

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional yang terdiri dari mengenali emosi diri (*self-awareness*), mengelola emosi (*self-regulation*), memotivasi diri sendiri (*motivation*), mengenali emosi orang lain (*emphaty*), dan keterampilan sosial (*social skill*). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai yang terdiri dari *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal), *competencies* (kompetensi).

Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung, sedangkan yang menjadi subjek dalam penelitian adalah pegawai pada PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah *cross sectional method*. Husein Umar (2008:45) berpendapat bahwa *cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara memperbaiki objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka panjang.

#### **3.2 Metode Penelitian**

Sugiyono (2011:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka tujuan adanya metode penelitian ialah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian yang dilakukan, sehingga permasalahan dapat dipecahkan.

##### **3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Maholtra (2009:100) mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian konklusif yang memiliki tujuan utama deskripsi dari sesuatu, biasanya karakteristik atau fungsi pasar”. Sehingga penelitian deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap suatu objek penelitian.

Aplikasi dari jenis penelitian deskriptif ini yaitu dapat diperoleh gambaran mengenai kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) terhadap kinerja di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Arikunto (2009:8) adalah penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Pada penelitian verifikatif ini dilakukan pengujian hipotesis guna mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung.

Mengingat penelitian ini bersifat *deskriptif* dan *verifikatif* yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Menurut Sugiyono (2013:11) “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.”

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dilakukan untuk memahami penggunaan variabel serta mempermudah pengukuran variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas (*Independent Variable*) menurut Sugiyono (2013:59) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) Sugiyono (2013:59) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun penjabaran mengenai variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti sebagai berikut.

1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional.

2. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

Berdasarkan uraian di atas untuk memahami penggunaan konsep variabel yang digunakan, maka penjabaran operasionalisasi variabel yang akan diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.1

**TABEL 3.1**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
<b>Kecerdasan Emosional</b>	Kecerdasan emosional memiliki dampak terhadap kesuksesan hidup individu. Pengelolaan kecerdasan emosional ini meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Goleman (2009:44-45)	Mengenali emosi diri	Kesadaran diri	Tingkat kemampuan memahami emosi dengan baik.	Interval	1
				Tingkat kemampuan mengetahui penyebab emosi yang muncul.	Interval	2
			Sikap asertif (ketegasan atau keberanian)	Tingkat keberanian mengemukakan pendapat.	Interval	3
			Kemandirian	Tingkat kemampuan bekerja secara mandiri.	Interval	4
			Penghargaan diri	Tingkat percaya diri atas segala kemampuan yang dimiliki.	Interval	5
			Aktualisasi diri	Tingkat kemampuan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.	Interval	6
				Tingkat kemampuan berinovasi dan	Interval	7

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				berkreativitas dalam mengerjakan tugas.		
		Keterampilan sosial	Empati	Tingkat kemampuan memiliki rasa empati terhadap sesama.	Interval	8
			Tanggung jawab sosial	Tingkat tanggung jawab terhadap tugas dan tindakan yang dilakukan	Interval	9
			Hubungan antar pribadi	Tingkat kemampuan memaafkan kesalahan orang lain	Interval	10
				Tingkat kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.	Interval	11
		Mengenali emosi orang lain	Pemecahan masalah	Tingkat kemampuan berdiskusi saat menghadapi masalah.	Interval	12
					Tingkat kemampuan memberikan solusi ketika menghadapi masalah	Interval
				Uji realita	Tingkat berpikir fokus terhadap tugas yang	Interval

