerah dalam melakukan pekerjaan • Tingkat kesesuain dalam tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan • Tingkat kesesuain dalam bersemangat bekerja • Tingkat kesesuain dalam meningkatkan kinerja perusahaan	**O R D I N A L**	1 2 3 4 5 6	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung

		4. Mengenali emosi orang lain • Peka terhadap orang lain • Membantu orang lain **5. Membina hubungan** • Berdaptasi dalam perusahaan • Hubungan baik dengan orang lain	• Tingkat kesesuain peka terhadap perasaan rekan kerja dalam bekerja • Tingkat kesesuain dalam membantu rekan kerja • Tingkat kesesuain dalam beradaptasi dengan rekan kerja • Tingkat kesesuain dalam membina hubungan baik dengan rekan kerja		7 8 9 10	

Tabel 3.3

Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Kepuasan Kerja (X2)	kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup	• **Pembayaran gaji atau upah**	• Tingkat kesesuaian kepuasan terhadap gaji atau upah yang diberikan perusahaan	O R D I N A L	11,12	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung
		• **Pekerjaan itu sendiri** • Minat terhadap pekerjaan itu sendiri	▪ Tingkat kesesuaian pekerjaan dilakukan karyawan sesuian dengan minat		13	

	pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya **Stephen P. Robbins (2008:110)**	• Kedisplinan karyawan	▪ Tingkat kesesuaian dalam kedisplinan bekerja		14	
		• **RekanKerja** • Adanya suasana kekeluargaan di perusahaan • Hubungan sesama rekan kerja	▪ Tingkat kesesuaian suasana kekeluargaan di tempat bekerja ▪ Tingkat kesesuaian hubungan sesama rekan kerja		15 16	
		• **Promosi**	• T ingkat kesesuaian jabatan di perusanaan bagi karyawan		17,18	
		• **Penyelia (Atasan)** • Atasan member pengakuan prestasi kerja • Hubungan baik dengan atasan	• Tingkat keseuaian Atasan memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja • Tingkat kesesuaian dalam hubungan baik dengan atasan		19 20	

Tabel 3.4

Tabel Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	Sumber Data
Komitmen Organisasi (Y)	komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi **Allen dan Meyer (2008)**	**1. Komitmen Afektif** • Kebanggan karyawan bagian dari perusahaan • Tujuan dan nilai perusahaan	1. Tingkat kesesuain dalam kebanggan karyawan sebagai bagian dari perusahaan 2. Tingkat kesesuain dalam kepercayaan terhadap tujuan dan nilai nilai perusahaan	O R D I N A L	21 22	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (persero) Bandung
		2. Komitmen Normatif • Janggung jawab atas kelangsungan perusahaan • Menjaga nama baik perusahaan	1. Tingkat kesesuain tanggung jawab atas kelangsungan hidup perusahaan 2. Tingkat kesesuain dalam menjaga nama baik perusahaan		23 24	

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No item	Sumber data
		• **Komitmen kontinyu** • Membutuhkan organisasi karena butuh dan rugi meninggalkannya • Loyalitas terhadap perusahaan	1. Tingkat kesesuain karyawan dalam organisasi merasa memerlukannya(rugi kalau meninggalkannya) 2. Tingkat kesesuain dalam loyalitas terhadap perusahaan	O R D I N A L	25 26	Karyawan PT. Dirgantara Indonesia

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sekunder dan primer. Menurut Sugiyono dalam Narimawati Umi (2010:37): sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Maksudnya data yang didapatkan dengan teknik dokumentasi, karena data tersebut telah diolah terlebih dahulu pihak perusahaan.

