

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (independent variable) , variabel terikat (dependent variable) yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini “Kompetensi” (X1) dan “Kecerdasan Emosional “ (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Karyawan (Y)”,

Penelitian akan dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia yang beralamat di Jl. Asia Afrika No. 57-59, Bandung, Jawa Barat

3.2 Metode Dan Design Penelitian

Menurut Gravetter & Forzano (2019) Desain penelitian adalah metode memperoleh pengetahuan yang menggunakan observasi untuk mengembangkan hipotesis untuk membuat prediksi logis yang dapat diuji secara empiris dengan melakukan pengamatan sistematis tambahan. Biasanya pengamatan baru mengarah pada hipotesis baru, dan siklus berlanjut Berdasarkan dua variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini “**Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan** “

Maka dalam melakukan penelitian metode penelitian yang digunakan terhadap masalah penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif.bahwa: penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif

digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan tujuan memverifikasikan kebenaran hasil penelitian sebelumnya dalam hal ini pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini

3.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kompetensi (X1) Kompetensi merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemampuan individu yang saling berhubungan dengan kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu (Spencer and Spencer, Dalam Sudarmanto 2014)	Kompetensi Melayani (Helping and Human Service)	Pemahaman Antarpribadi (<i>Interpersonal Understanding</i>)	Tingkat kemampuan untuk memahami suasana hati dan perasaan orang yang dilayani	Ordinal
		Orientasi Pelayanan Pelanggan (<i>Customer Service Orientation</i>)	Tingkat kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan/orang lain.	Ordinal
			Tingkat kemampuan untuk memahami keperluan orang lain	Ordinal
			Tingkat kemampuan kepedulian membantu mengerjakan sesuatu untuk membantu	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			menolong orang lain.	
	Kompetensi Memimpin (<i>Leadership</i>)	Dampak dan pengaruh (<i>Impact and Influence</i>)	Tingkat kemampuan untuk meyakinkan dan mempengaruhi orang lain	Ordinal
Tingkat kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah			Ordinal	
Kesadaran Organisasi (<i>Organizational Awareness</i>)		Tingkat kemampuan untuk berkomitmen terhadap organisasi	Ordinal	
		Tingkat kemampuan loyalitas kepada perusahaan.	Ordinal	
Kompetensi Mengelola (<i>Manajerial</i>)	<i>Developing Others</i>	Tingkat kemampuan untuk mendorong perkembangan karyawan	Ordinal	
		Tingkat kemampuan untuk mengelola manajerial perusahaan	Ordinal	
	<i>Directiveness</i>	Tingkat kemampuan untuk memerintah.	Ordinal	
		Tingkat kemampuan untuk mengarahkan orang lain.	Ordinal	

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
		Teamwork and Cooperation	Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja atau tim.	Ordinal
			Tingkat kemampuan berkomitmen untuk kemampuan bekerjasama.	Ordinal
	Kompetensi Kepribadian	<i>Self Control</i>	Tingkat kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam bekerja.	Ordinal
			Tingkat kemampuan untuk introspeksi atas pekerjaan yang dikerjakan.	Ordinal
		<i>Self Confident</i>	Tingkat kepercayaan orang lain terhadap kemampuan dirinya.	Ordinal
			Tingkat keyakinan atas keberhasilan pekerjaan yang telah dilakukan.	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kecerdasan Emosional (X2) “Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur	Kesadaran Diri	Kesadaran emosional	Tingkat kesadaran emosional	Ordinal
		Penilaian diri yang akurat	Tingkat penilaian diri yang akurat	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan keterampilan sosial". (Goleman, 2015)	Pengaturan diri	Percaya terhadap diri sendiri	. Percaya terhadap diri sendiri	Ordinal
		Kemampuan mengendalikan diri	Tingkat kemampuan mengendalikan diri	Ordinal
		Kemampuan sifat dapat dipercaya	Tingkat kemampuan sifat dapat dipercaya	Ordinal
		Kemampuan bertanggung jawab	Kemampuan bertanggung jawab	Ordinal
	Motivasi	Dorongan untuk berprestasi	Dorongan untuk berprestasi	Ordinal
		Kemampuan berkomitmen	Tingkat kemampuan berkomitmen	Ordinal
		Kemampuan untuk bersikap optimis	Tingkat kemampuan untuk bersikap optimis	Ordinal
	Empati	Kepekaan terhadap perasaan orang lain	Tingkat kepekaan terhadap perasaan orang lain	Ordinal
		Kemampuan mengatasi keragaman	Tingkat kemampuan mengatasi keragaman	Ordinal
	Keterampilan sosial	Kemampuan mempengaruhi orang lain	Tingkat kemampuan mempengaruhi orang lain	Ordinal
		Kemampuan berkomunikasi	Tingkat kemampuan berkomunikasi	Ordinal
		Kemampuan tim	Tingkat kemampuan tim	Ordinal