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				dikerjakan.		
			Sikap fleksibel	Tingkat kemampuan beradaptasi dengan rekan kerja dan atasan.	Interval	15
		Mengelola emosi	Ketahanan menanggung stress	Tingkat bersikap tenang saat menghadapi masalah.	Interval	16
			Pengendalian impuls	Tingkat kemampuan mengendalikan diri saat emosi naik.	Interval	17
		Memotivasi diri sendiri	Kebahagiaan	Tingkat bersikap senang dan antusias terhadap tugas yang dibebankan.	Interval	18
			Optimis	Tingkat keyakinan diri dalam mencapai tujuan.	Interval	19
				Tingkat kemampuan memotivasi diri sendiri.	Interval	20
<b>Kinerja</b>	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan	Kuantitas pekerjaan yang dilakukan ( <i>Quantity of Work Performed</i> )	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	Interval	21

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
	tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (20011:67)		Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	Interval	22
			Mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan.	Tingkat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan	Interval	23
		Kualitas kerja ( <i>Quality of Work</i> )	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	Tingkat pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku	Interval	24
			Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	Tingkat pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	Interval	25
			Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapih.	Tingkat ketelitian dan kerapihan dalam mengerjakan tugas yang dibebankan	Interval	26
			Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan.	Tingkat mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan	Interval	27

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				atasan		
		Efektifitas pekerjaan yang dilakukan ( <i>Interpersonal Effectiveness</i> )	Berdiskusi sesama rekan kerja/atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	Tingkat kemampuan pegawai dalam berdiskusi menyelesaikan masalah pekerjaan.	Interval	28
			Bersedia bekerjasama dengan rekan kerja.	Tingkat kesediaan bekerjasama dengan rekan kerja.	Interval	29
			Bersedia bekerjasama dengan tim kerja.	Tingkat kesediaan bekerjasama dengan tim kerja.	Interval	30
			Memberikan dukungan kepada rekan kerja.	Tingkat kemampuan pegawai memberikan dukungan kepada rekan kerja	Interval	31
			Bersedia membantu rekan kerja.	Tingkat kesediaan pegawai membantu rekan kerja.	Interval	32
		Kompetensi ( <i>Competencies</i> )	Mampu mengatasi dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi.	Tingkat kemampuan mengatasi dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi.	Interval	33
			Memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya.	Tingkat pengetahuan yang dimiliki mengenai	Interval	34

Variabel/ Subvariabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				pekerjaannya.		
			Memahami pekerjaan yang telah dibebankan	Tingkat pemahaman mengenai pekerjaan yang dibebankan	Interval	35
			Mampu mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan.	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan.	Interval	36

Sumber: Pengolahan Berbagai Sumber

### 3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2011:137), data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun dokumen.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah pegawai yang sesuai dengan target sasaran, yaitu seluruh pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber-sumber informasi yang mendukung penelitian ini seperti jurnal, artikel, situs internet, buku-buku serta literatur yang berhubungan dengan penelitian, dan laporan tahunan organisasi yang bersangkutan.

**TABEL 3.2**  
**SUMBER DATA**

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Profil perusahaan	Sekunder	Internet

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
2	Jumlah pegawai	Sekunder	PT. Indonesia Comnets Plus Bandung
3	Data aspek penilaian kinerja pegawai	Sekunder	PT. Indonesia Comnets Plus Bandung
4	Data penilaian kinerja pegawai	Sekunder	PT. Indonesia Comnets Plus Bandung
5	Tanggapan Pegawai Terhadap Kecerdasan Emosional	Primer	Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Bandung
6	Tanggapan Pegawai Terhadap Kinerja	Primer	Pegawai PT. Indonesia Comnets Plus Bandung

Sumber: Pengolahan berbagai sumber

### 3.2.4 Populasi dan Sampel

#### 3.2.4.1 Populasi

Populasi merupakan sejumlah objek yang akan dijadikan sumber penelitian. Sherri L. Jackson (2012:20) mengemukakan bahwa populasi adalah *“All the people about whom a study it meant to generalize.”* Populasi adalah semua orang mengenai untuk siapa penelitian itu dimaksudkan kemudian melakukan generalisasi. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua. Berdasarkan pendapat tersebut, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung yang berjumlah 48 orang yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**TABEL 3.3**  
**JUMLAH PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS BANDUNG**  
**PERIODE 2014**

