KECERDASAN EMOSIONAL DAN NARSISME TERHADAP KIENRJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II (PERSERO) HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG

Lita Wulantika [1]. Syah Rezha Dwi Pahlevi [2]
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

E-*mail* : litabelva@gmail.com [1] srdp04@gmail.com [2]

ABSTRACT

This study analyzes and examines Emotional Intelligence and Narcissism Against Employee Performance. This study was conducted to test hypotheses related to the influence of Emotional Intelligence and Narcissism on Employee Performance.

The research method used in this research is descriptive method and verification method. The research sample was 50 respondents, the sampling used was stratified random sampling. Data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires to all employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Data analysis is descriptive method and verification method using SPSS 21.0 Software.

The results showed Emotional Intelligence, Narcissism and Employee Performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung is in the category of Good Enough. Emotional Intelligence has a significant effect on Employee Performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Narcissism has a significant effect on Employee Performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Emotional Intelligence and Narcissism have a significant effect on Employee Performance at PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Keywords: Emotional Intelligence, Narcissism, Employee Performance

I. PENDAULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakaan salah satu modal dasar yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena SDM memegang suatu peran yang penting untuk mencapai tujuaan perusahaan. Menurut Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa “Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal”. Oleh karena itu perusahaan diharuskan untuk mengelola dan mengembangkaan sumber daya manusia dengan baik.

Menurut Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. (2009: 108) berpendapat, “Kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain”.

Kesadaran emosi tidak hanya dibutuhkan untuk mengetahaui emosi diri sendiri, namun juga dibutuhkan untuk mengetahui emosi orang lain. Ketika karyawan dapat merasakan dan memahami emosi orang lain diharapkan akan lebih sensitif, dapat memprediksi respon emosi orang lain sehingga akan mendukung hubungan yang baik. Membina hubungan baik antarkaryawan, baik dalam kerjasama maupun komunikasi, akan sangat membantu pencapaian tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Percaya diri memberi kekuatan untuk membuat keputusan yang sulit atau

menjalankan tindakan yang diyakini kebenarannya.

Tidak adanya rasa percaya diri dapat menjadikan rasa putus asa, rasa tidak berdaya, dan keraguan pada diri sendiri. Percaya diri sangat dibutuhkan dalam tiap karyawan namun percaya diri dapat membawa individu atau karyawan memiliki gangguan kepribadian, salah satunya yaitu kepribadian narsisme. Narsisme menurut Dian Budiargo (2015: 76), "suatu kegila-gilaan terhadap diri sendiri yang sangat kuat sehingga mengabaikan yang lain". Narsisme yang sehat diinspirasikan oleh Carl Goldberg dalam Dian Budiargo (2015: 76), yang menulis bahwa : "saya melihat narsisme sebagai suatu usaha untuk memenuhi keberadaan manusia. Narsisme pada rasa positif akan memperkaya pengalaman manusia".

Menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (2007 : 176), " kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya".

Adapun fenomena yang terjadi di perusahan berdasarkan survey awal pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung, antara lain :

- Karyawan tidak dapat mengambil keputusan dengan baik pada saat sedang emosi.
- Karyawan tidak dapat menguasai diri pada saat sedang marah.
- Karyawan sebagian besar memiliki media sosial lebih dari satu dan aktif di media sosial tersebut.
- Karyawan merasa bahwa kinerjanya lebih baik dari rekan kerjanya.
- Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- Karyawan tidak memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan lainnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
2. Bagaimana Narsisme Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
4. Apakah Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
5. Apakah Narsisme memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
6. Apakah Kecerdasan Emosional dan Narsisme memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana Keceredasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung dan membandingkannya dengan teori-teori dan pendapat para ahli tersedia.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
2. Untuk mengetahui Narsisme Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
4. Untuk mengetahui perngaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
5. Untuk mengetahui perngaruh narsisme terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
6. Untuk mengetahui perngaruh Kecerdasan Emosional dan Narsisme

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Kegunaan Penelitian
Kegunaan Praktis

1. Perusahaan
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap kinerja dan dapat dijadikan sebagai pendorong pertumbuhan perusahaan.
2. Pihak lain
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh tentang Kecerasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa.

Kegunaan Akademis

1. Penuliis
   Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam teori penelitian ini.
2. Peneliti lain
   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan dan agar dapat dijadikan sebagai pembanding dalam penelitian dengan tema yang sama.
3. Perkembangan
   ilmu Manajemen diharapkan dapat dijadikan sebagai perbandingan antara ilmu-ilmu
   manajemen dengan keadaan yang terjadi di lapangan sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan dapat meningkatkan mutu ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia secara nyata.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. (2009 : 108) “Kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain”.