Sedangkan data primer adalah data yang didapatkan oleh penulis dengan secara langsung dari pihak terkait sebelum diolah terlebih dahulu. Data primer didapatkan dengan teknik pengumpulan data wawancara/ interview. Penulis menggunakan kedua sumber data, yaitu data sekunder dan data primer karena peneliti ingin menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi/pengumpulan data sebagai data sekunder berupa data yang

diperlukan ,dan dengan cara wawancara/interview sebagai data primer untuk identifikasi masalah yang terjadi pada PT Dirgantara Indonesia tersebut.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:115) yaitu Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dankemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah sbagai berikut:

Tabel 3.5
Jumlah Karyawan PT.Dirgantara Indonesia Bagian Direktorat umum Dan SDM

No	Bagian	Total karyawan
1	Direktorat Umum	20
2	Human Development	50
3	Human Resource	36
4	Information Teknologi	76
JUMLAH		**182**

Sumber :PT Dirgantara Indonesia

2. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008), Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling.*

Menurut Umi Narimawati (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu

mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi Narimawati (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{\mathbf{182}}{1 + \mathbf{182}(0{,}1)^2}$$

$$= 64{,}539007 = 65$$

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut:

1. Direktorat Umum

$$\mathbf{n_i = \frac{20}{182} \times 65 = 7,14 = 7}$$

2. Human Development

$$\mathbf{n_i = \frac{50}{182} \times 65 = 17,85 = 18}$$

3. Human Resource

$$\mathbf{n_i = \frac{36}{182} \times 65 = 12,85 = 13}$$

4. Information Tecnology

$$\mathbf{n_i = \frac{76}{182} \times 65 = 27,14 = 27}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT. Dirgantara Indoenesia secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini

Tabel 3.6
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Direktorat Umum	20	7
2	Human Development	50	18
3	Human Resource	36	13
4	Information Tecnlogy	76	27
JUMLAH		**182**	**65**

Sumber :Data diolah 2014

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mencari sebauh data untuk sebuah penelitian penulis melakukan angket dalam mencari sebuah informasi. Angket yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat daftar pertanyaan yang telah disusun dan kemudian disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang diperlukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik komunikasi tidak langsung, yaitu teknik pengumpulan data secara tertulis melalui angket. Angket merupakan suatu alat pengumpulan data secara tertulis melalui angket. Angket merupakan suatu alat pengumpulan data yang mengunakan seperangkat daftar pertanyaan. Angket adalah seperangkat daftar pertanyaan maupun pertanyaan tertulis kepada responden yang menjadi anggota

sampel penelitian. (Suharsimi Arikunto 2002:200). Jenis angket yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang menggambarkan hal-hal yang ingin diungkapkan dari variabel-variabel yang ada disertai alternatif jawaban.

- Penelitian Lapangan *(Field Research)*, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkandata primer (data yang diambil langsung dari perusahaan). Data primer inididapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut::

1. Observasi

   Penulis mengamati langsung di Bagian Direktorat Umun dan Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia untuk mngetahui kegiatan yang ada dalam perusahaan.

2. Kuisioner

   Penulis mengumpulkan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dirgantara Indonesia tersebut di bagian Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia.

3. Wawancara

   Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak–pihak yang dianggap dapat

memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

4. Dokumentasi

   Yaitu mengumpulkan data-data yang diperoleh di Direktorat Umum dan Sumber Daya Manusia.

5. Studi Pustaka (*Library Research*)

   merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan untuk menghimpun teori-teori, pendapat-pendapat yangdikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan.

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya,terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item-item pertanyaan-pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 3.7
Interprestasi Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.2.4.1 Uji Validitas

Dalam sebauh penelitian dapat dikatakan baik jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat menangkap data variabel yang diteliti secara tepat. Validitias adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevaliditasan atau keahlian sesuatu intrumen (Arikunto 2006:168)**.** Dapat dikatakan uji validitas berkaitan dengan ketepatan atau kesesuaian alat ukut terhadap konsep yang akan diukur, sehingga alat ukur benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi dengan angket, selain menggunakan uji validitas peneliti juga menggunakan pendapat ahli pada angket. Adapun perhitungannya menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\mathbf{N\Sigma XY - \ \Sigma X\ (\Sigma Y)}}{\mathbf{2}a\ \ \overline{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma x^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid

tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,674	0,30	Valid
Item 2	0,476	0,30	Valid
Item 3	0,563	0,30	Valid
Item 4	0,492	0,30	Valid
Item 5	0,526	0,30	Valid
Item 6	0,462	0,30	Valid
Item 7	0,754	0,30	Valid
Item 8	0,558	0,30	Valid
Item 9	0,378	0,30	Valid
Item 10	0,378	0,30	Valid

