BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN

Sugiono (2009:38) berpendapat bahwa "Objek penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Jika menurut menurut Husein Umar (2005:303) "Menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian itu dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Pada penelitian kali ini yang menjadi objek penelitian adalah Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompensasai Dan Semangat kerja Karyawan. Penelitian kali ini menggunakan tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Pada penelitian kali ini yang menjadi (*independent variable*) adalah Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, dan Kompensasi sedangkan, (*dependent variable*) yaitu Semangat Kerja Karyawan, penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.

3.2 METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2) **"**Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan

sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Dari pengertian diatas yang menurut para ahli dapat di Tarik kesimpulan bahwa metode penelitian yaitu berfungsi untuk mengumpulkan, memperoleh, dan mencatat data yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menunjag keberhasilan penelitian tersebut. Agar penelitian tersebut berlangsung secara efektif dan efisien maka dilakaukan dengan metode penelitian. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan 2 metode penelitian yang pertama menggunakan pendekatan secara deskriptif dan verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan permasalahan dalam penelitian ini dan yang ke2 menggunakan pendekatan kuanlitatif yang bertujuan untuk mengamati pengaruh kecerdasan emosional (EQ), pengembangan karir karyawan, dan semangat kerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati at all (2010:29) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

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

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
2. Bagaimana Pengembangan Karir Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

3. Bagaimana Kompensasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
4. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam dalam Umi Narimawati at all (2010:29) "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 verivikatif digunakan pada :

1. Kecerdasan emosional terhadap Semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
2. Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta
3. Kompensasai terhadap Semangat Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

Penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian verifikatif yang digunakan untuk mengukur pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta secara parsial.

Penggunaan metode penelitian verivikatif, penulis dapat mengetahui hubungan yang signifikan antar variabel variabel yang di teliti sehingga

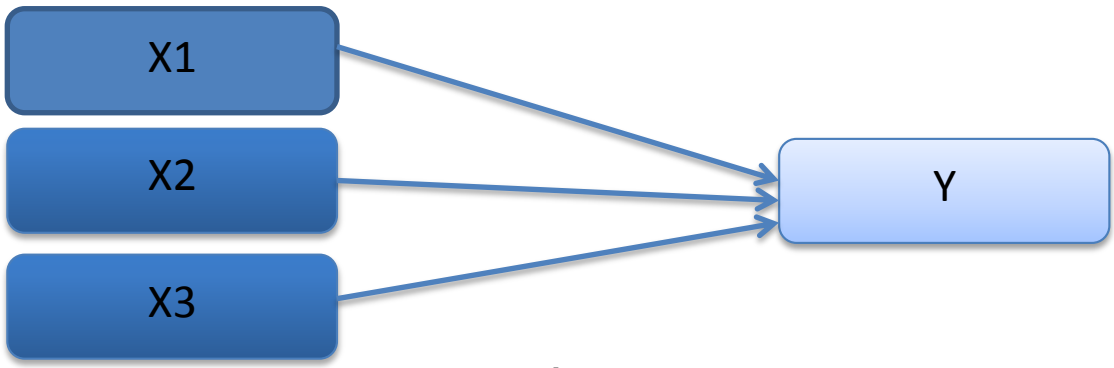
menghasilkan suatu kesimpulan yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan penulis adalah metode survey dimana dengan pengambilan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai cara dalam pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:3) adalah "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian". Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian.

Desain penelitian kali ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Desain penelitian akan berguna dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis dan efektif.

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

1) Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2) Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3) Menetapkan rumusan masalah.
4) Menetapkan tujuan penelitian.
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. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9) Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-4	*Descriptive verivikatif*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-5	*Descriptive verivikatif*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-6	*Descriptive verivikatif*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*
T-7	*Descriptive verivikatif*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta	*Cross Sectional*

Penjelasan tabel desain penelitian diatas yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional (EQ) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta digunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian.

