

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Kegiatan penelitian ini didasarkan secara ilmiah, dimana terdapat dua langkah dalam penelitian. Langkah pertama, dijelaskan kesenjangan antara fakta berupa data sekunder, hasil observasi, pengalaman pribadi atau hasil penelitiannya dengan yang seharusnya berupa undang-undang, peraturan, visi, misi, kurikulum, atau teori-teori dalam buku dan jurnal. Langkah kedua, mengkomunikasikan informasi mengenai masalah penelitian berupa konsep, konstruk dan definisi.

Pengertian metode penelitian adalah : “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti **(Sugiyono, 2016:2)**.

Metode kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2011:8). Penelitian deskriptif adalah sebagai berikut: “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan,

atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain” (Sugiyono, 2013:3).

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah di pelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif tersebut digunakan untuk menguji lebih dalam Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, masing-masing variable didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:58).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Adapun penjelasannya sebagai berikut

3.2.1.1. Variabel Independen/Variabel Bebas (X)

Variabel Independen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah kepemimpinan (X1) kecerdasan emosional (X2) dan kompetensi (X3). Variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. menurut DuBrin (2015:3)

b. kecerdasan emosional (X2)

“Kecerdasan emosional sebagai sekumpulan kemampuan untuk merasakan dan menyatakan emosi, mengasimilasi emosi dalam berpikir, memahami dan

menghubungkan emosi dalam diri sendiri dan orang lain”. McShane dan Von Glinow (dalam Wibowo, 2014

c. Kompetensi (X3) Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2013: 126)

3.2.1.2. Variabel Dependen/Variabel Terikat (Y)

Pengertian variabel dependen adalah sebagai berikut: “Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2013:39).

Kepuasan Kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. (Rivai 2013:856)

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, proses ini juga dimaksud untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistika dapat dilakukan secara benar. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka penelitian ini terdapat 4 (empat) komponen variabel, yaitu:

a. Kepemimpinan sebagai variabel bebas pertama, yang selanjutnya disebut variabel (X_1)

- b. Kecerdasan emosional sebagai variabel bebas kedua, yang selanjutnya disebut variabel (X_2)
- c. Kompetensi sebagai variabel bebas, yang selanjutnya disebut variabel (X_3)
- d. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, yang selanjutnya disebut variabel (Y)

Untuk memahami penggunaan variabel dan menentukan data apa yang akan diperlukan dan memudahkan dalam pengukuran variabel, maka dibuatlah operasionalisasi variabel yang akan dijelaskan dalam table berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional variable

Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kepemimpinan (X1) “Suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.”	1. Fungsi sebagai motivator	Kemampuan pemimpin dalam berinovasi	Mampu mendorong dalam pengembangan strategi baru yang inovatif	Ordinal	1
		Kemampuan pemimpin dalam konseptual yang sebelumnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi	Mampu memahami suatu persoalan secara keseluruhan	Ordinal	2
Martinis Yasmin dan Maisah (2015:74)	2. Fungsi kepemimpinan	Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi	Berkomunikasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	3
	3. sebagai komunikator	Kemampuan dalam memahami, mengerti dan	Memahami dan mengerti maksud	Ordinal	4

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		mengambil intisari pembicaraan	pembicaraan dengan bawahan		
	4. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator	Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab	Mendorong pegawainya dalam menyikapi masalah dengan cara yang berbeda	Ordinal	5
		Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	Memberikan kontribusi untuk pencapaian keberhasilan	Ordinal	6
	5. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler	Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan	Mengawasi aktifitas bawahan	Ordinal	7
		Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya	Mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki instansi dengan efisien	Ordinal	8
	Kecerdasan Emosional (X2) “ kecerdasan emosional adalah suatu kecerdasan yang merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goelman dialihbahasakan hermaya 2015:11)	Kesadaran diri	kesadaran emosi	Tingkat kesadaran emosi	Ordinal
Penilaian diri sendiri			Tingkat kemampuan dan keterbatasan diri	Ordinal	2
Pecaya diri			Tingkat kepercayaan	Ordinal	3
Pengaturan diri		Kendali diri	Tingkat pengendalian emosi	Ordinal	4
		adaptabilitas	Tingkat adaptasi terhadap pekerjaan	Ordinal	5
Motivasi diri sendiri		Dorongan berprestasi	Tingkat meningkatkan prestasi	Ordinal	6

