

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan subjek yaitu seluruh pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 160 orang. Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan ini beralamat di Jalan Padang Panjang No. 01 Manna, Bengkulu Selatan. Sedangkan objek penelitian ketiga variabel yaitu efektivitas komunikasi, tingkat kecerdasan emosional dan tingkat kinerja pegawai.

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan yang berjumlah 160 orang terdiri dari 8 Eselon IIA dan IIB dan 9 bidang yaitu, 1) Bidang Administrasi Pemerintahan Umum; 2) Bidang Hukum; 3) Bidang Kesra; 4) Bidang Ekonomi; 5) Bidang Pembangunan; 6) Bidang Keuangan; 7) Bidang Ortala; 8) Bidang Humas; dan 9) Bidang Umum. Seluruh populasi penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Lebih jelasnya jumlah pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan

No.	Nama Bidang Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan	Jumlah
1	Eselon IIA dan IIB	8
2	Bidang Administrasi Pemerintahan Umum	12
3	Bidang Hukum	9
4	Bidang Kesra	12
5	Bidang Ekonomi	10
6	Bidang Pembangunan	15
7	Bidang Keuangan	18
8	Bidang Ortala	12

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

No.	Nama Bidang Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan	Jumlah
1	Eselon IIa dan IIb	8
9	Bidang Humas	21
10	Bidang Umum	43
Total		160

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif menurut Ismi (2012) adalah penelitian yang tujuannya untuk mendeskripsikan fakta sesuai dengan keadaan yang ada. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji atau mengecek kebenaran hasil penelitian.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*, dimana menurut Kerlinger seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:7) bahwa:

“Metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari *sampel* yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Kesalahan memilih metode penelitian akan mengakibatkan tujuan yang sesungguhnya dari penelitian tidak akan tercapai. Metode penelitian mutlak diperlukan untuk memberi arah terhadap penelitian yang dilakukan.

D. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012: 3), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pembuatan operasional variabel ini bertujuan untuk menghindari

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

terjadinya salah pengertian atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang hendak diungkap. Berdasarkan hal ini, penulis mendefinisikan istilah-istilah yang termuat dalam judul dengan maksud agar memperjelas makna yang terkandung sehingga diharapkan adanya kesamaan dalam landasan berpikir ke arah pembahasan lebih lanjut.

Berdasarkan judul tesis ini yaitu, Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, maka dapat ditentukan variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3, yaitu:

1. Variabel X_1 adalah efektivitas komunikasi
2. Variabel X_2 adalah kecerdasan emosional
3. Variabel Y adalah kinerja pegawai

Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel operasional variabel, seperti di bawah ini.