2. Tujuan penelitian yang kedua adalah untuk mengetahui pengembangan karir di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta digunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian.
3. Tujuan penelitian yang ketiga adalah untuk mengetahui Kompensasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta digunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian.
4. Tujuan penelitian yang keempat adalah untuk mengetahui semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta digunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian.
5. Tujuan penelitian yang kelima adalah untuk mengetahui kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. Digunakan metode deskriptif dan verifikatif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian. Dan menganalisis secara kuantitatif serta melakukan uji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan uji statistik.
6. Tujuan penelitian kelima adalah untuk mengetahui pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. Digunakan metode deskriptif dan verifikatif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi

selengkap lengkapnya dari objek penelitian dan menganalisis secara kuantitatif serta melakukan uji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan uji statistik.

7. Tujuan penelitian ketujuh adalah untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta. Digunakan metode deskriptif dan verifikatif yaitu dengan cara mengumpulkan informasi selengkap lengkapnya dari objek penelitian dan menganalisis secara kuantitatif serta melakukan uji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan uji statistik.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati, (2016: 153). Operasionalisasi variabel penelitian adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator subvariabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas. Apabila secara konseptual belum jelas maka perlu dilakukan analisis faktor.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur
Kecerdasan Emosional (X1)	Kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita **Goleman (2003 dalam Midun Damadi Tanjung 2015**)	1. Kesadaran diri karyawan 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Rasa empati 5. Keterampilan social	1. Tingkat tanggung jawab yang dimiliki karyawan 2. Tingkat kemampuan mengelola emosi karyawan 3. Tingkat pemeliharaan karyawan 4. Tingkat rasa empati karyawan 5. Tingkat relasi kerja antar karyawan	Ordinal
Pengembangan karir karyawan (X2)	Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berperngaruh langsung pada peluang seorang pekerja tersebut untuk memperoleh posisi / jabatan yang di inginkan **M. Burlian (2008)**	1. Peningkatan kemampuan 2. Kepuasan kerja 3. Sikap dan prilaku karyawan	1. Tingkat pelatihan dan pendidikan yang diberikan 2. Tingkat kepuasan dalam bekerja 3. Tingkat kesadaran dan pemahaman karyawan atas pekerjaannya	Ordinal
Kompensasi (X3)	kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. **Simamora (2004 dalam Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, 2017)**	1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1. Tingkat upah atau gaji karyawan 2. Tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan 3. Tingkat tunjangan yang diberikan kepada karyawan 4. Tingkat fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan	Ordinal

Semangat kerja karyawan (Y)	Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Hubungan yang harmonis 2. Iklim kerja yang baik 3. Rasa kemanfaatan 4. Tingkat kepuasan atau keadilan ekonomi 5. Ketenangan jiwa **Bukhari (2008)**	1. Tingkat hubungan sesame rekan kerja 2. Tingkat iklim kerja 3. Tingkat rasa kemanfaatan bagi organisasi atau perusahaan 4. Tingkat kepuasan atau keadilan dalam masalah ekonomi 5. Tingkat ketenangan dalam bekerja karyawan	Ordinal

3.2.3 Sumber Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber data (primer dan sekunder)

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

a. Data Primer

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dengan wawancara ataupun dengan cara membagikan kuisioner terhadap Karyawan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional,

pengembangan karir, dan kompensasi terhadap Semangat Kejra karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, atau pun memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, jurnal, dan IT. Dengan menggunakan data sekunder, peneliti bermaksud untuk mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah sebelumnya oleh peneliti terdahulu.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data (Penentuan Sampel Minimal)

Sebelum menentukan yang akan diteliti mengenai populasi dan sampel penulis akan mengemukakan apa yang dimaksud dari populasi dan sampel.

3.2.3.2.1 Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008 : 161) populasi adalah "objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian."

Dilihat dari pengertian populasi di atas, maka pada penelitian kali ini yang akan di jadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta yang berjumlah sebanyak 36 orang pegawai.

Dalam penelitian kali ini dikarenakan jumlah populasi sedikit atau terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti

mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau dengan sensus yaitu sebanyak 36 orang pegawai.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

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

Data primer ini didapatkan melalui teknik teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

   Teknik Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di tempat penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil keputusan.

b. Wawancara

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan pertanyaan kepada pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

c. Kuesioner

   Teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang nantinya akan dijawab oleh responden.

