

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Adapun yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) yang pertama pada penelitian ini adalah komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), sedangkan variabel bebas (*independent variable*) yang kedua adalah *emotional intelligence* ( $X_2$ ). Kemudian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah komitmen organisasi (Y).

Objek dalam penelitian ini adalah PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung, yang berlokasi di Jalan Simpangan Industri No.12, Arjuna, Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40172 Indonesia. Sedangkan yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:106) bahwa sebuah studi yang dapat dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Studi semacam ini disebut studi *one-shot* atau *cross sectional*. Husein Umar (2013:45) juga menyatakan bahwa pendekatan *cross sectional method* yaitu metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu (dengan tidak berkesinambungan dalam jangka waktu panjang). Senada dengan Sugiyono (2013:110) bahwa *cross sectional method* merupakan metode penelitian yang mempelajari objek dalam kurun waktu tertentu atau tidak berkesinambungan dalam jangka waktu yang panjang. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2016 sampai dengan Januari 2017.

## **3.2 Metode Penelitian**

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

#### **3.2.1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif (Sugiyono, 2015:336) adalah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif. Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:158) mengemukakan bahwa studi deskriptif (*descriptive study*) dilakukan untuk mengetahui dan mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Penelitian deskriptif bertujuan untuk dapat memberikan atau menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi, orientasi industri, atau lainnya. Adapun penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence*, serta memperoleh gambaran mengenai komitmen organisasi pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

Penelitian verifikatif (Naresh K. Maholtra, 2010:85) merupakan penelitian untuk menguji kebenaran hubungan kasual (*cause and effect*) yaitu hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dengan variabel dependen (yang dipengaruhi). Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2012:55) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengumpulan data di lapangan, sifat verifikatif pada dasarnya untuk dapat menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Adapun penelitian verifikatif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

#### **3.2.1.2 Metode Penelitian yang Digunakan**

Berdasarkan jenis penelitian yang digunakan maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*. Metode *explanatory survey* merupakan metode survey untuk menjelaskan hubungan

antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sebagaimana menurut Wahyu Purhantara (2010:68) studi survey merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti mengajukan pertanyaan kepada subjek dan mengumpulkan jawaban-jawaban melalui cara-cara personal atau non personal. Data yang diperoleh dapat berupa dari hasil wawancara maupun daftar pertanyaan.

Naresh K. Maholtra (2010:96) menyatakan bahwa *explanatory survey* dilakukan untuk mengeksplorasi situasi masalah yaitu untuk mendapatkan ide-ide dan wawasan ke dalam masalah yang dihadapi manajemen atau para peneliti tersebut. Di mana metode *explanatory survey* adalah metode yang digunakan untuk dapat menguji hipotesis antar variabel yang akan di uji kebenarannya (Ahmad Sani dan Vivin Maharani, 2013:180). Adapun dalam penelitian ini informasi yang akan diketahui yaitu mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2011:69) operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Sedangkan variabel menurut Suwarno dalam Asep Suryana Natawiria, Riduwan, Herry Irawan, Refi Rifaldi dan Siska Noviaristanti (2010:7) adalah karakteristik yang dapat diamati dari sesuatu (objek), dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam konsep teori dari variabel yang diteliti, meliputi dimensi, indikator, ukuran dan skala yang bertujuan untuk mendefinisikan dan mengukur variabel. Sugiyono (2012:61) menyatakan bahwa operasionalisasi variabel 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. Operasionalisasi variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut (Ana Faridatunniswah,

2013). Di mana dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti dan bersifat saling mempengaruhi, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:116) variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah memahami dan membuat variabel terikat, menjelaskan variabelitasnya, atau memprediksinya. Dengan kata lain variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi. Sebagaimana Rubino Rubiyanto (2013:24) menyatakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang memang sengaja dilakukan tindakan di mana akan diukur intensitas pengaruhnya atas kontribusinya terhadap variabel terikat.

Penjelasan mengenai variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kedudukan variabel komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas (X1), variabel *emotional intelligence* sebagai variabel bebas (X2) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y). Berdasarkan uraian di atas, maka untuk memahami penggunaan konsep ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, secara lengkap operasionalisasi variabel dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

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

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Komunikasi Interpersonal (X1)	Komunikasi Interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk	Keterbukaan ( <i>openness</i> )	Saling berbagi informasi tentang pekerjaan dengan rekan kerja	Tingkat saling berbagi informasi tentang pekerjaan dengan rekan kerja	Interval	1
			Menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi dengan rekan kerja	Tingkat menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi dengan rekan kerja	Interval	2
			Memberikan masukan mengenai pekerjaan dengan rekan kerja	Tingkat memberikan masukan mengenai pekerjaan dengan rekan kerja	Interval	3
			Menyatakan pendapat dengan jujur dan transparan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan menyatakan pendapat dengan jujur dan transparan dengan rekan kerja	Interval	4

