BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut :

> "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".

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 :**" Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi (Persero) Bandung".**

Didalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapaun variabel yang akan diteliti didalam peneitian ini adalah:

1. Variabel *Indpendent* (Variabel Bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel *dependent* (variabel tidak bebas). Varibel *independent* (Variabel X_1) dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan (variabel X_2) Kompetensi.
2. Variabel *dependent* (variabel tidak bebas), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Variabel *dependent* (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Kecerdasan emosional dan kompetensi merupakan faktor penyebab, sedangkan kinerja karyawan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada PT. INTI Pusat Jl. Moh-Toha No.77 Bandung 40253, Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

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.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2012:3) 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.

Menurut Moh.Nazir (2011:54) 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 Mudjarad Kuncoro (2001:102**)** mendefinisikan Pendekatan kuantitatif yaitu:

> "Pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manejerial dan ekonomi dimana pendekatan ini terdiri atas perumusan masalah, mencari solusi, menguji solusi, menganalisa hasil dan mengimplemasikan hasil."

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 X_1 adalah kecerdasan emosional, variable X_2 adalah kompetensi dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi 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 (2005:84) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002:249)menyatakan bahwa :

> "Desain penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode dan prosedur – prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data."

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

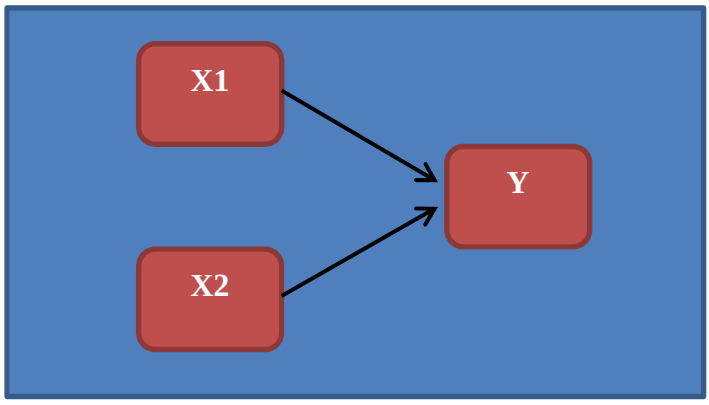
Dari pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

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, kompetensi dan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Menetapkan rumusan masalah dari peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kompetensi.
4. Menetapkan tujuan penelitian untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi olehkecerdasan emosional dan kompetensi.
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.
8. Melakukan analisis data deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif) untuk kecerdasan emosional, kompetensi dan kinerja karyawan.
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian.

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



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variabel 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 diungkapkan oleh penulis yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X1) dan (X2)

   Variebel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional(X1) dan Kompetensi (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel terkait yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan bagian HCM di PT. INTI (Persero) Bandung melalui kuesioner.

Agar lebih jelas indikator tersebut dapat dituangkan dalam tabel operasional di bawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Kecerdasan Emosional)

Variabel dan Konsep	Indikator	Ukuran	Nomer Kuisioner	Skala
Kecerdasan Emosional (X1) **Kecerdasan emosional adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara evolusi dan emosi juga sebagai perasaan dan fikiran-fikiran khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak.** **Daniel Goleman (2002:7)**	**1. Kesadaran diri**	• Kesadaran emosi	1	Ordinal
	2. Kemampuan mengatur diri sendiri	• Pengendalian diri	2	
	3. Motivasi	• Komitmen	3	
	4. Empati	• Memahami orang lain	4	
	5. Memelihara hubungan sosial	• Kemampuan komunikasi	5	

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Kompetensi)

Variabel dan Konsep	Indikator	Ukuran	Nomer Kuisioner	Skala
Kompetensi (X2) **Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.** **Moeheriono (2014:14)**	**1. Pengetahuan**	• Tingkat pendidikan yang dimiliki	6	Ordinal
	***2.* Keterampilan**	• Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	
	3. Sikap	• Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	8	
	4. Bakat	• Tingkat kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan	9	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian (Kinerja Karyawan)

Variabel dan Konsep	Indikator	Ukuran	Nomer Kuisioner	Skala
Kinerja Karyawan (Y) **Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.** **Stephen P. Robbins, (2006:26)**	**1. Kualitas kerja**	• Tercapainya target kerja	10	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	• Beban tugas utama	11	
	3. Ketepatan waktu	• Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	12	
	4. Efektivitas	• Efisiensi biaya	13	
	5. Kemandirian	• Inisiatif dalam bekerja	14	

3.2.3 Sumber Dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut

1. Data Primer

   Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari satu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah di PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Data Sekunder

   Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta catatan-catatan kuliah yang menunjang penelitian ini.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti melakukan pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu:

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (2008:72), adalah:

> "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 semua karyawan bagian HCM yang ada di PT. INTI Bandung sebanyak 777 karyawan.

