

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen dengan pendekatan kuantitatif. Prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Survey dilakukan dengan banyak responden yang menjawab pernyataan yang sama dalam kuesioner yang disebar. Survey mengukur banyak variabel, menguji banyak hipotesis, dan berfikir tentang alternatif penjelasan suatu variabel, yang kemudian diuji hubungannya secara statistik (Neuman, 2003: 225).

Tipe penelitian diperlukan untuk merumuskan bagaimana penelitian dilaksanakan agar kegiatan penelitian dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Penelitian ini tidak menciptakan suatu perlakuan tetapi hanya untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kecerdasan emosi keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi.

#### **3.2. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian peranan suatu variabel sangat penting. Variabel adalah sebuah konsep yang menunjukkan variasi atau keberagaman. Variabel merupakan ide utama dalam penelitian kuantitatif. Secara garis besar, variabel terdiri atas dua macam, yaitu: variabel yang bersifat mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) (Winarsunu, 2002:4).

Dalam penelitian ini identifikasi variabel penelitian adalah:

- a. Variabel bebas : Kecerdasan emosi (X1) dan keterlibatan kerja (X2)
- b. Variabel terikat : Kinerja karyawan (Y)

### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Kerlinger (2006:51) menjelaskan bahwa yang dimaksud definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu. Adapun definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X1) : kecerdasan emosi

Kecerdasan emosi merupakan kecerdasan yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan *adaptability, assertiveness, emotion perception (self & others), emotion expression, emotion management (others), emotion regulation, low impulsiveness, relationships, self-esteem, self-motivation, social awareness, stress management, trait empathy, trait happiness, dan trait optimism.*

Kecerdasan emosi diukur dengan menggunakan skala *Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF)* milik Petrides & Furnham (2001). Skala ini mengukur 15 dimensi kecerdasan emosi.

Tabel 3.1 *Blueprint* Kecerdasan Emosi

Dimensi	Nomor Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
a. <i>Adaptibility</i>	29	14
b. <i>Assertiveness</i>	9	7
c. <i>Emotion perception (self &amp; others)</i>	23	8
d. <i>Emotion expression</i>	1	16
e. <i>Emotion management (others)</i>	11	26
f. <i>Emotion regulation</i>	19	4
g. <i>Low Impulsiveness</i>	30	22
h. <i>Relationship</i>	6	28
i. <i>Self-esteem</i>	24	10
j. <i>Self motivation</i>	3	18
k. <i>Social awareness</i>	21	13
l. <i>Stress management</i>	15	25
m. <i>Trait empathy</i>	17	2
n. <i>Trait happiness</i>	20	5
o. <i>Trait optimism</i>	27	12
<b>TOTAL ITEM</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## 2. Variabel bebas (X2) : keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan hal penting dalam hidup (*central life interest*), adanya partisipasi aktif dalam pekerjaan (*active participation*), menganggap pentingnya kinerja bagi nilai hidup (*importance of performance with valued self*) dan kesesuaian dengan konsep diri (*consistency with self-concept*)

Keterlibatan kerja diukur menggunakan skala yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan pada konsep Saleh & Hosek (1976) yang mengukur keterlibatan kerja dari 4 dimensi.

Tabel 3.2 *Blueprint* Keterlibatan Kerja

Dimensi/ indikator	Nomor Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
a. <i>Central life interest</i>	1,9,17	5,13,21
b. <i>Active participation</i>	2,10,18,25	6,14,22,28
c. <i>Importance of performance with valued self</i>	3,11,19,26	7,15,23,29
d. <i>Consistency with Self-concept</i>	4,12,20,27	8,16,24,30
<b>TOTAL ITEM</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

### 3. Variabel terikat (Y): kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja yang ditunjukkan buktinya secara kongkrit, dapat diukur maupun dibandingkan dengan standar dan waktu yang telah ditentukan meliputi;

- a. Kinerja tugas (*task performance*), yaitu: orientasi terhadap pelanggan pengetahuan teknis, kecakapan dan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja, kecakapan dalam pencatatan, dokumentasi dan pelaporan, serta komunikasi.
- b. Kinerja kontekstual (*contextual performance*), yaitu: *job dedication* (usaha, inisiatif, ketekunan, disiplin) dan *interpersonal facilitation* (suka membantu, penuh perhatian dan pertimbangan, dan mau bekerja sama dengan orang lain).

Pengukuran kinerja dilakukan peneliti dengan menyusun *performance appraisal form* berdasarkan konsep Borman dan Motowidlo (1997).