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	memberikan umpan balik segera (Joseph A. DeVito dalam Suranto Aw, 2011:4)		Dapat menerima masukan dari rekan kerja mengenai pekerjaan	Tingkat dapat menerima masukan dari rekan kerja mengenai pekerjaan	Interval	5
			Memberikan kesempatan karyawan lain mengemukakan pendapat	Tingkat kesediaan memberi kesempatan karyawan lain mengemukakan pendapat	Interval	6
	Empati ( <i>empathy</i> )		Mampu merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja	Tingkat kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja	Interval	7
			Mampu memahami permasalahan yang dialami oleh rekan kerja	Tingkat kemampuan memahami permasalahan yang dialami oleh rekan kerja	Interval	8
			Mampu memahami suatu persoalan dari sudut pandang rekan kerja	Tingkat kemampuan memahami suatu persoalan dari sudut pandang rekan kerja	Interval	9
			Mampu memahami sikap, dan perilaku rekan kerja	Tingkat kemampuan memahami sikap, dan perilaku rekan kerja	Interval	10
	Sikap mendukung ( <i>supportive ness</i> )		Mampu membangkitkan semangat rekan kerja	Tingkat kemampuan membangkitkan semangat rekan kerja	Interval	11
			Mampu bersikap suportif terhadap rekan kerja	Tingkat kemampuan bersikap suportif terhadap rekan kerja	Interval	12
			Mampu menunjukkan sikap objektif terhadap rekan kerja	Tingkat kemampuan bersikap objektif terhadap rekan kerja	Interval	13
			Mampu memberikan kontribusi dalam pekerjaan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan memberikan kontribusi dalam pekerjaan dengan rekan kerja	Interval	14
			Saling mendukung keberhasilan yang dicapai oleh rekan kerja	Tingkat saling mendukung keberhasilan yang dicapai oleh rekan kerja	Interval	15
		Sikap positif	Saling menghargai	Tingkat saling	Interval	16

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		( <i>positiveness</i> )	antar karyawan	menghargai antar karyawan		
			Memberikan respon positif terhadap rekan kerja	Tingkat memberikan respon positif terhadap rekan kerja	Interval	17
			Saling menghormati antar karyawan	Tingkat saling menghormati antar karyawan	Interval	18
			Terjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	Tingkat terjalinnya kerja sama yang baik dengan rekan kerja	Interval	19
			Terjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan	Tingkat terjalinnya kerja sama yang baik dengan pimpinan	Interval	20
		Kesetaraan ( <i>equality</i> )	Berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan gender	Tingkat berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan gender	Interval	21
			Berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan suku, ras dan agama	Tingkat berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan suku, ras dan agama	Interval	22
			Berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mempengaruhi kekuasaan, status, atau penampilan	Tingkat berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mempengaruhi kekuasaan, status, atau penampilan	Interval	23
			Memperlakukan rekan kerja dengan sama	Tingkat memperlakukan rekan kerja dengan sama	Interval	24
			Saling membutuhkan antar karyawan	Tingkat saling membutuhkan antar karyawan	Interval	25
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	<i>Emotional intelligence</i> atau kecerdasan emosional memiliki dampak terhadap kesuksesan hidup individu. Sebagaimana pengelolaan	Mengenali emosi diri	Mampu berpikir rasional dalam mengemukakan pendapat	Tingkat kemampuan berpikir rasional dalam mengemukakan pendapat	Interval	26
			Menggunakan emosi dalam mengatur pengambilan keputusan diri sendiri	Tingkat menggunakan emosi dalam mengatur pengambilan keputusan diri sendiri	Interval	27
			Mampu menghindari sikap ceroboh dalam mengambil keputusan	Tingkat kemampuan menghindari sikap ceroboh dalam	Interval	28

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	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. (Daniel Goleman, 2009:44-45)		Dapat mengetahui, menyadari dan memahami penyebab emosi yang sedang dirasakan	mengambil keputusan Tingkat dalam mengetahui, menyadari dan memahami penyebab emosi yang sedang dirasakan	Interval	29
			Mampu menghindari rasa depresi ketika mendapat beban kerja	Tingkat kemampuan menghindari rasa depresi ketika mendapat beban kerja	Interval	30
		Mengelola emosi	Mampu mengatur suasana hati agar tidak stress dalam bekerja	Tingkat kemampuan mengatur suasana hati agar tidak stress dalam bekerja	Interval	31
			Mampu mengendalikan emosi diri sendiri	Tingkat kemampuan mengendalikan emosi diri sendiri	Interval	32
			Mampu menahan amarah dengan sendiri	Tingkat kemampuan menahan amarah dengan sendiri	Interval	33
			Mampu menghadapi kesulitan dengan kepala dingin tanpa emosi	Tingkat kemampuan menghadapi kesulitan dengan kepala dingin tanpa emosi	Interval	34
			Mampu memaafkan kesalahan rekan kerja	Tingkat kemampuan memaafkan kesalahan rekan kerja	Interval	35
		Memotivasi diri sendiri	Menunjukkan sikap optimis dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat optimis dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	36
			Menunjukkan rasa puas atas hasil yang dicapai	Tingkat menunjukkan rasa puas atas hasil yang telah dicapai	Interval	37
		Mengenali emosi orang lain	Mampu membaca perasaan rekan kerja	Tingkat kemampuan membaca perasaan rekan kerja	Interval	38
			Mampu memahami dan peka terhadap perasaan rekan kerja	Tingkat kemampuan memahami dan peka terhadap perasaan rekan kerja	Interval	39
			Mampu menghargai perasaan rekan kerja	Tingkat kemampuan menghargai perasaan rekan kerja	Interval	40
			Mampu menjaga	Tingkat kemampuan menjaga	Interval	41