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y) “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan ” Dessler (2017)	Kualitas	Kerapihan dari hasil pekerjaan	Tingkat ketepatan hasil dengan target kerja	Ordinal
			Tingkat kerapihan dari hasil pekerjaan	Ordinal
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketelitian dalam menggunakan fasilitas/alat kerja yang digunakan Pengetahuan Pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas	Efektif	Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kecepatan dalam bekerja secara tepat	Ordinal
		Pencapaian Target Kerja	Tingkat kemampuan mencapai target kerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan untuk melebihi target kerja	Ordinal
	Kepercayaan	Keahlian	Tingkat keahlian yang dimiliki	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	
			dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh instansi atau atasan		
			Tingkat keahlian melakukan komunikasi terhadap rekan kerja	Ordinal	
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja dengan rekan kerja maupun atasan	Ordinal	
			Tingkat hubungan kerja yang baik	Ordinal	
		Kreatifitas	Tingkat kreatifitas dalam memberi solusi dalam masalah pekerjaan	Ordinal	
			Tingkat kreatifitas dalam memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	Ordinal	
		Kerja Sama	Kekompakan	Tingkat kekompakan Bersama rekan kerja untuk penyelesaian pekerjaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
			Tingkat kekompakan dalam mengatasi hambatan di tempat kerja	Ordinal
		Kepedulian	Tingkat kepedulian terhadap pekerjaan rekan kerja yang belum selesai	Ordinal
			Tingkat kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi rekan kerja	Ordinal
		Adaptasi	Tingkat adaptasi yang cepat terhadap teknologi	Ordinal
			Tingkat adaptasi terhadap lingkungan pekerjaan	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
	Ketersediaan	Kemampuan	Tingkat ketersediaan diri dalam menerima pekerjaan dari atasan	Ordinal
			Tingkat kemampuan melakukan observasi terhadap pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		Keaktifan	Tingkat kekeaktifan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat	Ordinal

3.4 Sumber Data, Alat Pengumpulan Data

Sumber data adalah bagian yang penting dalam melakukan suatu penelitian.

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa sumber data adalah tempat atau sumber di

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

mana data diperoleh atau diambil. Sumber data dapat berasal dari berbagai macam sumber, seperti sumber primer, sumber sekunder, sumber internal, dan sumber eksternal, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya..Sumber data pada penggunaan kuesioner atau wawancara dalam penelitian disebut sebagai responden atau orang yang mampu menjawab pertanyaan secara tertulis dan tidak tertulis.