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Efektifitas Komunikasi (X_1)	Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian pesan atau informasi yang dapat dimengerti dari satu orang keorang lain. (Anik)	1. <i>Respect</i>	a. Tingkat saling menghormati sesama pegawai maupun dengan atasan	Ordinal
			b. Tingkat saling menghargai terhadap pesan yang disampaikan	Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		2. <i>Empathy</i>	a. Tingkat saling memahami keadaan atau kondisi yang terjadi diantara sesama pegawai b. Tingkat kemampuan untuk mendengarkan dan mengerti maksud pesan yang disampaikan	Ordinal Ordinal
		3. <i>Audible</i>	a. Tingkat kejelasan penyampaian pesan b. Tingkat ketepatan penggunaan media atau saluran penyampaian pesan	Ordinal Ordinal
		4. <i>Clarity</i>	a. Tingkat kejelasan dalam memahami pesan yang diterima b. Tingkat kesepahaman isi pesan	Ordinal Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
			antara pengirim dan penerima	
		5. <i>Humble</i>	a. Tingkat penyampaian pesan dengan sikap tenang b. Tingkat kemampuan menerima pesan atau arahan dengan respon positif	Ordinal Ordinal
Kecerdasan Emosional (X₂)	Kecerdasan Emosional didefinisikan sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda keputusan serta mengatur keadaan jiwa. (Goleman: 58)	1. Kesadaran diri	a. Tingkat pemahaman akan emosi diri sendiri b. Tingkat cara mengekspresikan emosi diri	Ordinal Ordinal
		2. Manajemen diri	a. Tingkat menghargai dan menyadari emosi diri b. Tingkat pemahaman emosi c. Tingkat pengambilan keputusan untuk mengendalikan emosi d. Tingkat	Ordinal Ordinal Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
			keberhasilan dalam menghadapi emosi diri	
		3. Motivasi diri	a. Tingkat dorongan untuk menguasai diri dalam menghadapi emosi yang terjadi	Ordinal
		4. Empati	a. Tingkat kepekaan terhadap emosi yang dikeluarkan oleh orang lain	Ordinal
		5. Keterampilan Sosial	a. Tingkat pemahaman akan emosi dalam diri orang disekitar b. Tingkat penyelesaian atas emosi yang dialami orang disekitar	Ordinal Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi	1. Kualitas (<i>Quality</i>)	a. Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan kepuasan hasil kerja pegawai	Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
	pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu. (Bernardin, 2003:143)		b. Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan tugas c. Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal Ordinal
		2. Kuntitas (<i>Quantity</i>)	a. Tingkat kesesuaian kerja pegawai dengan output (hasil) kerja yang dituntut perusahaan	Ordinal
		3. Jangka waktu (<i>Time Liness</i>)	a. Tingkat kesesuaian penyelesaian tugas berdasarkan ketepatan waktu b. Tingkat penggunaan jam kerja untuk kepentingan pribadi c. Tingkat penghematan waktu kerja sehingga dapat melakukan	Ordinal Ordinal Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
			tugas kerja yang lain.	
		4. Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)	a. Tingkat penggunaan sumberdaya dalam hal efektivitas kerja b. Tingkat penggunaan sumberdaya dalam hal efisiensi kerja	Ordinal Ordinal
		5. Tingkat Supervisi (<i>Need for Supervision</i>)	a. Tingkat keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja b. Tingkat keterlibatan atasan dalam hal bantuan pemecahan masalah kerja c. Tingkat keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja d. Tingkat pemberian motivasi dari atasan	Ordinal Ordinal Ordinal
		6. Hubungan Personal	a. Tingkat pemeliharaan	Ordinal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<i>(Interpersonal Impact)</i>	kerjasama antar rekan kerja b. Tingkat pemeliharaan kerjasama antara atasan dan bawahan	Ordinal

E. Sumber Data

Sumber data adalah data yang diperoleh untuk kepentingan penelitian yang dapat berasal dari dalam perusahaan atau yayasan secara langsung maupun tidak langsung.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bisa didapat langsung dari sekretariat, perusahaan atau yayasan itu sendiri. Data primer dapat juga diartikan sebagai data intern, dan Sugiyono (2012:7) menyatakan “data intern ialah data yang dikumpulkan oleh suatu badan mengenai aktivitas badan itu dan hasilnya digunakan untuk keperluan badan itu pula.” Dalam hal ini data yang didapat langsung dari Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan dengan cara wawancara langsung dan penyebaran angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur, artikel, dan tulisan-tulisan ilmiah. Dalam hal ini, data sekunder yang diperoleh dari buku-buku yang mendukung pencarian data, data-data di internet, dan lain-lain.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan nara sumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal. Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada Bapak Jisarman selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian (Kasubag TU dan Kepegawaian) Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Angket (Kuesioner)

Angket (kuesioner) adalah suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu mengungkap masalah komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja para pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Angket yang telah dibuat dapat dibagikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Responden dalam hal ini yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

G. Teknik Pengolahan Data

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi mengenai penilaian komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Data kuantitatif yang merupakan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk daftar isian pertanyaan atau pernyataan yang dituangkan didasarkan atas indikator melekat pada masing-masing variabel yang akan diteliti, yaitu variabel eksogen adalah efektivitas komunikasi (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2), dan variabel endogen adalah kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan skor nilai sesuai

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

dengan skala likert (Sugiyono, 2012).