Tabel 3.3 *Blueprint* Kinerja

Indikator	Nomor Item
a. Orientasi terhadap pelanggan	tp1
b. Pengetahuan teknis	tp2
c. Kecakapan dan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja	tp3
d. Kecakapan dalam pencatatan, dokumentasi dan pelaporan	tp4
e. Komunikasi	tp5
f. Usaha	jd1
g. Inisiatif	jd2
h. Ketekunan	jd3
i. Disiplin	Jd4
j. Suka membantu	if1
k. Penuh perhatian dan pertimbangan	if2
l. Mau bekerja sama	if3
<b>TOTAL ITEM</b>	<b>12</b>

\*Keterangan: tp= *task performance*, jd= *job dedication*, if= (*interpersonal facilitation*)

### 3.4. Subjek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan PT. F1 Perkasa Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan teknik berupa *simple random sampling*. Isaac dan Michael (dalam Hadi, 1994), telah membuat tabel perhitungan penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10% . Dari total karyawan yang berjumlah 223 orang, Isaac & Michael menentukan jumlah sampel yang sesuai untuk populasi kurang lebih 220 orang dengan estimasi derajat error sebesar 5% adalah minimal 135 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode skala untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Hal yang menjadi dasar pertimbangan dalam menggunakan skala adalah instrumen ini dapat dengan

mudah memberikan gambaran penampilan, terutama di dalam orang menjalankan tugas, yang menunjukkan munculnya kesesuaian sifat-sifat atau kondisi. (Azwar, 2003).

Untuk mengukur variabel kinerja dilakukan dengan penyusunan indikator kinerja berdasarkan teori Borman dan Motowidlo (1997) yang membedakan kinerja menjadi dua, yaitu kinerja tugas (*task performance*) dan kinerja kontekstual (*contextual performance*). Penyusunan indikator kinerja tersebut menggunakan metode *Behavioral Anchor Rating Scale* (BARS) dengan rentang skala penilaian 1-5. Indikator kinerja tugas (*task performance*) meliputi: orientasi terhadap pelanggan pengetahuan teknis, kecakapan dan keterampilan dalam menggunakan peralatan kerja, kecakapan dalam pencatatan, dokumentasi dan pelaporan, serta komunikasi. Sedangkan indikator kinerja kontekstual (*contextual performance*) meliputi: *job dedication* (usaha, inisiatif, ketekunan, disiplin) dan *interpersonal facilitation* (suka membantu, penuh perhatian dan pertimbangan, dan mau bekerja sama dengan orang lain).

Untuk mengukur variabel kecerdasan emosi dalam penelitian ini digunakan skala kecerdasan emosi *Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form* (TEIQue-SF) milik Petrides dan Furnham (2001) yang terdiri dari 15 dimensi, yaitu *adaptability*, *assertiveness*, *emotion perception (self & others)*, *emotion expression*, *emotion management (others)*, *emotion regulation*, *impulsiveness*, *relationships*, *self-esteem*, *self-motivation*, *social awareness*, *stress management*, *trait empathy*, *trait happiness* dan *trait optimism* dengan skala likert 5 poin yang rentang nilainya 1 sampai 5.

Sementara untuk mengukur variabel keterlibatan kerja digunakan skala keterlibatan kerja, yang disusun berdasarkan teori Saleh dan Hosek (1976) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dapat dilihat dari: *central life interest*, *active participation*, *importance of performance with valued self* dan *consistency with self-concept* dengan skala likert 5 poin yang rentang nilainya 1 sampai 5.

### **3.6. Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2003:5).

Uji validitas terhadap alat ukur yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement*. Pertanyaan yang dicari jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2003:45).

*Professional judges* yang diminta penulis untuk melakukan validitas isi pada alat ukur penelitian ini terdiri dari dua orang dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan seorang Kepala Bagian Personalia PT. F1 Perkasa

Banyuwangi yang dianggap menguasai alat ukur. Setelah dikonsultasikan dengan ahli, maka selanjutnya diuji cobakan dan dianalisis dengan analisis seleksi aitem.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama dari instrumen pengukuran yang baik. Menurut Azwar (2003:4), reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan hasil dari suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya dan disebut sebagai reliabel.

Untuk mencari reliabilitas instrumen dalam penelitian ini digunakan cara penghitungan reliabilitas internal, yaitu penghitungan yang dilakukan berdasarkan data dari instrumen tersebut yang diuji cobakan sebanyak satu kali. Dalam hal ini, uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha*, dengan pertimbangan adanya homogenitas isi belahan (Azwar, 2003). Pelaksanaan proses pengujian dilakukan dengan bantuan program *software IBM SPSS 21 for windows*.