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam melakukan penelitian ini dapat didefinisikan sebagai subjek dari mana data dapat diperoleh, pada penelitian ini terdapat sumber data yang diperoleh dari data berikut ini:

1. Data primer

Data primer ini dilakukan secara langsung dari unit analisis pada penelitian. Pada penelitian ini data primer berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan BRI *Regional Office* Bandung Data Sekunder Data Sekunder ini dilakukan secara tidak langsung yang bertujuan sebagai data tambahan. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dan mencari berbagai data lain yang berkaitan dengan masalah penelitian pada karyawan BRI *Regional Office* Bandung

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengamatan dalam penelitian dilakukan secara langsung kepada karyawan BRI *Regional Office* Bandung menggunakan cara:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara bertujuan dalam halnya pengumpulan data dengan melakukan studi pendahuluan yang dapat menemukan permasalahan pada penelitian yang akan dilakukan dan untuk memperoleh informasi lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini berdasarkan pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

b. Kuesioner

Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan pertanyaan atau dapat memberikan pernyataan yang sesuai dengan penelitian dan diberikan secara tertulis terhadap responden pada penelitian.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penggunaan metode ini memiliki tujuan untuk pendalaman dalam mencari data terhadap tema penelitian melalui data pustaka yang relevan

3.5 Populasi , Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017) merupakan wilayah penyamarataan yang terdapat objek atau subjek dengan kualitas yang dimiliki dan penetapan suatu karakteristik oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan kemudian mendapatkan kesimpulan dari hasil tersebut. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung sejumlah 74 orang

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, sampel yang akan diambil adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia *Regional Office* Bandung yang berjumlah 74 orang

3.5.2 Sampel

Pada penelitian ini metode untuk pengambilan sampel yang akan digunakan adalah nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data. Pada teknik ini sampel merupakan semua anggota populasi pada BRI *Regional Office* Bandung Raya yang berjumlah 74 orang

TABEL 3.2 POPULASI PENELITIAN

NO	Regional Office Bandung	Jumlah
1	Asia Afrika	74
TOTAL		74

3.5.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Metode ini merupakan metode sederhana karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi terkait.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai uji ketepatan sejauh mana instrumen yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Sebuah instrumen yang dapat mengukur data dari variabel dan mengukurnya secara tepat dapat dikatakan valid (Arikunto, 2016). Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, akan dilakukan uji coba instrumen kuesioner kepada sebagian pada responden sehingga jika terdapat pertanyaan (item) atau pernyataan yang tidak relevan dapat dihapus atau dihilangkan. Dengan Self Assessment Berkinerja buruk bisa jadi membantu untuk mencoba mencocokkan aspirasi mereka dengan prestasi dan meningkatkan dari waktu ke waktu. Performa bagus bisa memiliki fungsi mereka didukung dengan mengenali 6 Jurnal Psikopatologi Eksperimental kompetensi mereka, Dengan demikian, bahkan populasi yang kinerjanya sering buruk bisa mendapatkan keuntungan dari akurat Penilaian diri atau mengalami tantangan tambahan dari evaluasi diri yang tidak akurat (Gould et al.,

2015) Dalam melakukan uji validitas, skor pada setiap item akan dikorelasikan dengan skor total, nilai X sebagai skor item dan nilai Y dipandang sebagai skor total. Setelah diperolehnya indeks validitas setiap item akan diketahui item yang tidak memenuhi syarat dan ditinjau berdasarkan validitasnya.

Adapun uji validitas yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson. Berikut ini merupakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang digunakan:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2016)

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dinyatakan valid dan layak sebagai item dalam angket penelitian. Sebaliknya, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid item tersebut.

Tabel 3.3
Tabel Interpretasi Besar Nilai r

Besarnya Nilai r	Interprestasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 - 0,400	Rendah

Sumber : (Arikunto , 2016)

1. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.
2. Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan $dk = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka soal tersebut tidak valid

Tabel 3.4
Hasil Validitas Variabel X1

Rtabel	Rhitung	Keterangan
0,1927	0,682	Valid
0,1927	0,783	Valid
0,1927	0,718	Valid
0,1927	0,732	Valid
0,1927	0,824	Valid
0,1927	0,826	Valid
0,1927	0,795	Valid
0,1927	0,717	Valid
0,1927	0,800	Valid
0,1927	0,767	Valid
0,1927	0,588	Valid
0,1927	0,710	Valid
0,1927	0,696	Valid
0,1927	0,719	Valid
0,1927	0,754	Valid
0,1927	0,801	Valid
0,1927	0,801	Valid

