BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

"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", Husein Umar (2005:303).

Objek didalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional (X_1) dan Perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X_2) serta Kinerja karyawan (Y) penelitian ini dilakukan di PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan, penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih"

Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa, " 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 penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu, penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian, perlu dibuat desain penelitian yang bertujuan agar data dan informasi yang diperoleh lengkap dan akurat. Selain itu dalam melakukan suatu penelitian sangat diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Menurut Moh. Nazir dalam buku Metode Penelitian (2005:84) bahwa : "Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian."

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Menetapkan rumusan masalah. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kecerdasan emosional (X_1) dan Perilaku kewargaan Organisasi (OCB) (X_2), serta Kinerja Karyawan (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori pada PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data mengenai Kecerdasan emosional, Perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan Kierja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9. Menyusun laporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusaaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini sebagai berikut :

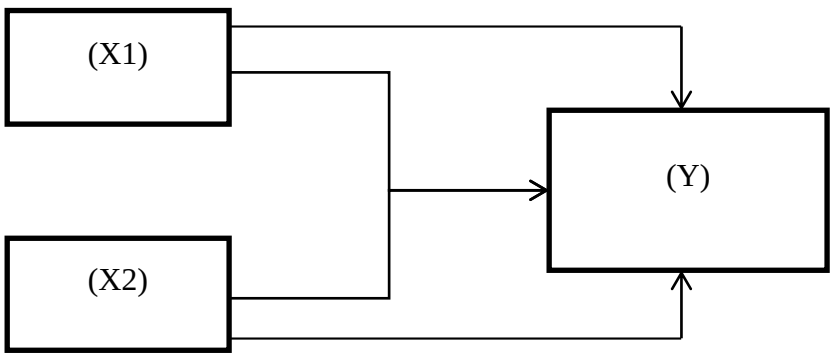
Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	PT. Pos PC (Processing Center) Bandung	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	PT. Pos PC (Processing Center) Bandung	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	PT. Pos PC (Processing Center) Bandung	*Cross Sectional*
T-4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	PT. Pos PC (Processing Center) Bandung	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas (independent) yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung (dependen).

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2013:60), "Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasional variable dimaksudkan untuk memperjelas variable-variabel yang diteliti beserta pengukurannya. Dalam melakukan penelitian ini penulis menetapkan tiga variabel seperti yang tertulis dalam judul penelitian, yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

   Yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas (Dependent Variable). Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (x_1), Perilaku kewargaan organisasi (OCB) (x_2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

   Menurut Sugiyono (2006:33) variable terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Independent Variable). Variabel terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y).

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi atau Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Sumber Data
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional juga mampu menentukan potensi seseorang untuk mempelajari ketrampilan-ketrampilan praktis dan mendu-kung kinerja (Goleman, 2005).	1.Kesadaran diri	Tingkat kesadaran yang ditampilkan karyawan	2	Karyawan PT. Pos PC (Processing Center) Bandung
		2.Pengaturan diri	Tingkat pengaturan yang ditampilkan karyawan	1	
		3.Motivasi	Tingkat motivasi yang ditampilkan karyawan	3,4	
		4.Empati	Tingkat empati yang ditampilkan karyawan	5	
Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2)	OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. (Organ, 2006)	1.Altruism	Tolong-menolong antar karyawan	1	Karyawan PT. Pos PC (Processing Center) Bandung
		2.Conscientiousness	Perilaku berusaha	2	
		3.Sportmanship	Tingkat toleransi yang ditampilkan karyawan	3	
		4.Courtessy	Hubungan baik dengan karyawan lain	4	
		5.Civic Virtue	Tanggung jawab pada perusahaan	5	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67)	1.Kualitas	Tingkat kualitas yang diperoleh karyawan	1,6	Karyawan PT. Pos PC (Processing Center) Bandung
		2.Kuantitas	Tingkat kuantitas yang diperoleh karyawan	2	
		3.Pelaksanaan Tugas	Tingkat pelaksanaan tugas yang diperoleh karyawan	3,5	
		4.Tanggung Jawab	Tingkat tanggung jawab yang ditampilkan karyawan	4,7	

3.2.3 Sumber dan teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer Menurut Sugiyono (2010:137) sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.
2. Data Sekunder Menurut Sugiyono (2010:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) ini adalah data primer. Dalam penelitian ini digunakan kombinasi teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang ingin di peroleh dalam penelitian ini yaitu populasi dan sampel. Pengertian populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) Bandung yang berjumlah 482 orang.

Tabel 3.3

Populasi Penelitian

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Staf Administrasi/Proses	139
2	Pengantar	263
Jumlah		402

Sumber : PT. Pos PC (Processing Center) Bandung

2. Sampel

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 *Sratified random sampling*. Teknik pengambilan sampel *Sratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata

berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum (Vincent Gaspersz,2000:63).

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Husein Umar (2011:141), ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentase kelonggaran ketidak telitian, karena dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan. Penelitian ini bersifat sosial, maka taraf keslahan ditetapkan sebesar α=10%.