Penilaian skoring atas jawaban responden dengan nilai kriteria jawaban yang tersedia merupakan cara untuk merubah nilai kualitatif menjadi nilai kuantitatif, sehingga hasil kuesioner dari responden ini dapat dianalisis dengan metode *statistic range* dan rentang. Selanjutnya langkah-langkah dalam pengolahan data dilakukan sebagai berikut:

1. Meneliti setiap jawaban dari hasil kuesioner yang telah diisi responden.
2. Melakukan penjumlahan dari seluruh pertanyaan dan kemudian ditentukan tingkat keperluannya.
3. Menghitung tingkat kebutuhan dengan menggunakan pendekatan rentang, yaitu skor terbesar dikurangi skor terkecil. Setelah diketahui hasil dari rentang tersebut dibagi dengan jumlah kategori jawaban.

Kategori untuk variabel komunikasi, kecerdasan emosional dan kinerja ditentukan berdasarkan skala yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Kriteria jawaban penilaian responden berdasarkan variabel

Jawaban		Skor Item Positif	Skor Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	Selalu (SU)	5	1
Setuju (S)	Sering (SG)	4	2
Netral (N)	Kadang-kadang (K)	3	3
Tidak Setuju (TS)	Pernah (P)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Pernah (TP)	1	5

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Data mempunyai kedudukan yang paling penting di dalam penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

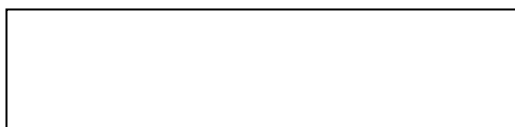
alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Untuk menguji kelayakan suatu kuisioner yang akan disebarakan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisioner, maka digunakan metode korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



Marza Topita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012: 212)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

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

Kriteria pengujian : $r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$: tidak valid

Saefuddin Azhar (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid atau tidaknya sebuah item. Pengujian validitas item instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution for windows versi 19* (SPSS 19).

A. Efektivitas Komunikasi

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Efektivitas Komunikasi

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Saya menerima setiap tugas yang diberikan dengan senang hati	0,482	0,300	Valid
2.	Saya bertanggungjawab atas tugas yang saya terima	0,609	0,300	Valid
3.	Saya siap membantu tugas sesama	0,601	0,300	Valid

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
	pegawai			
4.	Saya menyimak dengan baik setiap tugas yang disampaikan	0,581	0,300	Valid
5.	Saya menyampaikan tugas dengan bahasa yang baik	0,670	0,300	Valid
6.	Saya menyampaikan tugas melalui media yang tepat	0,497	0,300	Valid
7.	Saya akan menegaskan kembali setiap tugas yang saya terima	0,635	0,300	Valid
8.	Saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk yang diberikan	0,574	0,300	Valid
9.	Saya menyampaikan tugas dengan sopan	0,497	0,300	Valid
10.	Saya menanggapi dengan baik setiap tugas yang diberikan	0,401	0,300	Valid

Sumber: *Output SPSS 19.*

B. Kecerdasan Emosional

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Kecerdasan Emosional

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Berusaha menyesuaikan diri terhadap tugas	0,586	0,300	Valid
2.	Segera menyelesaikan tugas yang ada	0,567	0,300	Valid
3.	Menggunakan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya	0,509	0,300	Valid
4.	Menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh	0,665	0,300	Valid
5.	Berusaha melawan rasa malas dalam menyelesaikan tugas	0,580	0,300	Valid
6.	Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	0,602	0,300	Valid
7.	Berusaha agar tidak merasa terbebani terhadap tugas yang diberikan	0,564	0,300	Valid
8.	Merespon setiap interaksi yang terjadi disekeliling	0,578	0,300	Valid

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
9.	Memahami kondisi yang dihadapi pegawai lain	0,568	0,300	Valid
10.	Berusaha membantu kesulitan yang dialami pegawai lain	0,600	0,300	Valid