Sumber: Hasil data dengan IBM windows

pengolahan SPSS 25.0 for

Tabel 3.5
Hasil Validitas Variabel

Rtabel	Rhitung	Keterangan
0,1927	0,535	Valid
0,1927	0,581	Valid
0,1927	0,531	Valid

X2

0,1927	0,546	Valid
0,1927	0,537	Valid
0,1927	0,591	Valid
0,1927	0,563	Valid
0,1927	0,392	Valid
0,1927	0,419	Valid
0,1927	0,477	Valid
0,1927	0,478	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 25.0 for windows

Tabel 3.6
Hasil Validitas Variabel Y

Rtabel	Rhitung	Keterangan
0,1927	0,756	Valid
0,1927	0,747	Valid
0,1927	0,787	Valid
0,1927	0,762	Valid
0,1927	0,653	Valid
0,1927	0,816	Valid
0,1927	0,799	Valid
0,1927	0,673	Valid
0,1927	0,470	Valid
0,1927	0,713	Valid

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023
 Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus
 PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 25.0 for windows

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat pengumpul data dalam mengungkap gejala sekelompok individu pada pelaksanaan waktu yang berbeda. Konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur subjek dengan hasil yang tidak berbeda jauh, maka angket dinyatakan reliabel (Arikunto, 2016). Reliabilitas sebagai koefisien dinyatakan dalam bentuk angka, koefisien yang tinggi dapat diartikan sebagai reliabilitas yang tinggi. Tujuan reliabilitas merupakan memberikan kepercayaan terhadap instrument sebagai alat pengumpul data.

Koefisien *Alpha Cronback* ($C\alpha$) adalah statistik yang sering dipakai dalam melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dengan koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,60 diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$C\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t} \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir soal

σ^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 3.7
Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reabilitas
0,00 – 0,20	Kurang reliabel
0,20 – 0,40	Agak reliabel
0,40 – 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber : (Arikunto , 2016)

Tabel 3.8
Tingkat Realibilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Variabel	Rtabel	Rhitung	Keterangan
Kompetensi	0,959	0,700	Valid
Kecerdasan Emosional	0,949	0,700	Valid
Kinerja	0,923	0,700	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan IBM SPSS 25.0 for windows

3.7 ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral proses penelitian yang dituangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Rancangan ini telah terformat sebelum melakukan pengumpulan data dan pada saat merumuskan hipotesis. Langkah selanjutnya setelah data terkumpul adalah mengolah data. Secara garis besar langkah dalam mengolah data sebagai berikut:

1. *Editing*, proses data mentah (*row data*) diperiksa berdasarkan kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian kuesioner secara keseluruhan dan bertujuan untuk memeriksa kelengkapan identitas responden, kelengkapan data dan pengisian data yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. *Coding*, pemberian skor atau kode untuk setiap *item* berdasarkan

ketentuan untuk menghitung bobot nilai setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5

Tabel 3.9
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/ sangat kuat/sangat ketat/ sangat sesuai/ sangat adil/ selalu/ sangat setuju	5
Tinggi/ kuat/ ketat/ sesuai/ adil/ selalu/setuju	4
Sedang/ cukup kuat/ cukup ketat/ kurang sesuai/kurang adil/kadang- kadang/ragu-ragu	3
Rendah/ lemah/ tidak ketat/tidak sesuai/tidak adil/jarang/ tidak setuju	2
Sangat rendah/ sangat lemah/ sangat tidak ketat/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak adil/tidak pernah/ sangat tidak setuju	1

3. *Tabulating*, menghitung hasil skor yang kemudian dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

3.7.2 Uji Deskriptif

Analisis data, dua jenis analisis yang akan dilakukan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif..Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

Kriteria yang digunakan mengacu pada rumus Azwar (2013)

sebagai berikut:

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023
Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus
PT.Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