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			perasaan rekan kerja	menjaga perasaan rekan kerja		
			Mampu meredam emosi rekan kerja	Tingkat kemampuan meredam emosi rekan kerja	Interval	42
		Keterampilan sosial	Dapat mudah bergaul dengan rekan kerja	Tingkat mudah bergaul dengan rekan kerja	Interval	43
			Menunjukkan rasa solidaritas antar karyawan	Tingkat solidaritas antar karyawan	Interval	44
			Saling toleransi antar karyawan	Tingkat saling toleransi antar karyawan	Interval	45
			Saling tolong-menolong ketika rekan kerja mengalami kesulitan	Tingkat saling tolong-menolong ketika rekan kerja mengalami kesulitan	Interval	46
			Mampu bekerja dalam tim dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan bekerja dalam tim dengan rekan kerja	Interval	47
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai: 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; 2) kemauan untuk mengerahkan tingginya tingkat usaha atas nama organisasi; 3) yang pasti yakin dan menerima akan nilai-nilai dan tujuan dari organisasi (Fred Luthans, 2011:147)	<i>Affective commitment</i> (komitmen afektif)	Memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan	Tingkat keterikatan emosional terhadap perusahaan	Interval	48
			Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan	Interval	49
			Berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan	Tingkat berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan	Interval	50
			Berkontribusi dalam memajukan dan mensejahterakan perusahaan	Tingkat berkontribusi memajukan dan mensejahterakan perusahaan	Interval	51
			Mampu bekerja lebih untuk membantu keberhasilan perusahaan	Tingkat kemampuan bekerja lebih untuk membantu keberhasilan perusahaan	Interval	52
		<i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan)	Memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	Tingkat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	Interval	53
			Menunjukkan kepedulian terhadap masalah yang dialami perusahaan	Tingkat kepedulian terhadap masalah yang dialami perusahaan	Interval	54



Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			Mampu bekerja melebihi jam kerja (lembur)	Tingkat kemampuan bekerja melebihi jam kerja (lembur)	Interval	55
			Melaksanakan tugas kerja karena kebutuhan	Tingkat kemampuan melaksanakan tugas kerja karena kebutuhan	Interval	56
			Mampu bertahan pada perusahaan karena keuntungan yang diperoleh perusahaan	Tingkat kemampuan bertahan pada perusahaan karena keuntungan yang diperoleh perusahaan	Interval	57
			Mampu menjaga hubungan kerja dengan perusahaan melalui kegiatan <i>gathering</i>	Tingkat kemampuan menjaga hubungan kerja dengan perusahaan melalui kegiatan <i>gathering</i>	Interval	58
		<i>Normative commitment</i> (komitmen normatif)	Menerima tujuan dan nilai organisasi pada perusahaan	Tingkat dalam menerima tujuan dan nilai organisasi pada perusahaan	Interval	59
			Dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	Tingkat dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	Interval	60
			Mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan	Tingkat kemampuan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan	Interval	61

Sumber : Berdasarkan dari berbagai referensi buku dan jurnal

### 1.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data yang dibutuhkan dengan diperoleh baik secara langsung maupun tidak langsung. Berhubungan dengan objek penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Menurut Husein Umar (2011:43) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti, sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain.

Senada dengan Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2011:146-147) mengemukakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), sedangkan data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sebagaimana menurut Wahyu Purhantara (2010:79) bahwa data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, di mana peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Sedangkan data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik.

Sumber data dalam penelitian ini merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sebagaimana penulis menggunakan data sekunder dan data primer yang merupakan data yang telah dipublikasikan oleh lembaga terkait dan hanya untuk kepentingan perusahaan dan pihak-pihak tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis mengumpulkan dan menyajikan pada Tabel 3.2 berikut.

**TABEL 3.2**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2012-2015	Sekunder	Bagian HRD PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung
2.	Target dan Realisasi Produksi PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2012-2015	Sekunder	Bagian HRD PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung
3.	Rekapitulasi Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tahun 2012-2015	Sekunder	Bagian HRD PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung
4.	Tanggapan Responden terhadap Komunikasi	Primer	Karyawan PT Aneka Gas

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
5.	Interpersonal karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung Tanggapan Responden terhadap <i>Emotional Intelligence</i> karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung	Primer	Industri Cabang Bandung Karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung
6.	Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung	Primer	Karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung

Sumber : Berdasarkan hasil pengolahan data 2017

### 3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

#### 3.2.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015:62) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Suharsimi Arikunto (2010:173) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Senada dengan Ridwan Nugraha (2013) yang menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang akan diteliti. Berdasarkan definisi populasi yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung pada tahun 2017 yang berukuran 30.

#### 3.2.4.2 Sampel

Menurut Naresh K. Maholtra (2010:364) sampel adalah sub kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi. Sementara menurut Danang Sunyoto (2013:12) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik populasi. Ukuran sampel merupakan sekumpulan anggota dalam sampel yang karakteristiknya diteliti. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

didapat dengan pengambilan sampel nonpeluang yaitu sampel jenuh. Peneliti menggunakan pengambilan sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang.

Sampling jenuh (Sugiyono, 2013:122-123) adalah teknik pengumpulan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Senada dengan Suharsimi Arikunto (2010:134) yang menyatakan bahwa sampel adalah sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan populasi karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung yang berukuran 30.

### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna memperoleh data yang relevan. Sebagaimana pengumpulan data dapat dilakukan dengan angket, pedoman observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2015:590). Sebagaimana sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam memperoleh data sekunder yang akan digunakan menjadi landasan teori dalam penelitian yang akan diteliti. Adapun data atau informasi yang diperoleh bersumber dari buku, jurnal, artikel, dan situs *website* guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan teori maupun konsep yang dikaji berkaitan dengan variabel yang diteliti terdiri dari komunikasi interpersonal, *emotional intelligence*, dan komitmen organisasi.
2. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Sebagaimana angket yang akan penulis sebarakan berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijadikan sebagai pengukuran dari indikator-indikator baik variabel X1 (Komunikasi Interpersonal), X2 (*Emotional Intelligence*) maupun variabel Y (Komitmen Organisasi) yang ditujukan untuk karyawan pada PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penyusunan angket antara lain :

- a. Menyusun kisi-kisi angket atau pertanyaan.
  - b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawaban. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat alat tulis 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 atas pertanyaan diberi nilai dengan skala interval.
3. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap objek penelitian. Di mana dalam mengumpulkan data atau informasi penulis dapat menggunakan instrumen berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, maupun alat perekam. Metode observasi ini dapat menghasilkan data yang lebih rinci mengenai perilaku (subjek), benda, atau kejadian (objek) daripada metode wawancara (Wahyu Purhantara, 2010:87). Sebagaimana observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence*, serta komitmen organisasi pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.
4. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data atau informasi melalui komunikasi langsung berhadapan dengan subjek penelitian atau responden. Di mana proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) dengan mengajukan pertanyaan pada orang lain

yang diwawancara (*interviewee*) (Wahyu Purhantara, 2010:80-81). Adapun untuk memperoleh data atau informasi mengenai variabel yang diteliti, maka wawancara dilakukan kepada kepala bagian umum di mana objek penelitian yaitu pada karyawan PT Aneka Gas Industri Cabang Bandung.

### 3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian, data memiliki kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Di mana benar tidaknya suatu data akan menentukan mutu dari hasil penelitian, sedangkan benar tidaknya data bergantung pada instrumen pengumpulan data. Sebagaimana instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu *valid* dan *reliable*. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 20.0 for Windows.

#### 3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan sejauh mana instrumen itu merekam atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam atau diukur (Sumadi Suryabrata, 2011:60). Senada dengan Sugiyono (2013:361) bahwa validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Adapun dalam penelitian ini, rumus yang dapat digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu :

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

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber : Sugiyono (2013:248)

Keterangan :

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

X = Skor yang diperoleh dari subjek seluruh item

Y = Skor total

$\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

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

$\Sigma Y^2$  = 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 dari pada  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari pada  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Penelitian ini dilakukan dua kali pengujian validitas, pada pengujian pertama terdapat item pernyataan yang tidak valid. Item-item yang tidak valid tersebut dieliminasi atau dihilangkan dalam angket penelitian kemudian dilakukan pengujian ulang dengan hasil uji validitas sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

**TABEL 3.3**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
<b>Keterbukaan (<i>Openness</i>)</b>				
1.	Saya saling berbagi informasi tentang pekerjaan dengan rekan kerja	0,609	0,374	Valid

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
2.	Saya menyampaikan permasalahan kerja yang dihadapi kepada rekan kerja	0,688	0,374	Valid
3.	Saya memberikan masukan mengenai pekerjaan kepada rekan kerja	0,657	0,374	Valid
4.	Saya menyatakan pendapat dengan jujur dan transparan kepada rekan kerja	0,498	0,374	Valid
5.	Saya dapat menerima masukan dari rekan kerja mengenai pekerjaan	0,778	0,374	Valid
6.	Saya memberikan kesempatan karyawan lain mengemukakan pendapat	0,712	0,374	Valid
<b>Empati (<i>empathy</i>)</b>				
7.	Saya mampu merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja	0,712	0,374	Valid
8.	Saya mampu memahami permasalahan yang dialami oleh rekan kerja	0,742	0,374	Valid
9.	Saya mampu memahami suatu persoalan dari sudut pandang rekan kerja	0,624	0,374	Valid
10.	Saya mampu memahami sikap, dan perilaku rekan kerja	0,599	0,374	Valid
<b>Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)</b>				
11.	Saya mampu membangkitkan semangat rekan kerja	0,616	0,374	Valid
12.	Saya mampu bersikap suportif terhadap rekan kerja	0,771	0,374	Valid
13.	Saya mampu bersikap objektif terhadap rekan kerja	0,752	0,374	Valid
14.	Saya memberikan kontribusi dalam pekerjaan kepada rekan kerja	0,752	0,374	Valid
15.	Saya saling mendukung keberhasilan yang dicapai oleh rekan kerja	0,669	0,374	Valid
<b>Sikap positif (<i>positiveness</i>)</b>				
16.	Saya saling menghargai antar karyawan	0,739	0,374	Valid
17.	Saya memberikan respon positif terhadap rekan kerja	0,712	0,374	Valid
18.	Saya saling menghormati	0,795	0,374	Valid

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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