Dari tabel 3.8 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kecerdasan emosional valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 11	0,376	0,30	Valid
Item 12	0,393	0,30	Valid
Item 13	0,371	0,30	Valid
Item 14	0,544	0,30	Valid
Item 15	0,492	0,30	Valid
Item 16	0,687	0,30	Valid
Item 17	0,420	0,30	Valid
Item 18	0,429	0,30	Valid
Item 19	0,521	0,30	Valid
Item 20	0,515	0,30	Valid

Dari tabel 3.9 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 21	0,353	0,30	Valid
Item 22	0,434	0,30	Valid
Item 23	0,726	0,30	Valid
Item 24	0,710	0,30	Valid
Item 25	0,570	0,30	Valid
Item 26	0,629	0,30	Valid

Dari tabel 3.10 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil

pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati (2010:43), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, 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 :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

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

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1+Ґ_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,834	0,70	reliabel
Kepuasan Kerja	0,800	0,70	reliabel
Komitmen Organisasi	0,809	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang

terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasrkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan berbagai cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola,

memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.2 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor jawaban responden untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Menurut Uma Sekaran (2003:121) diungkapkan bahwa "studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi". Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu analisis data statistik, yang bersifat deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini, untuk maksud mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum tanggapan atau respon responden.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis kuantitatif adalah :

1. Setiap indikator oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditambilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan software Excel.

3. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel /dimensi penelitian ini digunakan kriteria penilaian kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah, peneliti juga menghitung skor total dengan formulasi :

$$SkorTotal = \sum_{i=1}^{5} f_i \, x X_i$$

dengan, f_i adalah frekuensi responden yang memilih kategori ke i, dan X_i adalah bobot kategori jawaban ke-i (X_i=1,2,3,4,5). Selanjutnya skor jawaban ini ditranformasikan ke dalam satuan persentase sehingga dapat dibuat kategorisasi yang standar. Tranformasi ke bentuk persentase dirumuskan sebagai berikut :

$$SkorTotal\ \% = \frac{SkorTotal}{(5\ xnxk)}$$

Dengan lima (5) adalah skor maksimum dari kategori pilihan jawaban dalam kuesioner, n adalah banyak responden, sedangkan *k* adalah banyak item. Untuk kategori standar dari skor total (%) dibuat sebagai berikut :

- Skor Minimum (%) = 1/5*x* 100 = 20%
- Skor Maksimum (%) = 5/5 *x* 100 = 100%
- Rentang (%) = 100% - 20% = 80%
- Interval (%) = 80%/ 5 = 16 %.

Sehingga diperoleh kategorisasi setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3. 12
Kriteria Penilaian Secara Umum

No.	Interval Skor Total (%)	Kategori
1	20 - 35	Sangat Rendah
2	36 - 51	Rendah
3	52 - 68	Cukup
4	69 - 83	Tinggi
5	84 - 100	Sangat tinggi

Analisis deskriptif terhadap variable penelitian dilakukan dengan menganalisis masing-masing variable penelitian dengan lima alternative jawabannya disesuaikan dengan konteks berikut ini :