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
		Inisiatif memanfaatkan peluang	Tingkat kesiapan memanfaatkan peluang	Ordinal	7
	Mengenal emosi orang lain (empaty)	Memahami orang lain	Tingkat kependulian antar rekan kerja	Ordinal	8
	Keterampilan Sosial	Manajemen konflik	Tingkat mengatasi konflik	Ordinal	9
		Hubungan sosial	Tingkat membina hubungan dengan orang lain	Ordinal	10
<p>Kompetensi (X3)</p> <p>Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan.</p> <p>Spencer and Spencer (2010:10)</p>	Motif	Dorongan untuk bekerja lebih baik	Tingkat dorongan para pegawai untuk dapat bekerja sebaik mungkin	Ordinal	1
	watak	Beradaptasi di lingkungan kerja	Tingkat beradaptasi para pegawai di lingkungan kerja	Ordinal	2
	Konsep diri	Pengendalian emosi pegawai saat menghadapi pekerjaan	Tingkat pengendalian emosi dalam pekerjaan	Ordinal	3
	pengetahuan	Perkembangan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	Tingkat dorongan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	Ordinal	4
		Pengetahuan pegawai yang cukup	Tingkat pengetahuan para pegawai	Ordinal	5
	keterampilan	Keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan	Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai	Ordinal	6
		Kemampuan mengerjakan tugas	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan	Ordinal	7
Kinerja (Y)	Hasil kerja	Kuantitas hasil kerja	Tingkat kuantitas hasil kerja	Ordinal	1
				Ordinal	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan waktu kerjanya Wirawan (2009: 67)		Kualitas hasil kerja	Tingkat kualitas hasil kerja		2
		Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Tingkat kemampuan mengefesiensikan waktu dalam melaksanakan tugas	Ordinal	3
	Perilaku kerja	Inisiatif	Tingkat kemampuan untuk memulai ide terlebih dahulu	Ordinal	4
		Ketelitian	Tingkat kemampuan ketelitian dalam bekerja	Ordinal	5
	Sifat pribadi	kejuruan	Tingkat kemampuan dalam bersikap jujur	Ordinal	6
kreativitas		Tingkat Kemampuan dalam berkreaitivitas	Ordinal	7	

Sumber : Data yang diolah

3.3. Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Sugiyono (2017:117). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80).

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sugiyono (2017:81). Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden.

3.4. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara (Sugiyono 2013:224).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang

digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di BPPD Kota Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

- a. Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di BPPD Kota Bandung.
- b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di BPPD Kota Bandung.
- c. Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung

sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan Kepemimpinan. Kecerdasan emosional dan kompetensi.

2. Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil di BPPD Kota Bandung.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian yang dilakukan untuk mengumpulkan data agar dapat mengetahui instrument yang baik dan untuk suatu ukuran untuk menunjukkan kevalidan suatu instrument.

3.5.1. Uji Validitas

Menurut masrum, sebagaimana dikutip Sugiyono (2010) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan skor item-item dari variable tersebut. Apabila nilai diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat ke validitas yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *person product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah Skor Item

$\sum XY$ = Jumlah Skor total (seluruh item)

3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrument yang reliable adalah instrument yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap

responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variable latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011:48). Setelah diketahui nilai korelasinya maka hasil dari korelasi tersebut dimasukkan kedalam rumus *Split Half* sebagai berikut :

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

Dimana :

r = Reliabilitas seluruh instrument

rb = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

3.6. Analisis Pengolahan Data dan Uji Hipotesis

Analisis data berdasarkan uraian diatas yang kemudian diolah karena analisis pengolahan data berfungsi untuk menyimpulkan hasil dari penelitian.