No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
19.	antar karyawan Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja	0,795	0,374	Valid
20.	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan	0,829	0,374	Valid
<b>Kesetaraan (<i>equality</i>)</b>				
21.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan gender	0,602	0,374	Valid
22.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa membedakan suku, ras dan agama	0,582	0,374	Valid
23.	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja tanpa mempengaruhi kekuasaan, status, atau penampilan	0,510	0,374	Valid
24.	Saya memperlakukan rekan kerja dengan sama	0,594	0,374	Valid
25.	Saya saling membutuhkan antar karyawan	0,525	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374 dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur. Instrumen pada variabel komunikasi interpersonal dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi sikap positif (*positiveness*) dengan item pernyataan “saya menjalin kerja sama yang baik dengan pimpinan” yaitu sebesar 0,829 dan nilai terendah terdapat pada dimensi keterbukaan (*openness*) dengan item pernyataan “saya menyatakan pendapat dengan jujur dan transparan kepada rekan kerja” sebesar 0,498. Berdasarkan hasil uji coba penelitian untuk variabel komunikasi interpersonal pada item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket penelitian valid, karena skor  $r_{hitung}$

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

lebih besar dibandingkan dengan skor  $r_{\text{tabel}}$  yang bernilai 0,374. Berikut ini Tabel 3.4 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel *emotional intelligence* sebagai variabel  $X_2$ .

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL *EMOTIONAL INTELLIGENCE***

No.	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket.
<b>Mengenalinya diri</b>				
1.	Saya mampu berpikir rasional dalam mengemukakan pendapat	0,474	0,374	Valid
2.	Saya menggunakan emosi dalam mengatur pengambilan keputusan diri sendiri	0,543	0,374	Valid
3.	Saya mampu menghindari sikap ceroboh dalam mengambil keputusan	0,524	0,374	Valid
4.	Saya mengetahui, menyadari dan memahami penyebab emosi yang sedang dirasakan	0,466	0,374	Valid
5.	Saya mampu menghindari depresi ketika mendapat beban kerja	0,723	0,374	Valid
<b>Mengelola emosi</b>				
6.	Saya mampu mengatur suasana hati agar tidak stress dalam bekerja	0,652	0,374	Valid
7.	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri	0,715	0,374	Valid
8.	Saya mampu menahan amarah dengan sendiri	0,702	0,374	Valid
9.	Saya mampu menghadapi kesulitan dengan kepala dingin tanpa emosi	0,666	0,374	Valid
10.	Saya mampu memaafkan kesalahan rekan kerja	0,715	0,374	Valid
<b>Memotivasi diri sendiri</b>				
11.	Saya optimis dalam menyelesaikan pekerjaan	0,751	0,374	Valid
12.	Saya merasa puas atas hasil yang telah dicapai	0,751	0,374	Valid
<b>Mengenalinya orang lain</b>				
13.	Saya mampu membaca perasaan rekan kerja	0,551	0,374	Valid
14.	Saya mampu memahami dan peka terhadap perasaan rekan kerja	0,551	0,374	Valid

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
15.	Saya mampu menghargai perasaan rekan kerja	0,572	0,374	Valid
16.	Saya mampu menjaga perasaan rekan kerja	0,572	0,374	Valid
17.	Saya mampu meredam emosi rekan kerja	0,572	0,374	Valid
<b>Keterampilan sosial</b>				
18.	Saya mudah bergaul dengan rekan kerja	0,682	0,374	Valid
19.	Saya memiliki rasa solidaritas antar karyawan	0,682	0,374	Valid
20.	Saya saling toleransi antar karyawan	0,682	0,374	Valid
21.	Saya saling tolong-menolong ketika rekan kerja mengalami kesulitan	0,682	0,374	Valid
22.	Saya mampu bekerja dalam tim dengan rekan kerja	0,682	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374 dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur. Instrumen pada variabel *emotional intelligence* dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi memotivasi diri sendiri dengan item pernyataan “saya optimis dalam menyelesaikan pekerjaan dan saya merasa puas atas hasil yang telah dicapai” yaitu sebesar 0,751 dan nilai terendah terdapat pada dimensi mengenali emosi diri dengan item pernyataan “saya mengetahui, menyadari dan memahami penyebab emosi yang sedang dirasakan” sebesar 0,466. Berdasarkan hasil uji coba penelitian untuk variabel *emotional intelligence* pada item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket penelitian valid, karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan

skor  $r_{\text{tabel}}$  yang bernilai 0,374. Berikut ini Tabel 3.5 mengenai hasil uji validitas instrumen variabel komitmen organisasi sebagai variabel Y.

**TABEL 3.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI**

No.	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Ket.
<b><i>Affective commitment (komitmen afektif)</i></b>				
1.	Saya memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan	0,643	0,374	Valid
2.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0,841	0,374	Valid
3.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan	0,909	0,374	Valid
4.	Saya berkontribusi dalam memajukan dan mensejahterakan perusahaan	0,887	0,374	Valid
5.	Saya mampu bekerja lebih untuk membantu keberhasilan perusahaan	0,876	0,374	Valid
<b><i>Continuance commitment (komitmen berkelanjutan)</i></b>				
6.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	0,909	0,374	Valid
7.	Saya peduli terhadap masalah yang dialami perusahaan	0,898	0,374	Valid
8.	Saya mampu bekerja melebihi jam kerja (lembur)	0,913	0,374	Valid
9.	Saya melaksanakan tugas kerja karena kebutuhan	0,931	0,374	Valid
10.	Saya bertahan pada perusahaan karena keuntungan yang diperoleh dari perusahaan	0,898	0,374	Valid
11.	Saya mampu menjaga hubungan kerja dengan perusahaan melalui kegiatan <i>gathering</i>	0,829	0,374	Valid
<b><i>Normative commitment (komitmen normatif)</i></b>				
12.	Saya dapat menerima tujuan dan nilai organisasi pada perusahaan	0,875	0,374	Valid
13.	Saya dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan	0,864	0,374	Valid
14.	Saya mampu berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan	0,842	0,374	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374 dari tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada responden seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga pernyataan-pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur terhadap konsep yang seharusnya diukur. Instrumen pada variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dengan item pernyataan “saya melaksanakan tugas kerja karena kebutuhan” yaitu sebesar 0,931 dan nilai terendah terdapat pada dimensi *affective commitment* (komitmen afektif) dengan item pernyataan “saya memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan” sebesar 0,643. Berdasarkan hasil uji coba penelitian untuk variabel komitmen organisasi pada item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket penelitian valid, karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,374.