Tabel 3. 13
Kriteria Skor Variabel Penelitian

Variabel	Skala	Rentang Skor	Kriteria Akor
Kecerdasan Emosional	1	20-35	Kecerdasan emosional Sangat Kurang baik
	2	36 - 51	Kecerdasan emosional Kurang Baik
	3	52 - 68	Kecerdasan emosional Cukup
	4	69 - 83	Kecerdasan emosional Baik
	5	84 - 100	Kecerdasan emosional Sangat Baik
Kepuasan Kerja	1	20 – 35	Kepuasan Kerja Sangat Kurang Puas
	2	36 – 51	Kepuasan Kerja Kurang Puas
	3	52 – 68	Kepuasan Kerja Cukup
	4	69 – 83	Kepuasan Kerja Puas
	5	84 – 100	Kepuasan Kerja Sangat Puas
Komitmen Organisasi	1	20-35	Komitmen Organisasi Sangat Rendah
	2	36 – 51	Komitmen Organisasi Rendah
	3	52 – 68	Komitmen Organisasi Cukup
	4	69 – 83	Komitmen Organisasi Tinggi
	5	84 – 100	Komitmen Organisasi Sangat Tinggi

Selanjutnya setelah dilakukan kategorisasi skor total, dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis satu sampai dengan delapan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian secara populasi dalam kategori Sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah ataukah sangat rendah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan

statistik uji rata-rata dengan statistik t-student. Pengujian ini dilakukan untuk setiap variabel penelitian yang meliputi variabel kecerdasan emosional, kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Selanjutnya berdasarkan hal di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. **Hipotesis 1**

   $H_0 : \mu_1 \leq 68$ kecerdasan emosional tidak baik

   $H_1 : \mu_1 > 68$ kecerdasan emosional baik

2. **Hipotesis 2**

   $H_0 : \mu_2 \leq 68$ kepuasan kerja karyawan tidak puas

   $H_1 : \mu_2 > 68$ kepuasan kerja karyawan puas

3. **Hipotesis 3**

   $H_0 : \mu_2 \leq 68$ komitmen organisasi tidak tinggi

   $H_1 : \mu_2 > 68$ komitmen organisasi tinggi

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap *ítem*

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, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden. Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

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

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.14 sebagai berikut:

Tabel 3.14
Kriteria Presentase 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. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah: yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1,..Xn dan (Y) yaitu Y1,…Yn, kemudian variabel dependen (Z) sebagai berikut (X,Z), (Y,Z),…(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. 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 pengukuran menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (hay, 1969:39).

3.2.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh serta membuat persamaan garis yang bisa dijadikan acuan untuk memproyeksikan variabel Y (Komitmen Organisasi) berdasarkan variabel X1 (Kecerdasan Emosional), variabel X2 (Kepuasan Kerja) yang datanya merupakan time series dengan cross section.

- **Uji Asumsi Klasik**

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik.

Adapun ketiga asumsi uji klasik itu adalah :

- **Uji Normalitas**

Uji vormalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, indipenden atau keduanya berstribusi normal, mendekati normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada penguji bermakna (*signifikasi*) koefisien regresi. 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 di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011:181).

- **Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2006:95) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoloniearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau variance *inflation factor* (VIF).

- **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau lebih dari semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error*) ada yang signifikan, maka kesimpulanya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3.2.5.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Peneliti melakukan

analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Yang dimaksud analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan memberikan penjelasan dan pemaparan tentang hasil pengumpulan data. Analisis deskriptif kualitatif ini bermanfaat untuk menjelaskan data-data yang ada, khususnya data yang tidak dapat diangkakan, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih jauh. Analisis deskriptif kualitatif ini sangat bermanfaat khususnya untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari hasil observasi

> "Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail." (Sugiyono 2010 : 14)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Umi Narimawati (2010:42) adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
4. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

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

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.15 sebagai berikut :

Tabel 3.15
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)

b. Analisis Verifikatif atau Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu 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 "*Methode of Successive Interval*" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner

2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

3. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

5. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ Limit\ -(Density\ at\ Upper\ Limit)}{area\ Under\ Upper\ Limit\ -(Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

7. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis jalur.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebaai berikut:

c. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati (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 :

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

n = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.16

Tabel 3.16

Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

d. Analisis 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 $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

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

Dimana :

d = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

Dalam penelitian ini hipotesis deskriftif yang diajukan sebagai berikut

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

Dimana penelitian ini hipotesis deskriptif sebagai berikut:

H_{01} ; ρ = Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia

H_{11} ; ρ ≠ Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Dirgantara Indonesia

H2 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

dimana :

H_{02} ; ρ = Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H_{12} ;ρ ≠ Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H3: Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

dimana :

H_{03} ; ρ = Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja tidak Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.