$X < [p-1,00]$ Rendah

$[u- 1,00] < X < [p+1,00]$ Cukup

$[u+ 1,0 o] < X$ Tinggi

Dimana:

x : Skor Rata-Rata Empiris

μ : Mean Teoritis

σ : Satuan deviasi standar

Berdasarkan pendekatan diatas maka, didapatkan kategorisasi dari masing masing variable penelitian yaitu dijelaskan dalam tabel 3.10, Tabel 3,11, Tabel 3.12

Tabel 3.10
Kategorisasi Tingkat Variabel Kompetensi

Skor Skala			Skor	Skor	Interval	
Minimal	Maksimal	Rentang	σ	μ	Skor	Kategori
1	5	4	93,5	11,3	$X < 82,2$	Tidak Kompeten
					$82 \leq X, < 104,8$	Cukup
					$104,8 <$	Kompeten

Tabel 3.11
Kategorisasi Tingkat Variabel Kecerdasan Emosional

Skor Skala			Skor	Skor	Interval	
Minimal	Maksimal	Rentang	Σ	μ	Skor	Kategori
1	5	4	39	8,6	$X < 30,4$	Rendah
					$30,4 \leq X, < 47,6$	Cukup
					$47,6 <$	Tinggi

Tabel 3.12
Kategorisasi Tingkat Variabel Kinerja

Skor Skala			Skor	Skor	Interval	
Minimal	Maksimal	Rentang	σ	μ	Skor	Kategori
1	5	4	30	6,6	$X < 23,4$	Rendah
					$30,4 \leq X, < 36,6$	Cukup
					$36,6 <$	Tinggi

pendeskripsian skor variabel X dan variabel Y serta posisinya.

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

Analisis ini dilakukan dengan:

- i) Menghitung mean
- ii) Menghitung standar deviasi
- iii) Kategorisasi
 - Rendah : $X < M - 1SD$
 - Sedang: $M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
 - Tinggi $X > M + 1SD$

Tabel 3.13
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > (\mu + 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) < X \leq (\mu + 1,0\sigma)$
Rendah	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X$

Tabel 3.14
Intepretasi Variabel

Kompetensi	Kompeten <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk introspeksi atas pekerjaan yang dikerjakan. 2. Kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah 3. Kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan/orang lain.
	Cukup <ol style="list-style-type: none"> 1. Cukupnya kemampuan untuk introspeksi atas pekerjaan yang dikerjakan.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cukupnya kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah 3. Cukupnya kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan/orang lain.
	<p>Tidak Kompeten</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Kurangnya kemampuan untuk introspeksi atas pekerjaan yang dikerjakan. 5. Kurangnya Kemampuan untuk mengambil suatu keputusan dalam suatu masalah 6. Kurangnya Kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan/orang lain.
Kecerdasan Emosional	<p>Tinggi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesadaran emosional 2. Tingkat penilaian diri yang akurat 3. Kemampuan bertanggung jawab <p>Cukup</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cukupnya tingkat kesadaran emosional 2. Cukupnya tingkat penilaian diri yang akurat 3. Cukupnya kemampuan bertanggung jawab <p>Rendah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya Tingkat kesadaran emosional 2. Kurangnya Tingkat penilaian diri yang akurat 3. Kurangnya Kemampuan bertanggung jawab
Kinerja	<p>Tinggi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kemampuan mencapai target kerja 2. Tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan

	3. Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan
	Cukup <ol style="list-style-type: none"> 1. Cukupnya tingkat kemampuan mencapai target kerja 2. Cukupnya tingkat ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan 3. Cukupnya tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan
	Rendah <ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya Tingkat kemampuan mencapai target kerja 2. Kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan 3. Kurangnya Tingkat keefektifan waktu dalam melakukan pekerjaan

Menentukan garis kontinum dan daerah letak dari skor penelitian Kompetensi (X1), Komitmen organisasional (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). selanjutnya, hasil perhitungan skor diinterpretasikan dalam garis kontinum di bawah ini:

Tabel 3.15
Garis Kontinum

Rendah	Sedang	Tinggi

3.7.3 Uji Verifikatif

Analisis verifikatif, digunakan untuk menjawab pertanyaan permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur menggunakan (MSI atau Methode of Successive Interval).