Selanjutnya Rumus Slovin dijelaskan sebagai berikut:

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

Ket : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas kesalahan yang di toleransi (10% atau 0,1)

Perhitungan :

$$n = \frac{402}{1 + (402)(0{,}1^2)}$$

$$n = \frac{402}{5{,}02}$$

$$n = 80{,}079$$

$$n = 80$$

Maka dapat diketauhi sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 80 orang karyawan dengan pembulatan. Selanjutnya 80 unit sampel tersebut didistribusikan dengan menggunakan ukuran proporsional strata populasi *(proportional to size)* yang rumus *Newman* sebagai berikut:

$$Ni = \frac{Ni}{N} xn$$

Ket : ni = besarnya sampel stratum ke-i

Ni = besarnya populasi stratum ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besarnya sampel dalam populasi

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya Tabel 3.4 berikut ini menyajikan distribusi sampel penelitian pegawai PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.

Tabel 3.4

Populasi dan Sampel Penelitian

No.	Posisi/Jabatan	Populasi	Sampel
1	Staf Administrasi/Proses	139	28
2	Pengantar	263	52
Jumlah		402	80

Sumber : Data diolah 2016

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang di perlukan, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan (field research) dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Pos PC (Processing Center) Bandung. Data primer ini di dapatkan dari teknik – teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Penulis melakukan pengamatan secara langsung di PT. Pos PC (Processing Center) Bandung demi memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kemudian hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara

   Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya-jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu wawancara dengan kepala bagian kepegawaian PT. Pos PC (Processing Center) Bandung untuk mendapatkan data yang diperlukan.

c. Kuesioner (Angket)

Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi Arikunto, 2010:268). Penulis memberikan kuisioner terhadap keryawan mengenai kecerdasan emosional, perilaku kewargaan organisasi (OCB), dan kinerja karyawan PT. Pos PC (Processing Center) Bandung.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai kecerdasan emosional (X_1), perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X_2), dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5

Skala Likert Jawaban Bobot Nilai

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Studi kepustakaan (Library Reseach)

Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan yang terdapat dalam buku, majalah, internet, dan berbagai sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.2.4.1 Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regeresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan < 0,05 maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan oleh pearson adalah sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}\sqrt{n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2}}$$

Dimana:

r_1 : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y : Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n : Banyaknya responden

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

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

keterangan :

n= ukuran sampel

r= koefisien korelasi person

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan koefisien validitas atau r_{hitung} dengan $r_{tabel,}$ karena n (jumlah responden) = 80 maka diketahui r_{tabel} sebesar 0,2199, berikut adalah hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,803	0,300	Valid
	2	0,769	0,300	Valid
	3	0,791	0,300	Valid
	4	0,822	0,300	Valid
	5	0,786	0,300	Valid
	6	0,799	0,300	Valid
	7	0,727	0,300	Valid
Kecerdasan Emosional (X_1)	8	0,887	0,300	Valid
	9	0,798	0,300	Valid
	10	0,753	0,300	Valid
	11	0,706	0,300	Valid
	12	0,888	0,300	Valid
OCB (X_2)	13	0,796	0,300	Valid
	14	0,827	0,300	Valid
	15	0,662	0,300	Valid
	16	0,817	0,300	Valid
	17	0,705	0,300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data : 2016

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional dan OCB. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,30 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:43), reliabilitas adalah :

"Reliabilitas adalah karakteristik dari pengukuran dengan akurasi, presisi dan konsistensi".

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik belah dua (*split-half*). 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-ganjl). 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 I dan skor total kelompok II
4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r1 = \frac{2\,\text{rb}}{1 + \text{rb}}$$

Dimana :

r1 = reliabilitas internal seluruh item

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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

1. Instrumen dikatakan reliabel jika thitung lebih besar atau sama dengan t0,05; maka instrumen tersebut dapat digunakan.
2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika thitung lebih kecil dari t0,05; maka instrumen tersebut tidak dapat digunakan.

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

Tabel 3.7

Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0.50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,994	0,700	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_1)	0,886	0,700	Reliabel
OCB (X_2)	0,814	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data : 2016

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 menyimpulan 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 (*Method of Successive Interval*)

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

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagai berikut :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner. Untuk setiap butir pertanyaan tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
2. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya.
3. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proposi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$\text{Means of interval} = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Density\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limit}$$

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 Minimal + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Agar penulis dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya maka harus dilakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk melakukan sebuah analisis data dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu penulis akan menentukan metode apa yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan merancang metode untuk menguji sebuah 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 dengancara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kadalam 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 deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (Kuantitatif).

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (kualitatif)

Metode penelitian ini dipilih dengan alasan bahwa penelitian kualitatif dapat mengungkap dan menjelaskan permasalahan yang menjadi obyek penelitian secara naratif dan mendalam mengenai metode penelitian ini.

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) .

Langkah – langkah yang digunakan dalam metode penelitian kualitatif 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 :

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

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban 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 aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.5 sebagai berikut :

Tabel 3.9

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% - 100,00%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati,(2007:84)

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-pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

3.2.5.1.2 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:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, …….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), (Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif 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 pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval*. Hays dalam Umi Narimawati, dkk. (2010:47). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:
   a) Ambil data ordinal hasil kuesioner.
   b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
   c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
   e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval.

$$Meansof\ Interval = \frac{Densityat\ Lower\ Limit - (Densityat\ Upper\ Limit}{(Area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

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

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.