### 3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada saat yang berbeda. Di mana uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Sebagaimana menurut Anwar Sanusi (2013:80) mengemukakan:

Reliabilitas merupakan suatu alat pengukur yang menunjukkan konsisten hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sherri L. Jackson (2012:81) menyatakan bahwa *reliability is indication of consistency or stability of a measuring instrument*. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Sebagaimana pengujian reliabilitas instrumen bahwa alternatif jawaban lebih dari dua, di mana uji reliabilitas menggunakan uji *Alpha Croanbach*. Menurut Husein Umar (2011:60) suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7. Adapun rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{Sumber :Husein Umar, 2011:170})$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$S_t^2$  = Deviasi standar total

$\sum S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$\sigma$  = Nilai varians

$X$  = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas dapat ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket penelitian yang diuji kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $30-2=28$ ) maka

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.6

**TABEL 3.6**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1.	Komunikasi Interpersonal	0,757	0,374	Reliabel
2.	<i>Emotional Intelligence</i>	0,754	0,374	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	0,778	0,374	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

### 1.2.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Menurut Asep Hermawan (2009:210), setelah data dikumpulkan proses selanjutnya dilakukan persiapan dan analisis data. Adapun tahap-tahap dalam persiapan data sebagai berikut :

1. Validasi data (*validation*) merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam survei atau observasi dilakukan dengan benar dan bebas dari bias.
2. Data *editing* dan *coding*. *Editing* merupakan proses di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Sedangkan *coding* merupakan pengelompokkan dan pemberian nilai terhadap berbagai respon dari instrumen survei.
3. Data *entry* merupakan prosedur yang digunakan untuk memasukkan data ke dalam komputer untuk dianalisis lebih lanjut.
4. Tabulasi data merupakan suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori.
5. Deteksi kesalahan merupakan menentukan apakah *software* yang digunakan untuk data *entry* dan tabulasi akan memungkinkan peneliti melakukan *error edit routines*.

6. Pemrosesan data dan analisis data merupakan proses pengolahan data dan analisis data yang dapat menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*).

Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket di mana data mentah (*raw data*) diperiksa dari kesalahan yang dilakukan oleh pewawancara atau responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Skoring*, yaitu menghitung bobot nilai dengan skala interval menggunakan metode skala perbedaan semantik (*semantic differential scale*) merupakan metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian tujuh butir yang menyatakan secara verbal dua kutub (*bipolar*) penilaian yang ekstrim dengan garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak di bagian kiri garis, atau sebaliknya (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2011:105). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala interval mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif sebagaimana pada Tabel 3.7 berikut:

**TABEL 3.7**  
**PEDOMAN NILAI ANGKET**

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

Sumber: Modifikasi dari Riduwan (2013:91)

3. Tabulasi, yaitu suatu proses sederhana untuk menghitung jumlah observasi yang diklasifikasikan kedalam beberapa kategori. Kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.
4. Pengujian, yaitu untuk menguji hipotesis, metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode verifikatif, maka dilakukan analisis data regresi linier berganda. Karena penelitian ini menganalisis tiga variabel, yaitu komunikasi interpersonal (X1) dan *emotional intelligence* (X2)



dan komitmen organisasi (Y), maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linier berganda.

### 3.2.7.1 Analisis Data Deskriptif

Setelah data mentah diperoleh atau hasil pengisian angket, maka data tersebut harus diolah agar mempunyai makna yang berguna bagi pemecahan masalah. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun oleh peneliti berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, yaitu dengan memberikan keterangan dan data mengenai komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2013:158), analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikansinya.

#### 1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal (Sugiyono, 2011:94) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \end{aligned}$$

$$\text{Jarak Interval} = \frac{[\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}]}{\text{Interval}} : \text{Skor}$$

$$\text{Persentase Skor} = \frac{[(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100}{}$$

## 2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif tentang komunikasi interpersonal ( $X_1$ ), yang terdiri dari keterbukaan (*openness*), empati (*emphathy*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).
2. Analisis deskriptif tentang *emotional intelligence* ( $X_2$ ), yang terdiri dari mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial.
3. Analisis deskriptif tentang komitmen organisasi (Y), yang terdiri dari *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Analisis deskriptif yang digunakan pada angket dalam penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS melalui distribusi frekuensi. Sebagaimana dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase 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 Seorngpun
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: Moch Ali (2013:184)