Tabel 3.4
Tabel Populasi

NO	Bagian	Populasi
1	*Divisi Penjualan & Pemasaran*	44
2	*Divisi Produksi dan Operasi*	358
3	*Divisi Teknologi Informasi & Umum*	81
4	*Divisi Pengembangan Bisnis*	26
5	*Divisi Pengadaan*	18
6	*Divisi Material Manajemen*	46
7	*Divisi HCM*	62
8	*Divisi Satuan Pengawasan Intern*	124
9	*Divisi Sekretaris Perusahaan & Hukum*	21
10	*Divisi Keuangan & Akuntansi*	38
11	*Tim Account*	8
12	*Divisi Pengembangan Produk*	18
13	*Divisi Project 1*	34
14	*Divisi Project 2*	20
JUMLAH		**898**

2. Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut Adi Supangat (2007:4) menyatakan bahwa:

“sampel adalah bagian dari populasi (contoh), untuk dijadkan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang diambil dari populasi

tersebut dapat mewakili (*reprensentatitive*) terhadap populasinya."

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik simple random sampling.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan bagian HCM PT. INTI (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n) Husein Umar (2004:78) menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$n = \frac{898}{1 + 898(0.1)^2}$$

$$n = \frac{898}{9.98}$$

$$n = 89.49 = 89$$

$$n = 89$$

Jadi Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan menjadi 89 karyawan di PT. INTI (Persero) Banndung.

Dari perhitungan diatas, maka diketahui responden sebanyak 89 responden. Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan

menggunakan alokasi sampel proposional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut:

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

Dimana :

n_i : besarnya sampel pada strata ke-i

Ni : besarnya populasi paada strata-i

N : besarnya populasi keseluruhan

n : besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas diperoleh responden tiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebgai berikut :

1. *Divisi Penjualan & Pemasaran*

   $n_i = \frac{44}{904} \times 89 = 3{,}6 = 4$

2. *Divisi Produksi & Operasi*

   $n_i = \frac{358}{904} \times 89 = 35{,}1 = 35$

3. *Divisi Teknologi Informasi & Umum*

   $n_i = \frac{81}{904} \times 89 = 7{,}2 = 7$

4. *Divisi Pengembangan Bisnis*

   $n_i = \frac{26}{904} \times 89 = 1{,}8 = 2$

5. *Divisi Pengadaan*

   $n_i = \frac{18}{904} \times 89 = 0{,}9 = 1$

6. *Divisi Material Manajemen*

$$n_i = \frac{46}{904} \times 89 = 4{,}5 = 5$$

7. *Divisi HCM*

$$n_i = \frac{62}{904} \times 89 = 5{,}4 = 5$$

8. *Divisi Satuan Pengawasan Intern*

$$n_i = \frac{124}{904} \times 89 = 11{,}7 = 12$$

9. *Divisi Sekretaris Perusahaan & Hukum*

$$n_i = \frac{21}{904} \times 89 = 1{,}8 = 2$$

10. *Divisi Keuangan & Akuntansi*

$$n_i = \frac{38}{904} \times 89 = 3{,}6 = 4$$

11. *Tim Account*

$$n_i = \frac{8}{904} \times 89 = 0{,}72 = 1$$

12. *Divisi Pengembangan Produk*

$$n_i = \frac{18}{904} \times 89 = 0{,}9 = 1$$

13. *Divisi Project 1*

$$n_i = \frac{34}{904} \times 89 = 2{,}7 = 3$$

14. *Divisi Project 2*

$$n_i = \frac{20}{904} \times 89 = 1{,}8 = 2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing bagian di PT. INTI (Persero) Bandung secara lengkap dapat dilihat pada table 3.7 dibawah ini :