Teknik analisis data adalah Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016:147).

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan seluruh variable secara simultan atau bersama-sama menggunakan uji F dan untuk

mengetahui hubungan variable secara parsial atau terpisah, penelitian ini secara keseluruhannya menggunakan skala likert.

3.6.1. Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Nilai dalam skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative (Juliansyah Noor, 2014:15). Dimana alternative jawaban diberikan nilai sampai dengan lima, selanjutnya nilai dari alternative tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langka-langkah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Model Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
	Bila Positif	Bila Negatif
SS(Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
CS (Cukup Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Juliansyah Noor (2014:15)

Nilai alternative jawaban kemudian diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistic. Setelah itu kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang interval dengan klasifikasi skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, dengan banyaknya kelas adalah 5, Sudjana (2010:130) untuk menentukan rentang interval dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{R}{BK}$$

Keterangan :

P = Rentang Interval

R = Rentang skor tertinggi – skor terendah

BK = Banyaknya kelas

3.6.2. Analisis Deskriptif

Aanalisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan variabel dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriterian penilaian untuk setiap item pernyataan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun table distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori : sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, atau sangat setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata – rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang skor = 0,8

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut :

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik

Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik

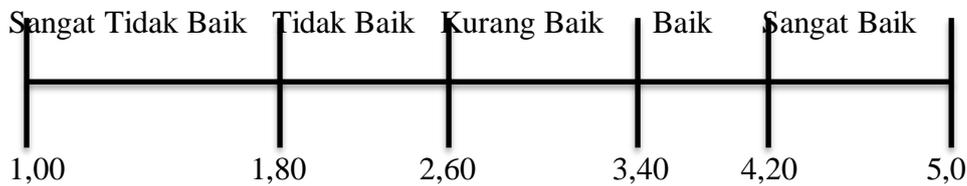
Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Tabel 3.3
Kategori skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Cukup
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017:134)

Selanjutnya dapat digambarkan garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Untuk kriteria kedudukannya, peneliti akan menyesuaikan dengan pernyataan-pernyataan dari setiap indicator yang digunakan. Hasil, kriteria sangat rendah hingga sangat tinggi tidak akan slalu digunakan pada seluruh garis kontinum yang nantinya akan dibuat setelah rekapitulasi tanggapan responden selesai memperoleh angka (Sugiyono 2010).

3.6.3. Analisis Verifikatif

Penelitian ini digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Ada beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi.

3.6.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variable Kepemimpinan (X_1), kecerdasan emosional (X_2), Kompetensi (X_3) dan Kinerja karyawan (Y).

Analisis yang digunakan adalah regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan :

$$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

A = Nilai tetap atau bilangan konstan

β_1 = Koefisien regresi untuk X_1

β_2 = Koefisien regresi untuk X_2

β_3 = Koefisien regresi untuk X_3

X_1 = Variabel bebas (Motivasi)

X_2 = Variabel bebas (Beban Kerja)

X_3 = Variabel bebas (Kompensasi)

3.6.3.2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas (X) secara keseluruhan dengan variabel tidak bebas (Y). Rumus korelasi ganda adalah:

$$R_{XY} = \frac{\sqrt{JK_{\text{regresi}}}}{JK_{\text{total}}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat

JK(total) = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Banyaknya korelasi $-1 \leq r \leq 1$ yaitu dengan ketentuan dengan r adalah sebagai berikut:

$r = -1$, berarti terdapat hubungan linier negative antara X dan Y

$r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan linier antara X dan Y

$R = 1$, berarti terdapat hubungan linier positif antara X dan Y

Adapun untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat digunakan pedoman yang digunakan oleh Sugiyono (2010) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,30-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,50-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.3.3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat penduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (kompensasi), X_2 (beban kerja), dan Y (*turnover intention*) dengan menggunakan uji simultan atau sebagai berikut :

3.6.3.4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan

dengan langkah membandingkan dari F hitung dengan F table. Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu $\alpha=0,05$ Selanjutnya hasil hipotesis F hitung dibandingkan dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika F hitung $>$ F table, maka Ho ditolak, H1 diterima

Jika F hitung $<$ F table, maka Ho diterima H1 ditolak

3.6.3.5.Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan membandingkan nilai T hitung dengan T table. Taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha=0,05$ nilai T hitung dibandingkan dengan T table dan ketentuan sebagai berikut:

Jika T hitung $>$ T tabel, maka Ho diteriman H1 ditolak

Jika T hitung $<$ T tabel, maka Ho ditolak H1 diterima

3.6.3.6.Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kecerdasan emosional (X_2), dan kompetensi (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, yang dinyatakan dalam rumus :

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Kepemimpinan (X_1), variabel Kecerdasan emosional (X_2) dan variabel Kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan menguadratkan koefisien korelasinya yaitu

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

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Kuadrat Koefisien korelasi

100 % = Pengali yang menyatakan dalam persentase

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel Kepemimpinan (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial :

$$KD = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana :

B = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero order = matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y, kuat.

3.7. Rancangan kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel – variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai variabel Kompensasi, beban kerja dan loyalitas pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup,

dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel – variabel yang sedang diteliti.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di BPPD Kota Bandung yang terletak di Jalan Wastu Kencana No.2, Tamansari, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Penelitian berlangsung terhitung dari tanggal 29 februari 2020 sampai dengan berakhirnya bimbingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Riani Mulyani Alfian (2017). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di BRI kantor cabang setiabudhi Bandung
- Muhammad asrar-ul-haq, K Peter kuchinke (2016). Impact of leadership style o employees attitude towards their leader and performances.
- K.N. Lokshmi. K.S. Shekar Rao (2018). A Study on role of emotional intelligence on employee performance
- Adolf Halley, B Kambuaya, J Ronsumbre, Ferdinand Risamasu (2017). Influence of Cultural Organization and Leadership on the Performance of Employees Mediated Job Satisfaction on District Health Department Mimika Papua
- Wagimin^{1,2}, Elisa Kusrini^{3*}, Juhary Ali¹, Vembri Noor Helia³ (2019). The Effect of Leadership on Employee Performance with Total Quality Management (TQM) as a Mediating Variable in Indonesian Petroleum Companies: A Case Study
- Achmad Sani Supriyanto^{1*}, Vivin Maharani Ekowati², Masyhuri³ (2019). The Relationship Among Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance
- Singh, Tripti. 2008. Relationship of Emotional Intelligence with Tranformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *International journal of leadership studies* : 1 (4):pp:3-21.
- I Gusti Ngurah Karmandita¹ Made Subudi² (2014). Pengaruhkompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan si doi hotel dan restoran legian
- Novianto, Indra Eko. (2011) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah pemerintah kabupaten Malang. Universitas Brawijaya, Malang, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)
- Sri Murgiyati (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri)
- Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Okmayasie (2014) Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Pemimpin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palangka Raya.

- Antonakis, J (2004): Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness and Organizational Analysis, *Journal of Organizational Analysis*, (12) 21, 71-182.
- Antonakis, J (2009) Emotional Intelligence, What does it Measure and does it matter for Leadership? *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1)21-40.
- Antonakis, J., Ashkonasy, N.M. M. T. Dosborough (2009) Leadership quarterly. Does Leadership need Emotional Intelligence? *Elsevier Journal, The Leadership Quarterly*, 20, pp. 247-261.
- Avolio, B. J., Yammarino, F. J., & B. M. (1991). Identifying Common Methods of Variance with Data Collected from a single Source: An unresolved Sticky Issue. *Journal of Management* 17(2), 571- 587
- Bar-On, R., Brown, J., Kirkcaldy, B., & Thome, E. (2000). Emotional Expression and Implications for Occupational Stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-I). *Personality and Individual Differences*, 28, 1107-1118. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00160-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00160-9)