H_{13} ; ρ ≠ Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

- **Pengujian Secara Simultan/Total.**

  Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

  - Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n_k_1)R^2_{Y.X.....}}{k(1_R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (semangat dan disiplin kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (produktivitas kerja) ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2001:369) Perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson*).

H6 : Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Dalam Membentuk Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

H_{06} ; $\beta = 0$, secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dalam membentuk Komitmen Organisasi.

H_{16} ; $\beta \neq 0$, secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam membentuk Komitmen Organisasi.

- **Kriteria pengujian**

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

Tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.17 Kategori Koefisien Korelasi

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah,
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2009:184)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

1. **Pengujian Secara Parsial**

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

   - Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(X_2) = \frac{b}{se(b)}$$

   Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

- **Hipotesis**

H4 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Dalam Pembentukan Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

Dimana :

H_{04} ; $\beta = 0$, kecerdasan emosional tidak berpengaruh dalam pembentukan komitmen organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

H_{14} ; $\beta \neq 0$, kecerdasan Emosional berpengaruh dalam pembentukan komitmen organisasi PT. Dirgantara Indonesia.

Dari hasil perhitungan t_{h}□□□□□ tersebut maka diadakan suatu kriteria :

Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel}, maka Ho ditolak

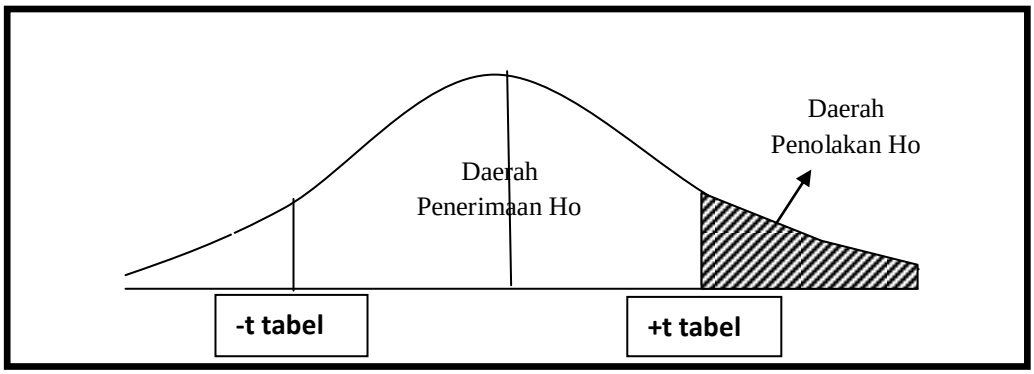
Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel}, maka Ho diterima

H5 : Kepuasan Kerja Perpengaruh Dalam Pembentukan Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia

Dimana :

H_{05} ; $\beta = 0$, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dalam pembentukan Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.

H_{15} ; $\beta \neq 0$, Kepuasan Kerja berpengaruh dalam pembentukan Komitmen Organisasi di PT. Dirgantara Indonesia.



Sumber : Sugiyono (2004 : 161) **Gambar 3.3**

Kriteria Pengujian

- **Kriteria pengujian**

Untuk mengetahui apakah Ho diterima atau ditolak, digunakan uji signifikasi yaitu :

Jika t hitung > t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = ditolak, H1 diterima

Jika t hitung < t tabel 0,05 (dk = n-2), maka Ho = diterima, H1 ditolak

Dimana :

1. Dengan tingkat signifikasi (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan (dk) = n-2