Untuk data sekunder didapatkan melalui teknik teknik sebagai berikut :

Dokumentasi : pengumpulan daya dilakukan dengan menelaah dokumen dokumen yang terdapat pada perusahaan. Mulai dari literature, dan buku buku yang ada.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2006), "Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi *(content)* dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian". Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam hal ini kuesioner) dilakukan dengan cara melakukan kolerasi antar skor masing-masing variabel (pertanyaan) dikatakan valid bila skor variabel tersebut berkolerasi secara signifikan dengan skor totalnya. Apabila jenis pertanyaan menggunakan *skala likert*, maka uji validitasnya yang digunakan adalah *kolerasi pearson product moment.*

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

Keterangan :

r_1 = koefisien validitas item yang dicari
X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item
Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal
ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal
ΣX^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor X
ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing faktor Y
n = banyaknya responden

Tabel 3.3
Standar Penilaian Validitas

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

Sumber : Barker et al, 2002:70

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Uji validitas ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandung Soekano Hatta kepada para pegawai dan diberikan secara acak sebanyak 36 orang. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, maka dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menyebarkan kuesioner kepada 36 orang responden.
b. Setelah menyebarkan hasil kesioner kepada responden dan mendapatkan hasil pengisian, kemudian angket diproses untuk dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus *pearson product moment*, untuk mengujinya dengan menggunakan SPSS 16 untuk pernyataan pengamatan kecerdasan emosional (EQ) dan pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Jika item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas t hitung $\geq$ t tabel (0,3) dinyatakan valid dan untuk item pernyataan yang memiliki nilai koefisien validitas t hitung $\leq$ t tabel (0,3) dinyatakan tidak valid.

c. Setelah didapatkan data berdasarkan hasil komputerisasi, kemudian hasil tersebut dikonsultasikan ke pembimbing dan digunakan dalam penelitian yang sebenarnya.

Pengujian validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui validitas atau ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur akan dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3. Penulis menggunakan *software* SPSS dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	1	0,861	0,300	Valid
	2	0,884	0,300	Valid
	3	0,812	0,300	Valid
	4	0,817	0,300	Valid
	5	0,718	0,300	Valid
	6	0,801	0,300	Valid
	7	0,766	0,300	Valid
	8	0,719	0,300	Valid
	9	0,859	0,300	Valid
Pengembangan Karir	10	0,794	0,300	Valid
	11	0,708	0,300	Valid
	12	0,733	0,300	Valid
	13	0,866	0,300	Valid
	14	0,878	0,300	Valid
	15	0,898	0,300	Valid
Kompensasi	16	0,745	0,300	Valid
	17	0,850	0,300	Valid
	18	0,562	0,300	Valid
	19	0,740	0,300	Valid
	20	0,739	0,300	Valid
	21	0,724	0,300	Valid
	22	0,853	0,300	Valid

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Semangat Kerja	23	0,848	0,300	Valid
	24	0,778	0,300	Valid
	25	0,692	0,300	Valid
	26	0,792	0,300	Valid
	27	0,800	0,300	Valid
	28	0,913	0,300	Valid
	29	0,797	0,300	Valid
	30	0,931	0,300	Valid

Sumber : Hasil pengolahan *software* SPSS

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel penelitian. Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,3 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

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

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

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan

cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

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

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma b}{1+\Gamma b}$$

Keterangan :

$\Gamma 1$ = reliabilitas internal seluruh item

Γb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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

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

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS

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

Tabel 3.5
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

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

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Split Half* untuk menguji keandalan dari alat ukur. Variabel akan dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki nilai *Split Half* lebih besar dari 0,7. Penulis menggunakan *software* SPSS untuk mengolah data pada penelitian dan diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rekap Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional	0,946	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir	0,886	0,700	Reliabel
Kompensasi	0,941	0,700	Reliabel
Semangat Kerja	0,936	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan *software* SPSS

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh oleh seluruh seluruh variabel lebih besar dari 0,7, 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 (Data ordinal ke interval)

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

1. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

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

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

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

Narimawati Umi (2010:47)

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 Minimal + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41**),** mengemukakan: "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

Peneliti melakukananalisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.2 Analisis Data Deskriptif/Kualitatif

Analisis deskriptif/kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusiuntuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masukdalam 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 melaluihasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasibobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melaluiperolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikanjumlah responden.

