

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu kecerdasan emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jalan Ternate No. 2, Bandung. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

1.2.1 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013, hlm. 7), “pendekatan kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2013, hlm. 35) “Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.”

Metode penelitian verifikatif adalah jenis penelitian untuk memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan ialah desain kausalitas. Menurut Sugiyono (2013, hlm 37) desain kausalitas yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Oleh karena itu, desain kausalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2013, hlm. 38) “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) sebagai variabel bebas, dan kinerja pegawai (Y) variabel terikat. Berikut akan disajikan tabel operasionalisasi variabel – variabel tersebut.

a. Variabel X_1 dan X_2 **Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
“Kecerdasan emosional adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih – lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir; berempati dan berdoa. (Daniel	Kecerdasan Emosional (X_1)	Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)	• Mengenali emosi diri	• Tingkat kesadaran emosi • Tingkat kepercayaan diri	Ordinal
		Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>)	• Mengelola emosi	• Tingkat keluwesan dalam menghadapi perubahan • Tingkat penerimaan informasi – informasi baru	Ordinal
		Motivasi Diri (<i>Self Motivation</i>)	• Memotivasi diri sendiri	• Tingkat memiliki dorongan dari dalam diri • Tingkat memiliki inisiatif	Ordinal
		Empati (<i>Emphaty</i>)	• Mengenali emosi orang lain	• Tingkat empati • Tingkat mengenali kebutuhan orang lain	Ordinal
		Keterampilan Sosial (<i>Relatonship Management</i>)	• Membina hubungan dengan pegawai lain	• Tingkat kemampuan berkomunikasi secara efektif • Tingkat menginspirasi rekan kerja lain • Tingkat kemampuan	Ordinal

Goleman,2015				dalam bernegosiasi	
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem <i>reward</i> dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ, dkk (2006)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Perilaku Kewargaan Organisasi)	<i>Altruism</i>	• Kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan • Peran pegawai dalam menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir	• Tingkat kesediaan membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan • Tingkat peran pegawai dalam menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir	Ordinal
		<i>Conscientiousness</i>	• Kesediaan pegawai dalam bekerja lembur jika dibutuhkan	• Tingkat Kesediaan pegawai dalam bekerja lembur jika dibutuhkan	Ordinal
		<i>Courtesy</i>	• Menghormati rekan kerjanya • Membina hubungan harmonis di tempat kerja	• Tingkat menghormati rekan kerja • Tingkat membina hubungan harmonis di tempat kerja	Ordinal
		<i>Sportmanship</i>	• Adaptasi pegawai terhadap lingkungan instansi • Kepatuhan pegawai terhadap kebijakan yang ditetapkan.	• Tingkat adaptasi pegawai terhadap lingkungan instansi • Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kebijakan yang ditetapkan.	Ordinal
		<i>Civic Virtue</i>	• Keterlibatan pegawai mengikuti kegiatan di luar pekerjaan pokoknya • Inisiatif pegawai dalam menunjukkan pekerjaan yang lebih baik	• Tingkat keterlibatan pegawai mengikuti kegiatan di luar pekerjaan pokoknya • Tingkat inisiatif pegawai dalam menunjukkan pekerjaan yang lebih baik.	Ordinal

--	--	--	--	--	--

b. Variabel Kinerja (Y)

Konsep Variabel	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas – aktivitas selama periode waktu tertentu. Bernardin (2003)	Kinerja (Y)	Quality (kualitas)	Kualitas kerja	• Tingkat kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
			Ketelitian	• Tingkat ketelitian hasil kerja pegawai • Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar kerja	Ordinal
		Quantity (kuantitas)	Target kerja	• Tingkat pencapaian target kerja pegawai dengan standar kerja	Ordinal
			Kuantitas pekerjaan	• Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai	Ordinal
		Timelines (Batasan Waktu Kerja)	Ketepatan waktu	• Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal
		Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya)	Memanfaatkan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	• Tingkat memanfaatkan fasilitas dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Need for Supervision (Kebutuhan Pengawasan)	Kebutuhan pengawasan dari atasan	• Tingkat pekerjaan pegawai jika tanpa diawasi oleh atasan	Ordinal
			Kemandirian	• Tingkat inisiatif pegawai melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan	Ordinal