### a) Uji validitas dan reliabilitas skala kecerdasan emosi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Petrides & Furnham (2001), telah dilakukan uji validitas skala kecerdasan emosi TEIQue-SF sebagai berikut:



Tabel 3.4 Konsistensi Internal Trait EI

Dimensi	Cronbach's Alpha
a. <i>Adaptibility</i>	0,74
b. <i>Assertiveness</i>	0,76
c. <i>Emotion perception (self &amp; others)</i>	0,73
d. <i>Emotion expression</i>	0,88
e. <i>Emotion management (others)</i>	0,71
f. <i>Emotion regulation</i>	0,80
g. <i>Low Impulsiveness</i>	0,75
h. <i>Relationship</i>	0,74
i. <i>Self-esteem</i>	0,80
j. <i>Self motivation</i>	0,70
k. <i>Social awareness</i>	0,81
l. <i>Stress management</i>	0,80
m. <i>Trait empathy</i>	0,70
n. <i>Trait happiness</i>	0,86
o. <i>Trait optimism</i>	0,80

Untuk mengetahui kualitas suatu item, maka dilakukan uji daya beda item agar diketahui item yang layak dan tidak layak untuk digunakan. Dari uji reliabilitas *Alpha Cronbach*, diketahui nilai koefisien reliabilitas skala kecerdasan emosi sebagai berikut (hasil penghitungan statistik terlampir) :

- Pada putaran 1, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,740 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, diketahui aitem tidak layak ( $<0,213$ ) adalah item nomor 1,4,7,9,10,13,16, 21, 22, 23, 25 dan 27.
- Pada putaran 2, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,794 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, diketahui aitem yang tidak layak ( $<0,213$ ) adalah item nomor 2

- Pada putaran 3, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,797 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, tidak ada aitem yang tidak layak ( $<0,213$ )

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa aitem yang memiliki kualitas baik untuk digunakan dalam analisis selanjutnya sebanyak 17 aitem, yaitu aitem nomor 3,5,6,8,11,12,14,15,17,18,19,20,24,26,28,29,30. Akan tetapi, karena perbedaan Koefisien reliabilitas pada putaran 1 dan 3 memiliki selisih yang sangat sedikit sehingga memungkinkan untuk tetap memakai seluruh aitem dalam skala kecerdasan emosi TEIQue-SF karena skala tersebut sudah teruji serta diakui validitas dan reliabilitasnya, walaupun dalam penelitian ini terjadi ketidaksesuaian terhadap kelayakan beberapa aitem.

#### b. Uji validitas dan reliabilitas skala keterlibatan kerja

Dari uji reliabilitas Alpha Cronbach, diketahui nilai koefisien reliabilitas skala keterlibatan kerja sebagai berikut (hasil penghitungan statistik terlampir):

- Pada putaran 1, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,889 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, diketahui aitem yang gugur ( $<0,213$ ) adalah aitem nomor 3 dan 16
- Pada putaran 2, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,893 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, diketahui aitem yang gugur ( $<0,213$ ) adalah aitem nomor 21

- Pada putaran 3, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,895 dan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*-nya, diketahui tidak ada lagi aitem yang gugur ( $<0,213$ )

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa aitem yang memiliki kualitas baik untuk digunakan dalam analisis selanjutnya sebanyak 27 aitem, yaitu item nomor 1,2,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,17,18,19,20,22,23,24,25,26,27,28,29,30.

Berikut ini adalah persebaran aitem yang valid berdasarkan setiap indikator keterlibatan kerja baik *favorable* maupun *unfavorable*, yang selanjutnya akan digunakan sebagai analisis untuk menguji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 3.5 Keterwakilan Aitem Per-Dimensi Skala Keterlibatan Kerja

Dimensi/ indikator	Nomor Item		Jumlah Item
	F	UF	
a. <i>Central life interest</i>	1,9,17	5,13	5
b. <i>Active participation</i>	2,10,18,25	6,14,22,28	8
c. <i>Importance of performance with valued self</i>	11,19,26	7,15,23,29	7
d. <i>Consistency with Self-concept</i>	4,12,20,27	8,24,30	7
<b>TOTAL ITEM</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>

### 3.7. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Dimana menurut Kerlinger (2006) memiliki rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Kecerdasan emosi

X<sub>2</sub> = Keterlibatan kerja

a = Konstanta/ intercept

b = Koefisien regresi variabel X

e = *Error disturbance*

Selanjutnya Menurut Ghozali (2002 : 91), syarat dilakukannya analisis regresi adalah ketika memenuhi uji asumsi normalitas, linearitas, heterokedasitas, multikolonieritas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing kelompok data berasal dari populasi yang normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

b) Uji linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan yaitu studi empiris linier, kuadrat, atau kubik. Ada tiga uji yang bisa dilakukan untuk mendeteksi yaitu uji Durbin Watson, uji Ramsey, dan uji Langrange Multiplier.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup (data kategori) mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Seharusnya data memiliki varians yang sama, sehingga dikatakan terjadi homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama, maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat *scatter plot* (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID), uji Gletjer, uji Park, dan uji White.

d) Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinearitas dapat melihat nilai korelasi antar variabel independen, nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2002 : 91).

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem autokorelasi*. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji Durbin Watson (DW test), uji Langrage Multiplier (LM test), uji statistik Q, dan Run Test.