Sumber: *Output SPSS 19.*

C. Kinerja Pegawai

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
1.	Mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan petunjuk yang diberikan	0,524	0,300	Valid
2.	Memeriksa kembali setiap tugas sebelum diserahkan	0,588	0,300	Valid
3.	Mengerjakan tugas dengan terstruktur	0,604	0,300	Valid
4.	Mematuhi setiap peraturan yang ada	0,423	0,300	Valid
5.	Merencanakan urutan kerja sebelum mengerjakan tugas	0,414	0,300	Valid
6.	Tidak menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi	0,516	0,300	Valid
7.	Menggunakan waktu sebaik mungkin agar bisa mengerjakan tugas yang lain	0,525	0,300	Valid
8.	Membuat strategi untuk menyelesaikan suatu tugas	0,468	0,300	Valid
9.	Menggunakan fasilitas yang ada sesuai dengan kebutuhan	0,433	0,300	Valid
10.	Membutuhkan bimbingan dari atasan	0,613	0,300	Valid
11.	Berkonsultasi dengan atasan jika ada suatu masalah	0,492	0,300	Valid
12.	Menghargai kepedulian atasan terhadap pekerjaan pegawai	0,457	0,300	Valid
13.	Bersemangat dalam berkerja karena motivasi dari atasan	0,601	0,300	Valid
14.	Bekerjasama dan menjaga keharmonisan sesama pegawai	0,384	0,300	Valid

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

No.	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Batas Min.	Kesimpulan Uji Validitas
15.	Bekerjasama dan menjaga keharmonisan dengan atasan dan bawahan	0,517	0,300	Valid

Sumber: *Output SPSS 19.*

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas dari setiap pertanyaan akan ditunjukkan dengan hasil r hitung yang lebih besar atau sama dengan r tabel dan r hitungnya positif.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]$$

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n}$$

(Sugiyono, 2012: 282)

Keterangan:

r_i = reliabilitas angket

k = jumlah item

$\sum S_t^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan

$\sum S_i^2$ = varians skor total

$\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

$(\sum X_i)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item

JKi = jumlah kuadrat skor total

JKs = jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = jumlah responden

Kriteria pengujian : $r_{hitung} > r_{tabel}$: valid

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$: tidak valid

Hair, Anderson, Tatham dan Black (Kusnendi, 2008:96) menyatakan bahwa dalam statistik *alpha croncbach*, suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *alpha croncbach* lebih besar atau sama dengan 0,70 ($\geq 0,70$). Perhitungan reliabilitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 19.

Tabel 3.7

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Hasil Uji Reliabilitas	Batas Minimum	Keterangan
1.	Efektivitas Komunikasi	0,740	0,700	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,781	0,700	Reliabel
3.	Kinerja pegawai	0,784	0,700	Reliabel

Sumber: *Output* SPSS 19.0

Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel, maka variabel yang diuji semuanya dapat dikatakan reliabel.

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sunyoto (2012: 119) mengemukakan bahwa analisis normalitas suatu data ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji asumsi klasik dengan cara *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu data berdistribusi normal jika signifikansi $> 5\%$ atau $0,05$. Sedangkan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Sunyoto (2012: 131) mengemukakan bahwa terjadinya multikolinieritas, jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X) $> 0,60$ (pendapat lain: $0,50$ dan $0,90$). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X) $\leq 0,60$ ($r \leq 0,60$).

3. Uji Homogenitas

Suliyanto (2011:95) mengemukakan bahwa uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pada analisis regresi, persyaratan analisis yang dibutuhkan adalah bahwa alat regresi untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikatnya memiliki variansi yang sama. Jika dua kelompok data atau lebih mempunyai variansi yang sama besarnya, maka uji homogenitas tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dianggap homogen. Uji homogenitas dapat dilakukan apabila kelompok data tersebut dalam distribusi normal. Uji homogenitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa perbedaan yang terjadi pada uji statistik (misalnya uji t, ANOVA maupun MANOVA) benar-benar terjadi akibat adanya perbedaan antar kelompok, bukan sebagai akibat perbedaan dalam kelompok. Uji homogenitas data dilakukan salah satunya dengan metode analisis grafik dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

menggambarkan nilai *Residual Studentized*. Jika *Scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heterogenitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heterogenitas pada model regresi yang dibentuk.