			Kreativitas	• Tingkat kreativitas pegawai dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan	Ordinal
		<i>Interpersonal Impact</i>	Kerja sama	• Tingkat kerjasama dengan dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber – sumber dimana data yang diperlukan untuk membahas suatu masalah penelitian diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder). Berdasarkan sumber data yang diperoleh pada penelitian ini, maka data penelitian dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer menurut Sugiyono (2013, hlm. 137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan wawancara secara langsung serta penyebaran angket kepada pegawai maupun pihak yang berwenang di BKD.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2013, hlm 137) merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, yang sifatnya membantu dan memberikan informasi untuk bahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui analisa terhadap dokumen – dokumen yang diperoleh dari instansi serta informasi yang didapat dari artikel, jurnal, laporan, buku dan literatur lainnya yang akurat.

Tabel 2.2 Jenis Data

No.	Keterangan	Jenis Data
1.	Draft Presensi BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
2.	Data Mutasi BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
3.	Profil BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder

4.	Data Nama Pegawai BKD Provinsi Jawa Barat	Sekunder
5.	Wawancara seputar kondisi instansi	Primer
6.	Data Kuesioner Penelitian	Primer

Sumber: Tabel merupakan hasil rancangan peneliti

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan suatu instrumen penting untuk menunjang pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data dan untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh peneliti ke tempat objek penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 137) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari reponden yang lebih mendalam dan jumlah repondennya sedikit/kecil.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013, hlm 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Menurut Sugiyono (2013, hlm 145) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

2. Studi Kepustakaan (*Library Reseacrh*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan literatur lain yang mempunyai hubungan dengan

masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data – data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 138 orang pegawai sebagai populasi.

Tabel 3.3 Rekapitulasi Pegawai Per 1 Januari 2016

No.	Nama Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Bidang Kesekretariatan	43
2.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	24
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	18
4.	Bidang Pengembangan Karir	18
5.	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	35
Jumlah		138

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar 2016

1.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013, hlm 81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif.

Melihat jumlah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 138 orang pegawai. Maka dapat ditarik sampel sebagaimana dirumuskan di bawah ini.

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir ($e=0,1$)

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1 + (138 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{138}{2,38}$$

$$n = 57,9 = 58$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 58 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10 % atau 0,1 dari 58 orang (10 % x 58 = 5,8), maka ukuran sampel dinaikkan menjadi 64 orang (58 + 5,8 = 63,8 atau 64).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling menurut Sugiyono (2013, hlm 81) adalah merupakan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportional Stratified Random Sampling*. *Proportional Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. (Sugiyono, 2013, hlm 82)

Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap bidang adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Dimana:

ni = anggota sampel pada proporsi ke- i

Ni = populasi ke- i

N = sampel yang diambil dalam penelitian

Tabel 3.4 Proporsi Sampel Responden Penelitian

No.	Nama Bidang	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Bidang Kesekretariatan	43	20
2.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	24	11
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian	18	8
4.	Bidang Pengembangan Karir	18	8
5.	Bidang Kesejahteraan dan Disiplin	35	17
Jumlah		138	64

Sumber : Bagian Kepegawaian dan Umum BKD Prov Jabar 2015 (data diolah)

1.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid akan memiliki validitas yang rendah. (Arikunto, 2010, hlm. 211)

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid ketika mampu mengukur sekaligus dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas eksternal dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 213)}$$

Keterangan:

r_{xy} : Korelasi Product Moment

N : Jumlah Populasi

$\sum X$: Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (y)

Siti Rohani Oktavia, 2016

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

$\sum X^2$: Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$: Jumlah skor butir variabel (y)

$\sum xy$: Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Harga r_{xy} menunjukan indeks korelasi antar dua variabel yang dikorelasikan. Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika $r_{xy} > r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{xy} < r$ tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas X_1 (Kecerdasan Emosional)

No Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,932	0,374	Valid
2	0,944	0,374	Valid
3	0,491	0,374	Valid
4	0,944	0,374	Valid
5	0,885	0,374	Valid
6	0,885	0,374	Valid
7	0,826	0,374	Valid
8	0,944	0,374	Valid
9	0,944	0,374	Valid
10	0,826	0,374	Valid
11	0,491	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan SPSS 20.0 for Windows

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas X_2 (Organizational Citizenship Behavior)

No Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,523	0,374	Valid
2	0,851	0,374	Valid
3	0,866	0,374	Valid
4	0,446	0,374	Valid
5	0,446	0,374	Valid
6	0,446	0,374	Valid
7	0,759	0,374	Valid
8	0,933	0,374	Valid
9	0,949	0,374	Valid
10	0,796	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan SPSS 20.0 for Windows

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja)

No Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,826	0,374	Valid
2	0,809	0,374	Valid
3	0,415	0,374	Valid
4	0,854	0,374	Valid
5	0,415	0,374	Valid
6	0,727	0,374	Valid
7	0,809	0,374	Valid
8	0,826	0,374	Valid
9	0,883	0,374	Valid
10	0,809	0,374	Valid
11	0,879	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan SPSS 20.0 for Windows

1.6.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2010, hlm. 221) menjelaskan, “Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.”

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Uji reliabilitas eksternal dilakukan dengan teknik paralel dan teknik ulang, sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0- 10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010:239)}$$

Dimana:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

Rumus variannya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010:227)}$$

Keterangan:

σ_t^2 : Harga varians total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N : Jumlah responden

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

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,950	0,70	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,861	0,70	Reliabel
Kinerja	0,916	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2016 dengan SPSS 20.0 for Windows

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel kecerdasan emosional (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) ada pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Prosedur yang digunakan dalam pengelolaan data penelitian adalah sebagai berikut.

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut berkaitan dengan kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Scoring*, yaitu pemberian skor untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen skala ini mempunyai bobot dari sangat positif sampai sangat negatif.
3. *Tabulating*, yaitu perhitungan hasil scoring yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut.
4. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah – langkah berikut.

- a. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Dimana:

X_1 = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing – masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut.

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

Dimana:

ST = Skor Tertinggi

SS = Skor Sedang

SR = Skor Rendah

JB = Jumlah Bulir

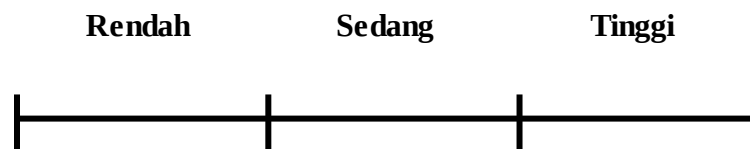
JR = Jumlah Responden

- d. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- e. Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.
- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Kecerdasan Emosional (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB (X_2), dan kinerja (Y).

Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian



5. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah – langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.7.2 Method of Successive Internal (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari yang lain. Pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan dan sekurang – kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Internal* (MSI) dengan langkah – langkah berikut:

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.

- 4) Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

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

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

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

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

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

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

Tabel 3.9 Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Scale Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3 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 erat hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.” (Suharsimi Arikunto, 2010, hlm. 313)

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X_1) dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X_2) sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Maka analisis korelasi yang digunakan analisis korelasi ganda. Korelasi ganda merupakan angka

yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama – sama atau lebih variabel lain. (Sugiyono,2013).

Korelasi ganda digunakan untuk menguji hubungan kedua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y .

Rumus korelasi ganda dua variabel :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2 secara bersama – sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y . Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1 , artinya:

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

Tabel 3.10 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2013, hlm. 184)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010})$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji t) sebagai berikut:

$$t = r_2 \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

dengan kriteria sebagai berikut:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
3. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut.

a. Hipotesis Pertama

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_{1.1} : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hipotesis Kedua

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$H_{1.2} : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dapat menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2013, hlm. 192)

Dimana:

f_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Apabila $F_h > F_t$ maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k-1)

Siti Rohani Oktavia, 2016

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA PEGAWAI

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

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut.

c. Hipotesis Ketiga

$H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja (Y).

$H_{1.3} : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