Divisi	Jumlah Pegawai(Orang)
Umum	15
Teknik	9
Asset	4
Marketing	9
Pemeliharaan	11
Jumlah	48

Sumber: Admin PT. Indonesia Comnets Plus Bandung

### 3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.. Untuk mengetahui besarnya sampel yang diambil dalam penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran sampel. Selain itu, sampel yang akan dipilih harus representatif artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Suharsimi Arikunto (2009:62) mengemukakan “Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau jumlah pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung sebanyak 48 orang.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data agar dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Langkah pengumpulan data sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut;

1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs web-site, maupun majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel yang diteliti mengenai kecerdasan emosional dan kinerja pegawai.
2. Dokumentasi, menurut Sugiyono (2013:422) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan yang sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakakukan.

3. Wawancara, menurut Sugiyono (2011: 74) adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkomunikasi langsung dengan bagian sumber daya manusia di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung.
4. Kuesioner, Sugiyono (2011: 142) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X dan Y. Kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada pegawai di PT. Indonesia Comnets Plus Bandung. Langkah-langkah penyusunan kuesioner dilakukan sebagai berikut:
  - a. Menyusun kisi-kisi atau daftar pertanyaan
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
  - c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden diberi nilai dengan skala ordinal.

### **3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Esensi dari suatu penelitian adalah data yang diperoleh akurat dan objektif. Data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan sebagai alat uji hipotesis. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011: 121).

### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sedangkan menurut Jackson (2012:168) menyatakan bahwa, validitas adalah indikasi apakah instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel. Untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Arikunto (2009:146)

Keterangan:

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- ∑X = Jumlah skor dalam distribusi X
- ∑Y = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ∑XY = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y
- ∑X<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ∑Y<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*. Besarnya koefisiensi korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan Tabel 3.4 dibawah ini:

**TABEL 3.4**  
**INTERPRETASI BESARNYA KOEFISIEN KORELASI**

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
Antara 0,700 sampai dengan 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,500	Tinggi
Antara 0,500 sampai dengan 0,400	Agak Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,300	Sedang
Antara 0,300 sampai dengan 0,200	Agak Tidak Tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,100	Tidak Tinggi
Antara 0,100 sampai dengan 0,000	Sangat Tidak Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto (2009:245)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasi dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kecerdasan emosional sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Jumlah pertanyaan untuk variabel X adalah 20 pertanyaan, sedangkan jumlah item pertanyaan variabel Y adalah 16 pertanyaan.

Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kecerdasan emosional (X) dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai **0,468**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini:

**TABEL 3.5**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KECERDASAN EMOSIONAL (X)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Dimensi Mengenali Emosi Diri</b>				
1	Saya mampu memahami gejala emosi saya dan mengekspresikan emosi-emosi yang saya rasakan.	0,528	0,468	Valid
2	Kalau sedang kesal biasanya saya dapat menentukan dengan tepat apa yang membuat saya jengkel.	0,751	0,468	Valid