4. Uji Autokorelasi

Sunyoto (2012: 139) mengemukakan bahwa masalah autokorelasi timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan $+2$ ($-2 \leq DW \leq +2$)
- Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas $+2$ ($DW > +2$)

J. Teknik Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data dengan menggunakan regresi berganda ini variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) secara umum dapat ditulis sebagai berikut:

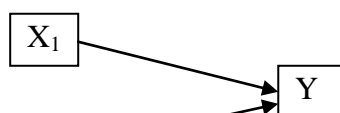
$$Y = f(X_1, X_2)$$

Dimana:

Y = Variabel tergantung (*dependent*)

X_1, X_2 = Variabel bebas (*independent*)

Secara piktografik model fungsional di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Gambar 3.1 Model Piktografis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

(Suliyanto, 2011: 54)

Keterangan:

Y	= Variabel tergantung (Nilai yang diproyeksikan)
a	= Intercept (Konstanta)
b ₁	= Koefisien regresi untuk X ₁
b ₂	= Koefisien regresi untuk X ₂
b _n	= Koefisien regresi untuk X _n
X ₁	= Variabel bebas pertama
X ₂	= Variabel bebas kedua
X _n	= Variabel bebas ke n
€	= Nilai residu

Beberapa hal yang harus dianalisis sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih mendalam dari sekedar persamaan regresi yang terbentuk. Beberapa hal yang perlu dianalisis berkaitan dengan analisis regresi adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi

Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergangungnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya.

2. Nilai prediksi

Nilai prediksi merupakan besarnya nilai variabel tergantung yang diperoleh

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

dari prediksi dengan menggunakan persamaan regresi yang telah terbentuk.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergangungnya.

4. Kesalahan baku estimasi

Merupakan satuan yang digunakan untuk menentukan besarnya tingkat penyimpangan dari persamaan regresi yang terbentuk dengan nilai senyatanya. Semakin tinggi kesalahan baku estimasi maka semakin lemah persamaan regresi tersebut untuk digunakan sebagai alat proyeksi.

5. Kesalahan baku koefisien regresi

Merupakan satuan yang digunakan untuk menunjukkan tingkat penyimpangan dari masing-masing koefisien regresi. Semakin tinggi kesalahan baku koefisien regresi maka semakin lemah variabel tersebut untuk diikutkan dalam model persamaan regresi (semakin tidak berpengaruh)

6. Nilai F hitung

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergangung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika tidak dapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*.

7. Nilai t hitung

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak.

8. Kesimpulan

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

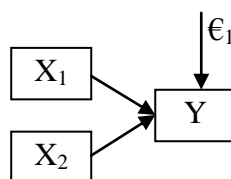
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kesimpulan merupakan pernyataan singkat berdasarkan hasil analisis apakah variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh terhadap variabel tergantung atau tidak. Kesimpulan didasarkan pada nilai t hitung yang dibandingkan dengan nilai t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikansi (p -value) dengan tingkat toleransi.

K. Pengujian Hipotesis

Setelah data penelitian berskala interval, selanjutnya akan digunakan analisis regresi berganda untuk menentukan besarnya pengaruh secara parsial antara efektivitas komunikasi (X_1) dan Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menggambar struktur hipotesis.



Gambar 3.2
Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

2. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0

- a. Rumusan Hipotesis Operasional

Hipotesis 1:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- H_1 : Terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

Hipotesis 2:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- H_1 : Terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- H_1 : Terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

b. Menghitung koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \check{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

c. Menghitung nilai F hitung dengan menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

d. Menghitung nilai t hitung dengan menggunakan rumus:

$$t_i = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

e. Kriteria Keputusan

Hipotesis 1:

- Menolak H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- Menerima H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2:

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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

- Menolak H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- Menerima H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3:

- Menolak H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- Menerima H_0 apabila Hasil $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Marza Yopita, 2015

Pengaruh efektivitas komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bengkulu Selatan

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