Table 3.5
Populasi dan sampel

NO	Bagian	Populasi	Sampel
1	*Divisi Penjualan & Pemasaran*	44	4
2	*Divisi Produksi dan Operasi*	358	35
3	*Divisi Teknologi Informasi & Umum*	81	7
4	*Divisi Pengembangan Bisnis*	26	2
5	*Divisi Pengadaan*	18	1
6	*Divisi Material Manajemen*	46	5
7	*Divisi HCM*	62	5
8	*Divisi Satuan Pengawasan Intern*	124	12
9	*Divisi Sekretaris Perusahaan & Hukum*	18	2
10	*Divisi Keuangan & Akuntansi*	38	4
11	*Tim Account*	8	1
12	*Divisi Pengembangan Produk*	18	1
13	*Divisi Project 1*	34	3
14	*Divisi Project 2*	20	2
JUMLAH		**898**	**89**

Sumber: Laporan Tahunan PT. INTI (Persero) 2014 (Data diolah)

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakna dalma penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research)*

   Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langkung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dalam penelitian

ini dilaksanakan di PT. INTI (Persero) Bandung.

b. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakuakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis berbentuk formulir kepada seseorang atau sekumpulan orang (responden) untuk mendapatkan jawaban, tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti memberikan kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang terkait dengan kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup yang telah di beri skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

c. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang di bahas. Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. INTI (Persero) Bandung dengan salah satu karyawan yang terpilih.

d. Dokumentasi

Merupakan proses pengumpulan data dengan mempelajari, menganalisa, dan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada perusahaan berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:361) **v**aliditas merupakan derajat ketepatan

antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.Jadi suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel kecerdasan emosional (X1), kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.6 Standar Penelitian Untuk Validitas

	Validity
Good	**0,50**
Acceptable	**0,30**
Marginal	**0,20**
Poor	**0,10**

Sumber : Barker et al, 2002:70

Menurut Sugiyono (2012:268) validitas adalah Instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus dari korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Nilai Korelasi Pearson

ΣX = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel X

ΣY = Jumlah Hasil Pengamatan Variabel Y

ΣXY = Jumlah dari Hasil Kali Pengamatan Variabel X dan Variabel Y

ΣX^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel X yang Telah Dikuadratkan

ΣY^n = Jumlah dari Hasil Pengamatan Variabel Y yang Telah DikuadratkanUji 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 sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Pengujian ini dilakukan untuk menguji keaslian setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien yang sedang diuji lebih besar dari r tabel sebesar (0.3), maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7

Rekapitulasi Hasil Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Item Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
X1 – Kecerdasan Emosional	1	0.840	0.30	Valid
	2	0.796	0.30	Valid
	3	0.802	0.30	Valid
	4	0.656	0.30	Valid
	5	0.661	0.30	Valid

Sumber :Data Yang Diolah 2016

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas kuisioner kecerdasan emosional memiliki nilai diatas titik kritis r tabel 0.30. sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner kecerdasan emosional valid.

Tabel 3.8

Rekapitulasi Hasil Variabel Kompetensi

Variabel	Item Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
X2 - Kompetensi	6	0.870	0.30	Valid
	7	0.839	0.30	Valid
	8	0.847	0.30	Valid
	9	0.536	0.30	Valid

Sumber :Data Yang Diolah 2016

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas kuisioner kompetensi memiliki nilai diatas titik kritis r tabel 0.30 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner kompetensi valid .

Tabel 3.9

Rekapitulasi Hasil Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
Y – Kinerja Karyawan	10	0.740	0.30	Valid
	11	0.865	0.30	Valid
	12	0.902	0.30	Valid
	13	0.864	0.30	Valid
	14	0.890	0.30	Valid

Sumber: Data Yang Diolah 2016

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh koefisien validitas kuisioner kinerja karyawan memiliki nilai diatas titik kritis r tabel 0.30. sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner kinerja karyawan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

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 korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method* (*Spearman–Brown Correlation*) Tehnik 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