### 3.2.7.2 Analisis Data Verifikatif menggunakan Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan *emotional intelligence* ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda karena menganalisis tiga variabel yaitu komunikasi interpersonal, *emotional intelligence*, dan komitmen organisasi. Dengan menggunakan teknik analisis linier ganda dapat dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normal adalah uji untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Adapun tujuan dari dilakukannya uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Sebagaimana merupakan model regresi yang memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu data kiri di bawah ke kanan atas. Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti dapat melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test (Hengky Latan dan Selva Temalagi, 2013:56-63). Senada dengan Agus Widarjono (2010:111) yang menyatakan bahwa uji statistika Kolmogorov-Smirnov merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu dalam hal ini adalah distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*Empirical Distribution Function* = ECDF). Jika terdapat data  $Y_1, Y_2 \dots Y_N$  yang disusun dengan order atau ranking N maka ECDF dapat didefinisikan sebagai berikut:

$$E_N = n(i) / N$$

Di mana  $n(i)$  adalah nilai kurang dari  $Y_i$  dan  $Y_i$  adalah order dari nilai terkecil sampai terbesar. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$D = \max_{1 \leq i \leq N} |F(Y_i) - i/N|$$

Di mana  $F$  merupakan distribusi kumulatif teoretis yang diuji kebenarannya. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dalam uji Kolmogorov-Smirnov ini adalah bahwa data mengikuti distribusi tertentu (distribusi normal), sedangkan hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) data tidak mengikuti distribusi tertentu (tidak berdistribusi normal). Jika nilai  $D$  ini lebih kecil dari nilai kritis maka menerima hipotesis nol. Berarti data mengikuti distribusi normal. Sedangkan bila nilai statistika  $D$  lebih besar dari nilai kritis maka menolak hipotesis nol atau menerima hipotesis alternatif sehingga data tidak mengikuti distribusi normal. Selain itu dapat pula dengan menggunakan nilai probabilitas untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) maka menerima  $H_0$ . Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) maka menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Scatterplot, di mana dengan melihat pada grafik Scatterplot jika plotting titik-titik menyebar secara acak dan tidak berkumpul pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Hengky Latan dan Selva Temalagi, 2013:66). Sebagaimana metode yang digunakan ini adalah dengan mengetahui pola heteroskedastisitas. Pola heteroskedastisitas menurut Agus Widarjono (2010:95) dapat dilacak melalui

hubungan antara varian variabel gangguan dengan variabel independen dengan model sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Diasumsikan bahwa pola varian variabel gangguan dari persamaan adalah proporsional dengan  $X_{1i}$  dan  $X_{2i}$  sehingga:

$$\begin{aligned}\text{Var}(e_i | X_{1i}) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{1i} \\ \text{Var}(e_i | X_{2i}) &= E(e_i^2) \\ &= \sigma^2 X_{2i}\end{aligned}$$

Masalah heterokedastisitas tersebut dapat diatasi melalui transformasi persamaan dengan cara membagi dengan  $\sqrt{X_{1i}}$  dan  $\sqrt{X_{2i}}$ . Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\frac{Y}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} &= \frac{\beta_0}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} + \beta_1 \frac{X_{1i}}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_2 \frac{X_{2i}}{\sqrt{X_{2i}}} + \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \\ &= \beta_0 \frac{1}{\sqrt{X_{1i}}} + \beta_1 \sqrt{X_{1i}} + \beta_2 \sqrt{X_{2i}} + v_i\end{aligned}$$

Di mana  $v_i = \frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}$

Dari transformasi ini varian variabel gangguan dalam persamaan tidak lagi heterokedastisitas. Hal ini bisa dibuktikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}E(v_i^2) &= E\left(\frac{e_i}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}}\right)^2 \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} E(e_i^2) \\ &= \frac{1}{\sqrt{X_{1i}+X_{2i}}} \sigma^2 X_{1i} + X_{2i} \\ &= \sigma^2\end{aligned}$$

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

autokorelasi. Sebagaimana untuk mengujinya dapat dilihat dengan menggunakan uji D-W (Durbin-Watson). Adapun kriteria autokorelasi menurut Singgih Santosa (2012:242) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai D-W di bawah -2, maka terdeteksi ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2, maka teridentifikasi tidak ada autokorelasi
- Jika nilai D-W di atas +2, maka terindikasi ada autokorelasi negatif

Sebagaimana menurut Agus Widarjono (2010:99) metode Durbin-Watson merupakan metode yang banyak digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi. Adapun formula uji statistik Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (\hat{e}_t - \hat{e}_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=n} \hat{e}_t^2}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, Durbin-Watson telah berhasil mengembangkan distribusi statistik Durbin-Watson. Durbin-Watson berhasil menurunkan nilai kritis batas bawah ( $d_L$ ) dan batas atas ( $d_U$ ) sehingga jika nilai  $d$  hitung dari persamaan terletak di luar nilai kritis maka ada tidaknya autokorelasi baik positif atau negatif dapat diketahui. Penentuan ada tidaknya autokorelasi secara cepat dapat diketahui jika nilai  $d$  mendekati 2 maka tidak ada autokorelasi. Sebaliknya jika nilai  $d$  mendekati 0 atau mendekati 4 maka diduga ada autokorelasi positif atau autokorelasi negatif.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Menurut Agus Widarjono (2010:75) multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda. Di mana dapat digunakan persamaan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + e_i$$