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
3	Saya berani mengemukakan pendapat dan ide yang ada di dalam pikiran saya.	0,672	0,468	Valid
4	Ketika seseorang mengharapkan saya untuk menyelesaikan suatu tugas, saya selalu dapat menyelesaikan tugas tersebut.	0,517	0,468	Valid
5	Secara umum saya menyukai bagaimana keadaan diri saya serta merasa yakin dengan kecakapan, bakat, dan kemampuan saya.	0,689	0,468	Valid
6	Ketika saya berhasil memperoleh suatu hal hanya berpuas diri untuk sesaat, kemudian saya terpacu untuk memperoleh hal lain.	0,554	0,468	Valid
7	Saya senang berinovasi dan berkreativitas dalam mengerjakan tugas yang dibebankan.	0,729	0,468	Valid
<b>Dimensi Keterampilan Sosial</b>				
8	Saya dapat merasakan ketika teman saya mengalami kesedihan.	0,652	0,468	Valid
9	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang di bebaskan dan setiap tindakan yang saya lakukan	0,702	0,468	Valid
10	Saya mudah memaafkan kesalahan orang lain.	0,865	0,468	Valid
11	Saya merasa sangat nyaman ketika berbicara dihadapan banyak orang.	0,611	0,468	Valid
<b>Dimensi Mengenali Emosi Orang Lain</b>				
12	Saya selalu berdiskusi ketika menghadapi masalah mengenai pekerjaan.	0,699	0,468	Valid
13	Saya suka memberikan solusi kepada seorang teman yang sedang mengalami permasalahan.	0,634	0,468	Valid
14	Saya selalu berpikir fokus dan berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas.	0,512	0,468	Valid
15	Saya dapat beradaptasi dengan baik pada rekan kerja dan atasan.	0,757	0,468	Valid
<b>Dimensi Mengelola Emosi</b>				
16	Saya berusaha tenang dalam menghadapi kesulitan dan penuh tekanan.	0,718	0,468	Valid
17	Saya mampu menenangkan diri saya sendiri dengan baik ketika dalam keadaan emosi-emosi negatif (misal marah, benci, kecewa, dll).	0,494	0,468	Valid
<b>Dimensi Memotivasi Diri sendiri</b>				
18	Saya merasa senang dan antusias terhadap tugas yang dibebankan.	0,584	0,468	Valid
19	Dalam menghadapi kesulitan saya senantiasa bersikap optimis dan berusaha meyakinkan diri saya untuk menang.	0,542	0,468	Valid
20	Saya selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang terbaik walaupun hambatan menghadang.	0,661	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 18.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen kecerdasan emosional dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kecerdasan emosional. Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja pegawai sebagai variabel Y.

**TABEL 3.6**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL**  
**KINERJA PEGAWAI (Y)**

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Kuantitas Pekerjaan yang Dilakukan (<i>Quantity of work performed</i>)</b>				
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,828	0,468	Valid
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	0,845	0,468	Valid
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan melebihi target yang telah ditentukan.	0,676	0,468	Valid
<b>Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)</b>				
4	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.	0,592	0,468	Valid
5	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	0,812	0,468	Valid
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapih.	0,789	0,468	Valid
7	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan permintaan dari atasan.	0,753	0,468	Valid
<b>Efektifitas Hubungan Interpersonal (<i>Interpersonal effectiveness</i>)</b>				
8	Saya selalu berdiskusi sesama rekan kerja/atasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	0,820	0,468	Valid
9	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.	0,820	0,468	Valid
10	Saya dapat bekerjasama dengan tim kerja.	0,691	0,468	Valid
11	Saya senang memberikan dukungan pada rekan kerja.	0,618	0,468	Valid
12	Saya senang membantu sesama rekan kerja.	0,762	0,468	Valid
<b>Kompetensi (<i>Competencies</i>)</b>				
13	Saya mampu mengatasi dan mencari solusi tentang masalah yang terjadi.	0,620	0,468	Valid
14	Saya memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,548	0,468	Valid
15	Saya memahami pekerjaan yang telah dibebankan.	0,801	0,468	Valid
16	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang telah dibebankan.	0,681	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 18.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen kinerja pegawai dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja pegawai.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Sugiyono (2011:121) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan Jackson (2012:81) menyatakan bahwa reliabilitas adalah konsistensi atau stabilitas dari sebuah alat ukur.

Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sugiyono (2011:190)

Keterangan:

$r_i$  = Reliabilitas seluruh instrument

$r_b$  = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Menurut Sugiyono (2011:190) pengujian reliabilitas tersebut dilaksanakan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen dibelah dua menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen genap dan ganjil.
2. Skor data dari tiap kelompok disusun sendiri dan kemudian skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ ) <  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 18.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468.

**TABEL 3.7**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,935	0,468	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,951	0,468	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015 (Menggunakan SPSS 18.0 *for Windows*)

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut reliabel dan seluruh instrumen pada kedua variabel tersebut konsisten.

### 3.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibentuk merupakan penjabaran dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul setelah diisi oleh responden menyangkut kelengkapan pengisian angket yang dilakukan oleh responden dan pemeriksaan jumlah lembar angket.
2. *Coding*, yaitu pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai yang terbesar.

3. *Tabulating*, yaitu tabulasi hasil skoring yang dituangkan kedalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Pemberian skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh kecerdasan emosional (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan skala pengukuran menggunakan skala *semantic differential*. Menurut Umar (2008:99) “Skala berusaha mengukur arti suatu objek atau konsep bagi responden. Skala ini mengandung unsur evaluasi (misalnya: bagus buruk, jujur tidak jujur), unsur potensi (aktif pasif, cepat lambat)”. Dalam penelitian ini, pertanyaan dari angket terdiri dari 7 kategori sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Sangat Setuju	Rentang Jawaban							Sangat Tidak Setuju
		7	6	5	4	3	2	1	
Positif		7	6	5	4	3	2	1	
Negatif		1	2	3	4	5	6	7	

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun rangking skor pada setiap variabel penelitian

- Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik.
- Pengujian. Untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan terdapat dua penggunaan jenis analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif bagi variabel yang bersifat kualitatif, yaitu berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab sedangkan analisis verifikatif menitikberatkan dalam pengungkapan perilaku variabel penelitian. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

### 3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji

signifikasinya. Penelitian deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian antara lain:

1. Analisis deskriptif kecerdasan emosional (X)

Variabel X berfokus pada penelitian terhadap kecerdasan emosional pegawai yang meliputi dimensi mengenali emosi diri, keterampilan sosial, mengenali emosi orang lain, mengelola emosi, dan memotivasi diri sendiri.

2. Analisis deskriptif kinerja (Y)

Variabel Y berfokus pada penelitian terhadap kinerja pegawai yang meliputi *quality of work* (kualitas pekerjaan), *quantity of work performed* (kuantitas pekerjaan yang dilakukan), *interpersonal effectiveness* (efektivitas interpersonal), *competencies* (kompetensi).

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

**TABEL 3.8**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Muhamad Ali (1985:184)

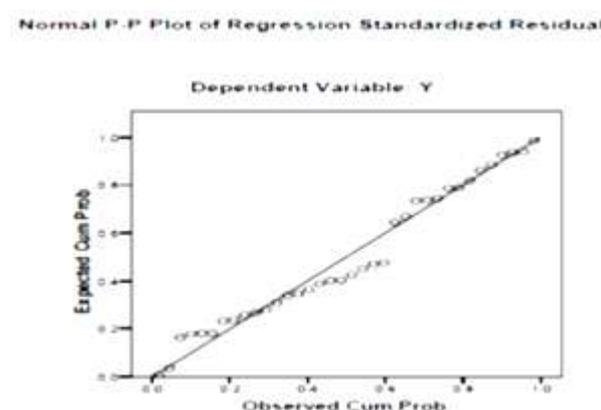
### 3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh Kecerdasan Emosional (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis linear sederhana maka dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut :

#### 1. Asumsi Analisa Regresi Linear Sederhana

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data populasi memiliki distribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Berikut Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot*.



**GAMBAR 3.1**  
**GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT**

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan Linear atau tidak. Menurut Sudjana (2005:331) mengatakan bahwa uji Linearitas regresi digunakan untuk menguji keLinearan regresi, yaitu apakah model Linear yang diambil betul-betul cocok dengan keadaannya atau tidak. Apabila ternyata cocok atau Linear, maka pengujian dilanjutkan dengan model regresi non Linear. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Pengujian Linearitas data dapat dibuktikan melalui Ftest (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya  $F_{hitung}$  melalui uji ANOVA atau  $F_{test}$ , sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok,  $k - 2$ ) dan dk penyebut (dk kesalahan,  $n - k$ ) dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 0,1. Dengan kriteria, tolak hipotesis