3.2.5.1.3 Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diuraikan, maka untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior (OCB) digunakan analisis regresi berganda. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Riduwan (2012:155) analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana, kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal 2 atau lebih.

Analisis regresi berganda adalah suatu pengamatan linear dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubngan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), (X3)…….(Xn) dengan satu variable terikat.

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kecerdasan Emosional (X1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sehingga persamaan regresi linear berganda estimasinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta dari persamaan regresi

β1 : Koefisien regresi dari variable X1 (Kecerdasan Emosional)

β2 : Koefisien regresi dari variable X2 (Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB))

X1: Kecerdasan Emosional

X2: Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

ε : faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan)

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hubungan yang telah ada mempunyai kadar tertentu, maka harus melihat dua hal. Pertama, ada (dalam pengertian nyata atau berarti) atau tidak ada keterkaitan antara : kinerja karyawan (Y) dengan kecerdasan emosional (X1) dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) (X2) secara bersama-sama.

Untuk memperoleh hasil lebih akurat pada analisis berganda maka dilakukan pengujian asumi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Berberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linier 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 >0,06 maka distribusi dari populasi adalah normal.
b. Jika probabilitas <0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

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 sesame variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefesien regresi semakin besra, 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).

d) Uji Autokorelasi

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.

Akibatnya autokorelasi dalam regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efesien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistic Durbin Watson (D-W). Kriteria uji: bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari table Durbin-Watson:

a. Jika D-W <d_L atau D-W >4 - d_L, kesimpulannya pada data terdapat autokorelasi.
b. Jika d_U< D-W <4 - d_U, kesimpulannya pada data tidak terdapat autokorelasi.
c. Tidak ada kesimpulan jika d_L ≤ D-W ≤ 〖 d〗 _U atau 4 - d_U ≤ D-W ≤ 4-d_L. Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan runs test.

3.2.5.1.4 Analisis Korelasi

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

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB)

Y = Kinerja Karyawan

N = Jumlah responden

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

Tabel 3.10

Tingkat Keeratan Korelasi

No.	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0 – 0,20	Sangat rendah (hampir tidak hubungan)
2	0,21 – 0,40	Korelasi yang lemah
3	0,41 – 0,60	Korelasi sedang
4	0,61 – 0,80	Cukup tinggi
5	0,81 - 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003:157

3.2.5.1.5 Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan SPSS 20.0atau secara manual didapat dari $R^2=SS_{reg}/SS_{tot}$.

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

Dimana :

d : Koefisien determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah peningkatan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Penentuan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1. Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) telah memenuhi standar perusahaan, kecerdasan emosional berjalan dengan efektif, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) sudah memenuhi kebutuhan perusahaan.

Dimana :

Ho : PYX1 = 0 , Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) tidak memenuhi standar perusahaan, kecerdasan emosional tidak berjalan dengan efektif, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) tidak memenuhi kebutuhan perusahaan.

Ha : PYX1 ≠ 0 , Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) telah memenuhi standar perusahaan, kecerdasan emosional berjalan dengan efektif, dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) sudah memenuhi kebutuhan perusahaan.

H2. kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh kecerdasan emosional.

Dimana :

Ho : PYX1 = 0 , kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan tidak ditentukan oleh kecerdasan emosional.

Ha : PYX1 ≠ 0 , kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh kecerdasan emosional.

H3. kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Dimana :

Ho : PYX2 = 0 , kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan tidak ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Ha : PYX2 ≠ 0 , kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB).

H4. Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Dimana :

Ho : PYX1=PYX2 = 0 , Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) tidak ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Ha : PYX1=PYX2 ≠ 0 , Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

2. 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 :

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

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

B. Hipotesis

1. H0 : PYX1 = 0 : kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan tidak ditentukan oleh kecerdasan emosional.

   Ha : PYX1≠ 0 : kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh kecerdasan emosional.
2. H0 : PYX2 = 0 : kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan tidak ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Ha : PYX2≠ 0 : kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) secara signifikan ditentukan oleh perilaku kewargaan organisasi (OCB).

C. Kriteria Pengujian

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

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteris pencerminan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, 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 diantara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

3. Pengujian Secara Simultan

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

A. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi}/\ k}{JK_{regresi}/\ \{n-(k=1)\}}$$

Dimana :

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

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 Fkritis dengan nilai Ftest yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai Fhitung> Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

B. Hipotesis

H0 : PYX1=PYX2 = 0 : Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) tidak ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB).

Ha : PYX1=PYX2 ≠ 0 : Kinerja karyawan pada PT. Pos PC (Processing Center) ditentukan secara simultan oleh kecerdasan emosional dan perilaku kewargaan organisasi (OCB)..

C. Kriteria Pengujian

H0 ditolak apabila F hitung > dari F tabel (= 0,05)

Apabila pada pengujian secara simultan H0 ditolak, artinya sekurangkurangnya ada sebuah βyxi 0. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.



Gambar 3.2

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0