Di mana  $Y$  = komitmen organisasi,  $X_1$  = komunikasi interpersonal, dan  $X_2$  = *emotional intelligence*

Multikolinearitas akan menyebabkan estimator OLS mempunyai varian yang besar dan dengan demikian *standard error* juga besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan menggunakan formula varian  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  sebagai berikut:

$$\text{Var}(\beta_1) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{1i}^2(1-r_{12}^2)}$$

$$\text{Var}(\beta_2) = \frac{\sigma^2}{\sum x_{2i}^2(1-r_{12}^2)}$$

Di mana  $r_{12}^2$  merupakan korelasi antara variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dalam regresi berganda. Jika korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  mendekati angka 1 maka varian dari  $X_1$  dan  $X_2$  terus akan menaik dan sebaliknya jika korelasi mendekati angka 0 maka variannya semakin menurun. Dengan demikian semakin tinggi korelasi antara variabel independen maka akan mendapatkan varian dan *standard error* yang semakin besar. Dengan demikian konsekuensi adanya multikolinearitas bila menggunakan metode OLS dan masih mempertahankan asumsi lain sebagai berikut:

1. Estimator masih bersifat BLUE tetapi estimator mempunyai varian dan kovarian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat.
2. Konsekuensi no. 1, interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil sehingga membuat variabel independen secara statistik tidak signifikan.
3. Meskipun secara individu variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen melalui uji t, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) masih bisa relatif tinggi.

Adapun salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi berganda dapat menggunakan metode VIF dan Tolerance sebagaimana berdasarkan nilai VIF, jika nilainya kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Begitu pula bila menggunakan angka *tolerance* diduga tidak ada multikolinearitas. Senada dengan Singgih Santoso (2016:206) yang menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena menganalisis lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2013:277) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Regresi linier berganda rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2013:277)

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi  
 a : Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> : Komunikasi Interpersonal  
 X<sub>2</sub> : *Emotional Intelligence*

Untuk menyelesaikan persamaan tersebut, diperlukan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) - b_1(\sum x_1) - b_2(\sum x_2)}{N}$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a, b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> adalah sebagai berikut.

$$1. \sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$$

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1) - (\sum y)}{N}$
5.  $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$
6.  $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

#### 6. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar sumbangan variabel  $X$  terhadap  $Y$ , sehingga diketahui besarnya presentase pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$ . Koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan oleh Riduwan (2008:136) yaitu :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

100% = Konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauhmana pengaruh komunikasi interpersonal dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 di bawah ini.

**TABEL 3.9**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GUILFORD)**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</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 (2013:95)

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

#### 1. Hipotesis Deskriptif

Berdasarkan analisis secara deskriptif dalam penelitian ini dapat diambil keputusan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif (Sugiyono, 2013:7) merupakan dugaan terhadap nilai suatu variabel dalam satu sampel walaupun di dalamnya bisa terdapat beberapa kategori. Sebagaimana analisis deskriptif yang digunakan dalam mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 10%.

**TABEL 3.10**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Kriteria Penafsiran</b>	<b>Keterangan</b>
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: Moch Ali (2013:184)

Adapun untuk mengetahui interpretasi hipotesis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3.11 dengan memodifikasi pedoman interpretasi hipotesis deskriptif berdasarkan menurut Moch Ali (2013:184) pada penafsiran hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**TABEL 3.11**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI**  
**HIPOTESIS DESKRIPTIF**

<b>Komunikasi Interpersonal</b>		<b><i>Emotional Intelligence</i></b>		<b>Komitmen Organisasi</b>	
<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
750 – 1392,90	Sangat tidak efektif	660 – 1225,74	Sangat rendah	420 – 780	Sangat rendah
1392,91 – 2035,75	Tidak efektif	1225,75 – 1791,45	Cukup rendah	781 – 1140	Cukup rendah
2035,76 – 2678,60	Cukup tidak efektif	1791,46 – 2357,16	Rendah	1141 – 1500	Rendah
2678,61 – 3321,45	Sedang	2357,17 – 2922,87	Sedang	1501 – 1860	Sedang
3321,46 – 3964,30	Cukup efektif	2922,88 – 3488,58	Cukup tinggi	1861 – 2220	Cukup tinggi
3964,31 – 4607,15	Efektif	3488,59 – 4054,29	Tinggi	2221 – 2580	Tinggi
4607,16 – 5250	Sangat efektif	4054,30 – 4620	Sangat tinggi	2581 – 2940	Sangat tinggi

Sumber : Modifikasi dari Moch Ali (2013:184)

## 2. Uji $R^2$

Uji  $R^2$  dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel komunikasi interpersonal ( $X_1$ ) dan *emotional intelligence* ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Rumus yang digunakan  $R^2$  adalah :

$$R^2 = 1 - \frac{ss\ error}{ss\ total} = 1 - \frac{\sum(y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum(y_i - \bar{y})^2}$$

Sumber : Anwar Sanusi (2013)

Keterangan :

$y_i$  = observasi respon ke - i

$\bar{y}$  = rata-rata

$\hat{y}_i$  = ramalan respon ke - i

Hipotesis 1 :

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi

Riska Amalia, 2017

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT ANEKA GAS INDUSTRI CABANG BANDUNG**

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

Hipotesis 2 :

$H_0 : \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi

$H_a : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi