

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) mengemukakan "pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan dan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Penggunaan data kuantitatif dalam penelitian ini bermanfaat karena data kuantitatif memungkinkan untuk mengukur kinerja secara terukur dan dapat diverifikasi. Data kuantitatif juga memungkinkan untuk melakukan analisis statistik yang mendalam guna memahami perilaku dan kinerja bisnis. Selain itu, penggunaan data kuantitatif dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai rata-rata dan keragaman yang ada dalam kinerja, serta memungkinkan untuk melakukan analisis lanjutan guna menginterpretasikan hasil temuan dari analisis data. Pendekatan kuantitatif ini digunakan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi berdasarkan hasil pengukuran dari instrumen yang telah divalidasi serta bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada IHC RS Djatiroto.

3.2 Objek Penelitian

Supriati (2012: 38) menyatakan bahwa objek penelitian adalah variabel yang akan diriset atau diteliti oleh peneliti yang dilakukan di tempat penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut variabel penelitian ini yaitu kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam melakukan suatu penelitian, hal yang harus dilakukan adalah menggali data-data dari objek penelitian yang diperlukan dengan maksud dan tujuan penelitian. adapun penelitian ini menggunakan data sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data langsung yang diberikan kepada pengumpul data tanpa adanya perantara. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:09) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya, data primer ini biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:194) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul, data diberikan melalui orang lain atau dokumen. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:09) data sekunder adalah

data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah referensi pendukung dan pelengkap untuk data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa segala informasi yang bersumber dari data-data perusahaan.

3.3.2 Sumber Data

Menurut (Paramita & Rizal, 2018:72) sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian terdapat 2 (dua) sumber yaitu sumber data internal dan sumber data eksternal. Data internal data yang dapat diperoleh dari organisasi atau perusahaan tersebut. Sedangkan data eksternal data yang berasal dari luar organisasi. Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data internal dimana data tersebut diperoleh dari pihak SDM di IHC RS Djatiroto.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 126). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada IHC RS Djatiroto, yang berjumlah 201 karyawan.

Tabel 3.1 Populasi Karyawan IHC RS Djatiroto

No	Status Karyawan	Jumlah
1.	PWTT	79
2.	PWT	61
3.	Outsourcing (OS)	61
	Total	201

Sumber : SDM IHC RS Jatiroto, 2024.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang akan diteliti. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang diambil dalam penelitian diambil dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus slovin adalah rumus statistik yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian berdasarkan populasi yang terbatas atau disebut juga dengan finite population. Rumus ini digunakan ketika peneliti tidak tahu berapa proporsi populasi yang ideal untuk mewakili. Notasi rumus Slovin untuk menghitung sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Dimana:

n : jumlah sampel minimal

N : jumlah populasi

e : persentase batas toleransi (*margin of error*)

Pada penelitian ini memiliki populasi dengan jumlah 201 orang dan *margin of error* yang ditetapkan adalah 10%, maka jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dapat dihitung sebagai berikut, menggunakan perhitungan sampel rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

$$n = \frac{201}{(1 + (201 \times 0.1^2))}$$

$$n = \frac{201}{(1 + (201 \times 0.01))}$$

$$n = \frac{201}{(1 + 2.01)}$$

$$n = \frac{201}{3.01}$$

$$n = 66,77$$

Maka, jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 67 karyawan.

3.4.3 Teknik Sampling

Pengertian teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004) adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memilih sampel orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Kelemahan dari metode ini adalah sangat sangat mungkin sampel yang diperoleh tidak representatif dan

bias, sehingga tidak mungkin untuk menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi berdasarkan metode ini.

Hal ini sesuai dengan W.Gulo (2002) bahwa penarikan sampel dengan non probability, sampling pada umumnya digunakan untuk suatu penelitian yang populasinya tidak diketahui, sehingga tidak dapat ditarik kesimpulan yang berlaku umum terhadap populasi. Menurut para ahli, *accidental sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan tanpa perencanaan terlebih dahulu. Sampel yang dipilih adalah berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang ditemukan di lokasi atau situasi yang sesuai dengan konteks penelitian dan biasanya digunakan ketika tidak ada daftar pendaftaran yang tersedia untuk mengambil sampel secara sistematis.

Para ahli menilai bahwa metode *accidental sampling* memiliki beberapa kelebihan, seperti: efektif dalam mengumpulkan data karena metode ini dapat mengumpulkan data yang sangat beragam dan meluas, karena sampel yang dipilih berasal dari lingkungan yang sangat luas. Efisien dalam waktu dan biaya, mengurangi kesan sikap responden karena sampel yang dipilih berdasarkan kebetulan, metode ini dapat mengurangi kesan sikap responden terhadap hasil penelitian, seperti kesan sikap responden terhadap pertanyaan yang diberikan.

3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Menurut Winarno

(2013), variabel dibeda-bedakan jenisnya berdasarkan kedudukannya dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini yang mempelajari hubungan sebab-akibat antar variabel, dapat diidentifikasi kedalam 2 jenis variabel, yaitu: variabel terikat, variabel bebas, Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variables*).

Yusuf (2014:109) memaparkan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan, menerangkan variabel yang lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Kecerdasan Intelektual (X1)
- b. Kecerdasan Emosional (X2)
- c. Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Yusuf (2014:109-110) memaparkan bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain, tetapi tidak dapat memengaruhi variabel lainnya. Berikut variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual menurut Singarimbun dan Effendi (2001:121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan diatas, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing – masing variabel sebagai berikut :

1) Kinerja Karyawan (Y):

- a. Rivai (2019), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi.
- b. Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

2) Kecerdasan Intelektual (X1):

- a. Sternberg (2008), kecerdasan intelektual merupakan kemampuan untuk belajar dari berfikir menggunakan proses-proses metakognitif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar.
- b. Sunar (2010), kecerdasan intelektual (*IQ*) adalah kemampuan untuk bekerja secara abstrak, menggunakan ide-ide, simbol, hubungan logis, dan konsep teoritis, serta kemampuan untuk mengenali, belajar, dan menggunakan abstraksi serta menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang baru.

3) Kecerdasan Emosional (X2):

- a. Robbins dalam Wirawan (2017: 13) menyatakan kecerdasan emosional adalah seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi terhadap orang lain.
- b. Goleman dalam Trisna *et al.* (2019: 474), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul dan

mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

4) Lingkungan Kerja (X3):

- a. (Nitisemito, 2000 : 183), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
- b. Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

3.5.3 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah cara yang digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian serta memberikan batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Kinerja Karyawan (Y):

Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan IHC RS Djatiroto dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab

atas pekerjaannya. Penilaian kinerja ini dapat melibatkan penilaian atasan, penilaian diri, dan mungkin juga penilaian dari rekan kerja atau berdasarkan hasil kerja yang dapat diukur. Diukur melalui penilaian kinerja yang mencakup berbagai indikator. Indikator yang digunakan dalam variabel ini yaitu:

- a. Kualitas Kerja, menunjukkan ketelitian atas keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dikerjakan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e. Kemandirian, artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri

fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

- f. Komitmen, komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2) Kecerdasan Intelektual (X1):

Kemampuan kognitif seorang Karyawan yang mencakup aspek-aspek seperti pengetahuan, pemahaman, penalaran, dan pemecahan masalah. Indikator yang digunakan dalam variabel ini sebagai berikut :

- a. Kemampuan numerik mencakup kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan angka serta melakukan perhitungan matematis.
- b. Kemampuan verbal mencakup kemampuan seseorang dalam menggunakan kata-kata secara efektif, baik secara lisan maupun tertulis.
- c. Kemampuan figur mencakup kemampuan seseorang dalam memahami dan menggunakan gambar, pola, dan representasi visual. Indikator-indikator ini mencerminkan beragam aspek kecerdasan intelektual seseorang, yang dapat diukur dan dianalisis dalam konteks penelitian atau evaluasi kinerja.

3) Kecerdasan Emosional (X2):

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengatur emosi, menjaga, dan memilih cara dalam pengungkapan lewat kesadaran diri. Diukur melalui kuesioner yang menilai kemampuan Karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah:

- a. *Self awareness*, menunjukkan kesadaran diri karyawan IHC RS Djatiroto dalam mengenali emosi diri.
- b. *Self regulation*, menunjukkan kemampuan individu karyawan IHC RS Djatiroto dalam menangani perasaan atau profesional ketika menghadapi permasalahan yang timbul dalam bekerja.
- c. *Self motivation*, menunjukkan kemampuan karyawan IHC RS Djatiroto dalam memotivasi diri sendiri untuk memiliki ketekunan agar bekerja lebih baik guna untuk mencapai target serta memiliki komitmen yang tinggi.
- d. Empati, menunjukkan kesadaran karyawan IHC RS Djatiroto dalam memahami perasaan orang lain.
- e. *Social skill*, menunjukkan kemampuan karyawan IHC RS Djatiroto dalam bekerja sama atau membina hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan pasien.

4) Lingkungan Kerja (X3):

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Diukur melalui kuesioner yang menilai rasa nyaman, aman atau segala sesuatu

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Suasana kerja, adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b. Hubungan antar rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja

3.6 Instrumen Penelitian

Suharsimi Arikunto (2019:203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Data penelitian yang sudah terkumpul dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan berupa data empiris, (Sanjaya, 2015). Instrumen penelitian ini meliputi

kuesioner dan wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu kinerja Karyawan (Y), kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), dan lingkungan kerja (X3).

Menurut Robbins (2014) mengatakan bahwa dalam kecerdasan intelektual terdapat tujuh dimensi seperti di bawah ini, yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, daya ingat. Goleman (2015) mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu *Self Awareness, Self Management, Motivation, Social Awareness, dan Relationship Management*.

Menurut Wirawan (2015) dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja guna mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui analisis pekerjaan. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Referensi
1.	Kecerdasan Intelektual	Kemampuan numerik	Mampu menghitung dengan tepat Mampu melakukan cek kemiripan maupun perbedaan nomor dengan tepat	<i>Ordinal</i>	Robbins (2014)

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Referensi
		Pemahaman verbal	Mampu memahami kata-kata apa yang dijelaskan oleh rekan kerja, atasan, maupun pasien Mampu menjelaskan suatu hal kepada rekan kerja, atasan, maupun pasien secara jelas		
		Kecepatan persepsi	Mampu menganalisa urutan logis masalah dan memecahkan masalah Mampu menggunakan logika dengan menilai implikasi dari suatu argument		
2.	Kecerdasan Emosional	<i>Self awareness</i>	Mampu mengetahui perasaan dalam diri sendiri	<i>Ordinal</i>	Goleman (2015)
		<i>Self regulation</i>	Mampu bersikap profesional pada saat menghadapi permasalahan pada saat bekerja		
		<i>Self motivation</i>	Mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat bekerja lebih baik		
		Empati	Mampu memahami perasaan orang lain yang melakukan komunikasi dengan saya		
		<i>Social skill</i>	Mampu membina hubungan baik dengan rekan kerja, atasan maupun pasien.		
3.	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	Merasa nyaman dengan tempat bekerja	<i>Ordinal</i>	Badri (2006: 208-223)
		Hubungan antar rekan kerja	Mampu menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja		
		Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan		
		Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas yang disediakan oleh IHC RS Djatiroto telah mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.		
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan teliti.	<i>Ordinal</i>	Robbins (2006)
		Kuantitas kerja	Selalu melakukan pekerjaan dengan memperhatikan jumlah pekerjaan yang telah diberikan.		
		Ketepatan waktu	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan		

No.	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Referensi
		Efektivitas	Selalu menggunakan operasional kantor sesuai dengan kebutuhan pekerjaan		
		Kemandirian	Mampu melakukan pekerjaan secara mandiri		
		Komitmen	Mampu berkomitmen untuk melakukan tugas yang telah dibebankan		

Sumber : Instrumen Penelitian 2024

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik sebagai berikut:

1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:145) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Menurut Sugiyono (2017:7) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyampaikan kategori, tetapi juga menyampaikan peringkat *construct* yang diukur yang bertujuan memberikan informasi berupa nilai pada suatu data. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun poin-poin instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala pengukuran pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Desain Pengukuran Kuesioner

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	RR = Ragu-Ragu	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

Teknik pengumpulan data utama yang melibatkan pemberian kuesioner kepada responden, yaitu Karyawan, yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang mencakup semua variabel yang ada dalam penelitian, termasuk kecerdasan intelektual (X1), kecerdasan emosional (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan cara bertatap langsung dengan responden atau pihak yang terkait guna untuk mendukung data yang diperoleh melalui kuesioner. Menurut Supriyanto & Maharani (2013:55) wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tambahan melalui tanya jawab langsung dengan karyawan dan kepala bagian IHC RS Djatiroto. Tujuan dari metode wawancara ini adalah untuk mendapatkan gambaran umum yang berkaitan dengan penelitian.

3. Metode Dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah Karyawan, serta tugas dan tanggung jawab karyawan di IHC RS Djatiroto. Data yang dikumpulkan melalui metode ini kemudian diuji untuk validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis data.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:131) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk menjabarkan tanggapan responden sebanyak 67 yang merupakan jumlah sampel karyawan di IHC RS Djatiroto.

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah kriteria utama keilmiahannya suatu penelitian. Validitas menunjukkan apakah hasil penelitian dapat diterima oleh khalayak dengan kriteria-kriteria tertentu (Willy dan Jogiyanto, 2015:71). Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melihat hasil output SPSS 26. Jika nilai r di atas 0,30, maka instrumen penelitian dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Willy dan Jogiyanto, 2015:71). Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat hasil output SPSS 26. Jika nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nugroho (2011:33) menjelaskan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien pada *Alpha Cronbach* yang dapat ditentukan dari indeks reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Indeks Kriteria Realibilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
1.	0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
2.	0,201 – 0,40	Agak Reliabel
3.	0,401 – 0,60	Cukup Reliabel
4.	0,601 – 0,80	Reliabel
5.	0,801 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Nugroho (2011:33).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis

diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut : Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis yaitu :

1. Jika residual berdistribusi membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika residual terdistribusi secara acak di sekitar titik nol maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda 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 ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen nya minimal 2 (Sugiyono, 2012:277). Persamaan regresi untuk tiga variabel adalah:

$$KK = a + b_1KI + b_2KE + b_3LK + e$$

Keterangan :

a : konstanta

b₁, b₂, dan b₃ : koefisien regresi

KK : variabel kinerja karyawan

KI : variabel kecerdasan intelektual

KE : variabel kecerdasan emosional

LK : variabel lingkungan kerja

e : persentase batas toleransi (*margin of error*)

Hasil analisis regresi linier berganda akan dapat diketahui naik turunnya variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen.

3.8.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan secara parsial.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (X) secara parsial.

Kriteria pengujian tingkat signifikansi (α) = 5%. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah persentase dari jumlah variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh garis regresi atau variabel independen (X). Untuk membuat model estimasi yang sesuai dengan data sampel, digunakan analisis regresi. Kesalahan estimasi standar yang digunakan untuk mengukur keakuratan jenis perhitungan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang

mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen Riyanto & Hatmawan (2020:141).

Koefisien determinasi beredar antara 0 sampai 1. Nilai yang lebih rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam mendeskripsikan variabel dependen. Semakin dekat nilainya dengan 1, kemudian variabel independen menyampaikan kontribusi yang signifikan terhadap prediksi atau prediksi variabel dependen dan dipertimbangkan semakin akurat model tersebut. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di IHC RS Djatiroto.