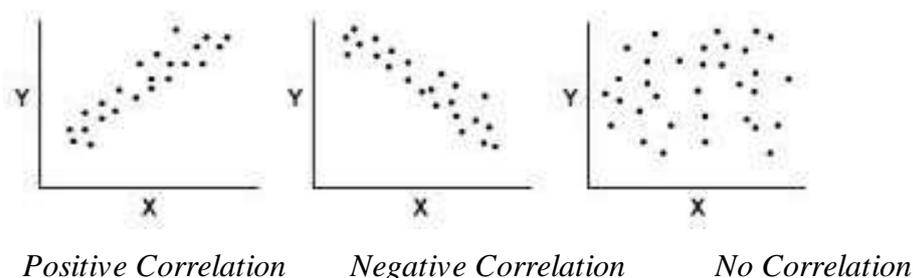
model regresi linear jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi  $< 0,1$ . Sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya data Linear Untuk distribusi F yang digunakan diambil  $\alpha = 0,1$ , dk pembilangnya  $= (k-2)$  dan dk penyebut  $= (n-k)$ .

Keterangan :  $k$  = jumlah kelompok untuk data yang sama  
 $n$  = jumlah sampel

### c. Diagram Pencar

Diagram pencar adalah gambaran yang menunjukkan kemungkinan hubungan (korelasi) antara pasangan dua macam variabel. Menurut Siagian dan Sugiarto (2006:225) mengatakan bahwa diagram pencar untuk memberikan gambaran hubungan dua variabel, sebelum mengetahui apakah berhubungan linear atau tidak sebaiknya dilakukan *plotting* (tebaran titik) terhadap pasangan nilai-nilai X dan Y. Hasil plot ini disebut dengan diagram pencar (*scatter diagram*).

Pada diagram pencar, terdapat gambaran secara kasar bahwa pola hubungan variabel Y (kinerja) atas variabel X (kecerdasan emosional) adalah pola hubungan Linear, maka dapat dijadikan alasan bahwa model hubungan ini adalah model regresi linear sederhana yaitu,  $Y = a + bX$ .



**GAMBAR 3.1**

### MODEL DIAGRAM PENCAR

Gambar 3.1 menunjukkan model dari diagram pencar, jika titik-titik penyebaran berada pada arah kiri bawah ke kanan atas maka hubungan antara X dan Y adalah positif, jika titik-titik penyebaran ada pada kiri atas ke kanan bawah maka hubungan X dan Y adalah negatif, dan jika titik-titik penyebaran berada pada posisi yang sembarangan maka tidak ada hubungan antara X dan Y.

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi Linear sederhana dengan persamaan regresi sederhana X atas Y adalah sebagai berikut:

Silmy Amilia, 2015

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDONESIA COMNETS PLUS DI BANDUNG

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

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2013:247)

Keterangan:

Y = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan harga b. Cara menghitung harga a dan b dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{n(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sugiyono (20013:262)

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X = Kecerdasan emosional pegawai

a = Bilangan konstan

b = Koefisien arah garis regresi

n = Lamanya periode

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan bervariasi. Namun nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3.2.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui dugaan sementara atas hasil atas gejala-gejala, masalah, ataupun peristiwa yang menjadi titik perhatian. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear sederhana. Untuk uji coba simultan regresi dilakukan dengan uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Sugiyono (2013:286)

Keterangan :

- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel  
 R = Koefisien korelasi  
 N = jumlah sampel penelitian  
 m = jumlah variabel bebas

Bilah  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $(dk)=(n-k-1)$
2. Bila F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$  :  $\rho \leq 0$  yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.
2.  $H_a$  :  $\rho > 0$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja

#### 3.2.7.4 Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%.

Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 berikut:

**TABEL 3.9**

**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH  
(GUILFORD)**

<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Klasifikasi</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:9)