3.7.3 Analisis Method Of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir;
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut

proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$

4. Tentukan proporsi kumulatif;
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh;
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus:

Density at Lower Limit – Density at Upper Limit

Scala

Value = _____

Area Below Upper

Limit – Area Below

Lower Limit

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{min}|]$$

3.7.2 Uji Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah perolehan dari model regresi dapat menghasilkan estimator linier yang baik. uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data darimasing-masing variabel penelitian. Bila data dari setiap data variabel tidak normal, maka pengujian dari hipotesis tidak bisa menggunakan statistic parametris (Sugiyono, 2017). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, *P-Plot*, *ChiSquare*, *Skewnes*, dan *Kolmogorov Smirnov*. Dalam penelitian ini, digunakan uji *P-Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* sebagai uji normalitasnya. Uji yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau variabel residual terdistribusi normal. Distribusi normal membentuk garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan terhadap garis diagonal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a. Apabila data-data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal atau grafik histogramnya, maka data terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data-data tersebar jauh atau tidak di sekitar dari arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan

distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dapat dikatakan normal jika nilai signifikannya lebih besar 0,05 ($P > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($P > 0,05$), maka data dinyatakan tidak normal.

3.7.3.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui terdapatnya korelasi antara variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi. Jika nilai pada VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas sedangkan jika nilai pada VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas di dalam datanya. Di dalam model regresi semestinya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual atau observasi ke observasi yang lain dalam model regresi yang ada. Jika varian residual satu observasi ke observasi lainnya adalah tetap maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Ghozali, 2017). Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini maka dilakukan peninjauan pada grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Apabila terdapat suatu pola pada grafik scatter plot seperti titik-titik-

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023
Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, dan kemudian menyempit) maka dapat dinyatakan terdapat heteroskedastisitas.

- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar tidak begerombol maka dapat dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Arikunto, 2016). Penelitian ini menggunakan dua variable bebas yakni Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), sedangkan variable terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan Koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan dua variable bebas (X) terhadap (Y). Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Arikunto , 2016)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X	= Skor tiap butir angket dari tiap responden
Y	= Skor total
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
N	= Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y , nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y , dan begitu pula sebaliknya.

- Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak adasama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.16
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Nilai r	Interprestasi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi
0,400 - 0,600	Sedang
0,200 - 0,400	Rendah

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut menurut

(Sugiyono, 2017), langkah- langkah yang dilakukan dalam analisis regresi multiple adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/*multiple* adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data masing-masing variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017) bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dimana data diambil berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier *multiple*. Penelitian ini melakukan uji normalitas pada 74 sampel dan sebaran data yang dihasilkan terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harusdirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik dengan menggunakan *Method Successive Interval*

(MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung *scale value* (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale value}_{\text{minimum}}| + 1$$

$$\text{Score} = \text{Scale value} + |\text{Scale value}_{\text{minimum}}| + 1$$

3.7.5 Uji Hipotesis (Uji f dan Uji t)

Pengujian hipotesis merupakan langkah terakhir dari analisis data yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang dapat dipercaya dan cukup jelas antara variabel independent dan dependen.

1. Uji F

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(N-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Bila F_h lebih besar dari F_t maka koefisien dan korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berikut kriteria penolakan hipotesisnya

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Secara statistic, hipotesis yang akan diuji dalam tujuan pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

i. Hipotesis pertama

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensiterhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi terhadapkinerja karyawan.

Alfitto Suryo Hargiyanto, 2023

Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kineerja Pegawai (Studi Kasus PT.Bank Rakyat Indonesia RO Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu. | perpustakaan.upi.edu

ii. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

iii. Hipotesis kedua

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

2. Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial maka

peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (Uji T-student) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi dari uji independent

(kekuatan korelasi) n = banyaknya sampel dalam penelitian

dengan kriteria sebagai berikut:

- Taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak