

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang sah, benar dan dapat dipercaya mengenai ada atau tidaknya:

1. pengaruh kecerdasan emosional dengan komitmen organisasi
2. pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi
3. pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan yang berlokasi di Jalan Prapanca Raya, Kebayoran Baru-Jakarta Selatan. Tempat tersebut dipilih karena merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan dimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan harus diperhatikan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

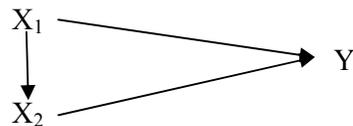
Penelitian dilakukan selama satu bulan pada bulan Mei 2014. waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer (pada seluruh variabel). Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X1) kecerdasan emosional dan (Variabel X2) kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah komitmen organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antara variabel



Ket:

X<sub>1</sub> : kecerdasan emosional

X<sub>2</sub> : kepuasan kerja

Y : komitmen organisasi

—→ : Arah pengaruh

### D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”<sup>46</sup>.

<sup>46</sup>Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2000), hal. 55

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank DKI Cabang Walikota Jakarta Selatan yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%<sup>47</sup>.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Acak Sederhana. Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak dan setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih dan dijadikan sampel penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Komitmen Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu menjadi terikat dengan organisasinya yang menunjukkan adanya identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

#### **b. Definisi Operasional**

Pengambilan data Komitmen organisasi dapat diperoleh dengan menggunakan data primer, dengan beberapa indikator, yaitu: pertama; rasa identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi. Kedua; yaitu keterlibatan. Ketiga yaitu loyalitas berupa

---

<sup>47</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 128

mempertahankan keanggotaan pada organisasi. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang berbentuk skala likert.

### c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur Komitmen organisasi yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrumen yaitu instrumen yang akan diujicobaan dan kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen organisasi. Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang valid dan drop, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator dan sub indikator.

Kisi-kisi instrumen yang akan diujicobakan sebagai berikut:

**Tabel III. 1**

**Kisi-kisi instrument Komitmen organisasi**

Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Identifikasi	- kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi	1, 3, 6, 8, 22.	2*, 7, 18*	1, 2, 5, 7, 18	6
Keterlibatan	- Kesiediaan untuk organisasi	5, 12, 16, 19,	4, 10, 21	4, 11, 13, 15, 17	3, 9

Loyalitas	- mempertahankan keanggotaan pada organisasi	9, 11, 14*, 17, 20.	13*, 15	8, 10,14, 16	12
-----------	--	---------------------	---------	--------------	----

\*) Butir Drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

**Tabel III. 2**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengambilan instrument ini dimulai dengan menyusun instrument berbentuk skala likert yang mengacu pada indikator-indikator pada Table III.1.

Tahap berikutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel komitmen organisasi (Y). setelah

konsep diseutujui, langkah selanjutnya adalah instrument ini di uji cobakan kepada 30 karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>48</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 22 butir pertanyaan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 18 butir pertanyaan. Kemudian butir-butir pertanyaan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha*

---

<sup>48</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

*Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5, dengan menggunakan rumus<sup>49</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir  
 $S_t^2$  : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>50</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum xi^2 \left( \frac{\sum xi^2}{n} \right)}{n}$$

Keterangan: Bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

- $S_i^2$  = Varians butir  
 $\sum X^2$  = Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal  
 $(\sum x)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan  
 $X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian  
 $n$  = Banyaknya subyek penelitian

<sup>49</sup>*Ibid.*, hal.89

<sup>50</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.97

Berdasarkan rumus diatas realibilitas didapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,7280, maka instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur komitmen organisasi.

## **2. Kecerdasan Emosional**

### **a. Definisi Konseptual**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengendalikan emosi pada diri sendiri maupun pada diri orang lain, kemampuan merasa, peka terhadap lingkungan, mampu memotivasi diri, dan mampu mempengaruhi orang lain.

### **b. Definisi Operasional**

Kecerdasan emosional merupakan penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap dirinya sendiri dengan menggunakan kuesioner replika *Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* yang mencerminkan dimensi-dimensi antara lain: kesadaran diri, kepekaan sosial, keterampilan sosial dan pengendalian diri.

Replika ini telah digunakan dalam jurnal penelitian oleh Ademola Olatoye, Akintude dan Yakasi<sup>51</sup>. Penelitian juga dilakukan oleh Zinab Naseer, Saeed-ul-Hassan Chishti, Fazalur Rahman dan Nabi Bux Jumani,

---

<sup>51</sup>Ademola Olatoye, Akintude dan Yakasi, "Emotional Intelligence, Creativity and Academic Achievement of Business Administration Students", *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 2010, p.785

yang mana menggunakan replika WLEIS<sup>52</sup>. Selain itu yang menggunakan replika tersebut adalah Kyootai Leel, Terri Scandura, Youngkyun Kim, Kailash Joshi dan Joo Yeoun Lee<sup>53</sup>.

### c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kecerdasan emosional ini adalah menggunakan bentuk skala Likert dengan mengacu pada dimensi variabel.

Kisi-kisi instrumen kecerdasan emosional dapat dilihat Tabel III.3.

**Tabel III. 3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kecerdasan Emosional**

Variabel	Dimensi	Sebelum Uji Coba		Setelah Uji Coba	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	1,2,3,4,	-	1, 2, 3, 4	-
	Kepekaan Sosia	5, 6, 7, 8	-	5, 6, 7, 8,	-
	Keterampilan Sosial	9, 10, 11, 12	-	9, 10, 11, 12	-
	Pengendalian Diri	13, 14, 15, 16	-	13, 14, 15, 16	-

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

<sup>52</sup>Zainab Naseer *et al.*, "Impact of Emotional Intelligence on Team Performance in Higher Education Institutes". International Online Journal of Educational Sciences, 2011, p.45

<sup>53</sup>Kyootai Leel *et al.*, "Examining and Creativity of Software Developers", Engineering Management Research, 2012, p. 28

**Tabel III.4**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validitas Instrumen Kecerdasan Emosional**

Proses pengambilan instrument ini dimulai dengan menyusun instrument berbentuk skala likert yang mengacu pada dimensi-dimensi kecerdasan emosional.

Tahap berikutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut telah mengukur dimensi kecerdasan emosional (X1). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument ini di uji cobakan kepada 30 karyawan PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>54</sup>:

---

<sup>54</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), hal.86

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan  $0,05$ ). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 30 butir pertanyaan terdapat 6 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 24 butir pertanyaan. Kemudian butir-butir pertanyaan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach* terdapat hasil sebesar 0,8146. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5, dengan menggunakan rumus<sup>55</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

---

<sup>55</sup>*Ibid*, hal.89

- $r_{ii}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varians skor butir  
 $S_t^2$  : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>56</sup>:

$$S_t^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

$S_i^2$  = Varians butir

$\sum X^2$  = Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan rumus diatas realibilitas didapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0,8563, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kecerdasan emosional.

---

<sup>56</sup> Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009),p.97

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditimbulkan oleh seorang karyawan atas pekerjaannya, baik sikap positif ataupun negatif.

#### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja mempunyai beberapa dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, supervisi (pengawasan), rekan kerja.

#### c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrument untuk mengukur kepuasan kerja yang akan disajikan terdiri atas dua konsep instrument yaitu instrument yang akan diujicobakan dan kisi-kisi instrument final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja (X2). Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang valid dan drop, setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan dimensi ataupun indikator.

**Tabel III. 5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Dimensi	Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan Itu Sendiri	- Tugas yang menarik, menantang, adanya kesempatan untuk belajar	12*, 23, 27, 29.	1, 5, 22, 26,	17, 21, 23	1, 3, 16, 20

Gaji	- pemenuhan kebutuhan yang dianggap layak atau tidak	9, 17, 19,	14*	6, 12, 13	-
Kesempatan Untuk Promosi	- Kesempatan untuk maju dalam organisasi	3, 4*, 8, 20, 24	2*,	2, 5, 14, 18	-
Pengawas (Supervisi)	- Atasan memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku	7, 13, 28*,	18, 30	4, 9, 22	24
Rekan Kerja	- Rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial	11, 15, 16, 21, 25	6*, 10,	8, 10, 11, 15, 19	7

\*)Butir Drop

Untuk mengisi skala Likert dalam instrument penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel III.6**  
**Skala Penilaian Untuk Instrumen Komitmen Organisasi**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

#### d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan Instrumen Kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrument model skala likert yang mengacu pada dimensi variabel Kepuasan Kerja.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel Kepuasan kerja (X2). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 karyawan di PT. Bank DKI Cabang Matraman Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut<sup>57</sup>:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

$r_{it}$  : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$x_i$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  : Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $x_t$

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu  $r_{tabel} = 0,361$  (untuk  $N = 30$  pada taraf signifikan 0,05). Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pertanyaan yang drop dan valid. Dari 30 butir pertanyaan terdapat 6 butir

---

<sup>57</sup> Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), hal. 86

pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 24 butir pertanyaan. Kemudian butir-butir pertanyaan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. terdapat hasil sebesar 0,8563. Rumus Alpha Cronbach digunakan apabila skor butirnya bukan 1 dan 0 tetapi bertingkat yaitu dari 0 atau 1 sampai dengan 3 atau 5, dengan menggunakan rumus<sup>58</sup>:

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

- rii : Reliabilitas instrumen  
 k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)  
 $\sum Si^2$  : Jumlah varians skor butir  
 St<sup>2</sup> : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>59</sup>:

$$St^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila  $n > 30$  ( $n-1$ )

- Si<sup>2</sup> = Varians butir  
 $\sum X^2$  = Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal  
 $(\sum x)^2$  = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

<sup>58</sup>*Ibid.*, hal. 89

<sup>59</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 97

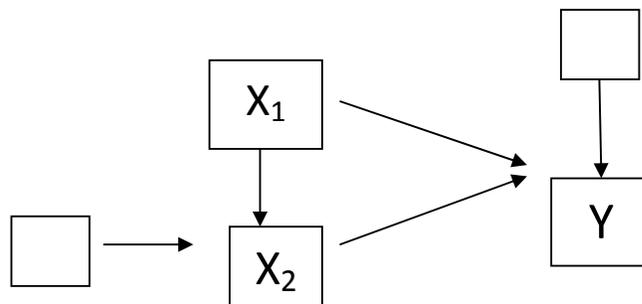
$X$  = Skor yang dimiliki subyek penelitian

$n$  = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan rumus diatas realibilitas didapat hasil rii yaitu sebesar 0,8563, maka instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan antara Kecerdasan Emosional (Variabel  $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Variabel  $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi (Variabel  $Y$ ), maka konstelasi pengaruh antar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- $X_1$  : Variabel Bebas
- $X_2$  : Variabel Bebas
- $Y$  : Variabel Terikat
- : Arah Pengaruh

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 16.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov<sup>60</sup>.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistic Kolmogrov-Smimov yaitu:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

---

<sup>60</sup>Damodar N. Gujarati, *Basic Econometrics*, (McGraw Hill, USA, 2003) p. 23

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Linearitas**

Menurut Duwi Priyatno, “uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dan dilakukan pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.”<sup>61</sup> Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  = data tidak linear.
- 2)  $H_1$  = data linear.

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik adalah:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti data linear.

---

<sup>61</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2010), p. 73

## 2. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Soegiyono, “analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis dari persamaan struktural:

$$\text{Struktur: } Y: \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{y\epsilon_2} \text{ dan } R^2_{yx_1x_2}$$

$$\text{Dimana } X_1 = \rho_{x_1x_2} X_2 + \rho_{x_1\epsilon_1} \text{ dan } R^2_{x_1x_2}$$

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$$

Kaidah pengujian signifikansi (Program *SPSS*)

- 1) Jika 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai *Sig* atau  $[0.05 \leq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai *Sig* atau  $[0.05 \geq \text{Sig}]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

c. Menghitung koefisien jalur secara individu

- $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$  (Kecerdasan emosional tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

$H_a : \rho_{yx1} > 0$  (Kecerdasan emosional berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

- $H_0 : \rho_{yx1} \leq 0$  (kepuasan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

$H_a : \rho_{yx1} > 0$  (kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika 0,05 lebih kecil dengan nilai signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika 0,05 lebih besar dengan nilai signifikan ( $\text{sig} < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Uji untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

1)  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel  $X_1$  tidak berpengaruh positif terhadap  $Y$

$H_0 : b_2 = 0$ , artinya variabel  $X_2$  tidak berpengaruh positif terhadap  $Y$

2)  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya variabel  $X_1$  berpengaruh positif terhadap  $Y$

$H_a : b_2 \neq 0$ , artinya variabel  $X_2$  berpengaruh positif terhadap  $Y$

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , jadi  $H_0$  ditolak

#### **b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , ....  $X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ )<sup>62</sup>. Tahapan untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

Hipotesis penelitian yang digunakan adalah:

a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$ .

b)  $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , yang berarti ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap  $Y$ .

2) Menentukan F hitung berdasarkan tabel.

---

<sup>62</sup>Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, p. 67

3) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dimana df 1 (jumlah variabel - 1) dan df 2 (n-k-1) dengan n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

4) Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a)  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y.
- b)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y.