Γb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua Keputuasan pengujian reliabilitas instrumen 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 instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan
2. Jika thitung kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel 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. Untuk menghitungnya, penulis menggunakan bantuan sofware *SPSS 17.00* for windows, setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan, dan diperoleh hasil data yang bersifat valid dan reliabel, maka analisis lebuh lanjut dapat dilakukan untuk memperoleh kesimpulan akhir dengan resiko kesalahan kecil dan dapat dipertanggung jawabkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilits bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6. adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Kecerdasan emosional (X1)	0.899	0.7	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.894	0.7	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.880	0.7	Reliabel

Sumber: Data Yang Diolah 2016

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.7 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

3.2.4.3 Uji MSI (*Method of Succesive Interval*)

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval 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 kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

Dimana:

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

Means of Interval = Rata-Rata Interval

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan atas bawah Area

Under Upper Limit = Daerah di bawah batas Area

Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

3.2.5.1.1 Analisis Deskriftif

Analisis Deskriptif 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 dilhat 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.

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

Keterangan:

a. Skor actual adalah jawaban seluruh respon denatas 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 aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

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 (2007:84)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner 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 "*Methode of Successive Interval"* (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kecerdasan emosional, kompetensi terhadap kinerja karyawan., dalam hal ini adalah karyawan PT. INTI (Persero) Bandung digunakan analisis regresi Berganda (*Multiple Regression*).

1. Analisis Regresi Sederhana dan Asumsi Klasik

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih. Selain itu analisis regersi berguna untuk mendapatkan pengaruh antar variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya (Usman & Akbar, 2006).

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagi berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y’ = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y’ apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

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 >0,06 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas <0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolineritas

Menuruh Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempuran 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 Ervan Agus Purmanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 20011:198). Jiaka terdapat kolerasi yang kuat diantara sesame variabel independen maka konsekuensinya adalah :

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

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

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2005:406), situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efesien dan hasil dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang 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 mengkolerasikan masing-masing variabel bebas tehadap nilai

absolut dari residual. Jika nilai koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual *(error)* ada yang signifikan, maka kesimpilan terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

1. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, 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: $-1 \leq r \leq +1$
r = koefisien korelasi
x = *Store Atmosphere,* Kualitas

Pelayanan y = Loyalitas Pelanggan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.12 dibawah ini:

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak 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: Syahri Alhusin, 2003 : 157

2. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual

$$Kd = r^2 \; x100\%$$

didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$.

Dimana:
d : Koefisien

determinasi r :

Koefisien Korelasi

100% = Pengali yang menyatakandalam persentase

3. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y (Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya yang dikemukakan oleh **Gujarati (2003:172)** adalah sebagai berikut:

$$KD = \beta x \text{ zero order } x\ 100\%$$

Sumber: Gujarati (2003:172)

Keterangan:

β = 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.

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI(Persero) Bandung. 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 :

1) **Pengujian Secara Parsial**

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable 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 errornya.

b. **Hipotesis**

H_1. $\beta = 0$, *Kecerdasan Emosional* tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

H_1. $\beta \neq 0$, *Kecerdasan Emosiona* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

H_2. $\beta = 0$, *Kompetensi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

H_2. $\beta \neq 0$, *Kompetensi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. INTI (Persero) Bandung.

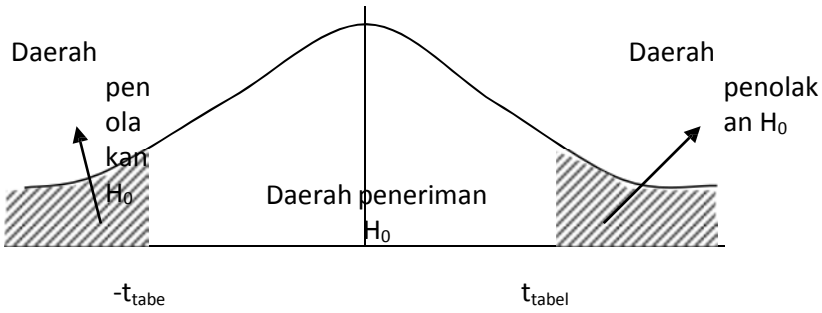
c. **Kriteria pengujian**

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

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

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

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Sumber:
Sugiyono(2009:185)l

Gambar 3.2
Daerah penerimaan dan penolakan Ho