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

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan :

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

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor actual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.3 sebagai berikut.

Tabel 3.7

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85

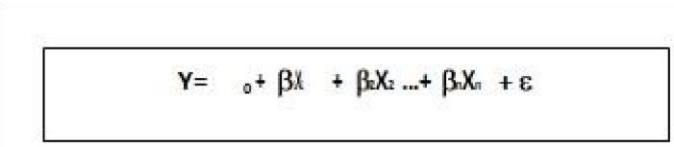
3.2.5.3 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

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

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

1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variable (Y) secara bersama-sama. Persamaan Regresi Berganda adalah:



Dimana:

Y = variable dependen (Semangat Kerja Karyawan)

X1, X2, X3 = variable independen (Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Kompensasi)

A = Konstanta

β1,β2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variable independen adalah (X1) dan (X2), sedangkan variable dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

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

Dimana:

Y = variable dependen

α = Konstanta dan persamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi dari variable X_1

β_2 = Koefisien regresi dari variable X_2

β_3 = Koefisien regresi dari variable X_3

X1 = variable independen

X2 = variable independen

X3 = variable independen

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variable Y

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang di peroleh 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

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Husein Umar, 2011 : 181)

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya. Akibatnya model tersebut akan mengalami kesulitan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Mandala, 2001:268-270 dalam Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2011:198). Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

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

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance*

Inflation Factors (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada pendapat Imam Ghozali (2001), mengungkapkan bahwa "Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakakan Uji Gletser untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen." Gujarati, (2003) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

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

2. Analisis korelasi

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

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

Dimana : -1< r <+ 1

r = koefisien korelasi

x = Job Stressor

y = Konflik kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

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

Tabel 3.8
Tingkat Keeratan Korelasi

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

Sumber: Syahri Alhusin, 2003 : 157

3. Analisis Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapatdilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R2 = SS reg/SStot

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

Dimana :

d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.2.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini yang akan penulis uji adalah pengaruh kecerdasan emosional dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan.Dengan memeperhatian karakteristik variable yang akan di uji, maka uji statistic yang akan digunakan adalah melaui 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 terkait hipotesis sebagai berikut :

a. rumus uji t yang di gunakan adalah

$$thitung(x_{1,2}) = \frac{b1,2}{se(b1,2)}$$

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

b. Hipotesis

H_1. $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H_1. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H_2. $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H_2. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H_3. $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

H_3. $\beta \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung Soekarno Hatta

c. Krieria pengujian

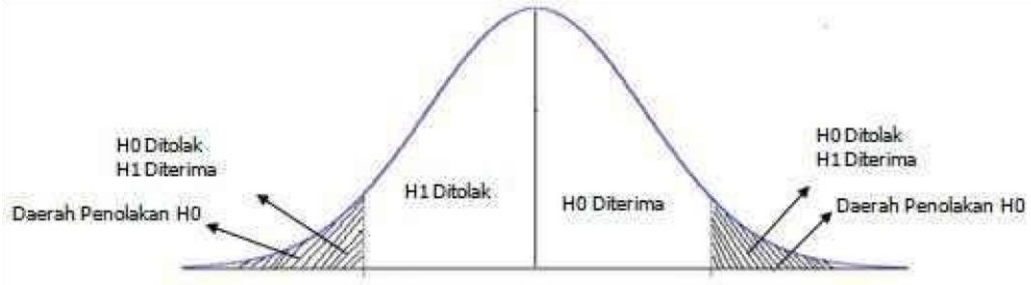
H_0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

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

a. Jika t_{hitung} > dari t_{tabel} maka H0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya diantara variable X dan variable Y ada hubungannya.

b. jika t_{hitung} < dari t_{tabel} maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya diantara variable X dan variable Y tidak ada hubungannya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan Ho dan daerah penerimaan H_1



Gambar 3.2 Daerah penolakan dan penerimaan