Indikator Kecerdasan Emosional Palmer, *et al.* (2009 : 108) menyampaikan terdapat tujuh indikator kecerdasan emosional yaitu :

- ✓ Kesadaran emosi diri
- ✓ Ekspresi emosi
- ✓ Kesadaran terhadap emosi orang lain/empatii
- ✓ Penalaran emosi
- ✓ Manajemen emosi diri
- ✓ Manajemen terhadap emosi orang lain
- ✓ Pengendaliian emosi diri

Narsisme

Narsisme menurut Dian Budiargo (2015: 76), “suatu kegila-gilaan terhadap diri sendiri yang sangat kuat sehingga mengabaikan yang lain”. Narsisme yang sehat diinspirasikan oleh Carl Goldberg dalam Dian Budiargo (2015: 76), yang menulis bahwa : “saya melihat narsisme sebagai suatu usaha untuk memenuhi keberadaan manusia. Narsisme pada rasa positif akan memperkaya pengalaman manusia”.

Menurut Dian Budiargo (2015: 76), ada tiga indikator narsisme yaitu :

- ✓ Cinta diri
- ✓ Harga diri
- ✓ Kekaguman diri

Kinerja

Pendapat Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (2007 : 176), “ kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Stephen Robbins (2006 :260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan
secara individu ada enam indikator, yaitu :

- ✓ Kualiitas

- ✓ Kuantiitas
- ✓ Ketepatan waktu
- ✓ Efektiivitas
- ✓ Keemandirian

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuaii dengan pendapat Sugiyono (2006 :13) yaitu "sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)."

Pendapat lain juga dipaparkan oleh I Made Wirartha (2006 : 39) objek penelitan adalah "karakteristik tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda untuk unit atau individu yang berbeda atau merupakan konsep yang diberi lebih dari satu nilai."

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Objek dari penelitian ini adalah PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Objek penelitian yang digunakan penulis dalam memenuhi tugas akhir ini adalah Kecerdasan Emosional, Narsisme dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) Huseiin Sastranegara Bandung.

Metode Peneltian

Metode penelitan menurut Sugiyono (2012:2) adalah sebagai berikut : "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah."
Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebab penulis ingin mendeskripsikan sejauh mana Kecerdasan Karyawan dan Narsisme yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas." Penjelasan yang sama juga dikemukakan oleh Sugiyono (2006:11), bahwa "Penelitian deskriftif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain".
Pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) adalah sebagai berikut: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber Data (Data Primer dan Sekunder)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah primer dan sekunder. Menurut Sugyono (2009 : 137) data primer sebagai berikut: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data." Penelitian menggunkan data primer apabila peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan di teliti.
Sedangkan Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2009 : 137) yaitu "sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data." Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah pihak lain.
Pengumpulan data dilakukan dengan meneliti secara langsung ke objek pertama yang diteliti. Selain itu sumber data yang digunakan menggunakan data sekunder yaitu data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan cara, membaca, mengutip dan menelaah peraturan perundang-undangan, buku-buku, dokumen, kamus dan literatur lain yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas (Rianto Andi, 2004: 57).

Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasii
   Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan." Pengertian populasi menurut Umi Narimawati (2008:72), adalah: "Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sebanyak 96 karyawan.
2. Sampel
   Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".
   Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan bagian dan jumlah responden masing-masing strata.

IV. Hasil Penelitia dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel Kecerdasan Emosional, Narsisme dan Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Baandung, dengan responden penelitian sebanyak 50 orang. Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gmbaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti.

Analisis Deskriktif Variabel Kecerdasan Emosional

Tabel 4.6
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecerdasan Emosiional

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kesadaran emosi diri	367	500	73.40	Baik
2	Ekspresi emosi	351	500	70.20	Baik
3	Kesadaran terhadap emosi orang lain	331	500	66.20	Cukup Baik
4	Penalaran emosi	235	500	47.00	Kurang Baik
5	Manajemen emosi diri	253	500	50.60	Kurang Baik
6	Manajemen terhadap emosi orang lain	371	500	74.20	Baik
7	Pengendalian emosi diri	369	500	73.80	Baik
Total		**2277**	**3500**	**65.06**	Cukup Baik

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2018 (terlampir)

Tabel diatas menunjukan hasil tanggapan resonden mengenai variabel kecerdasan emosional. Dari hasil diatas terdapat indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu Manajemen terhadap emosi orang lain dengan 74,20% dan skor indikator terendah yaitu Penalaran emosi dengan 47,00%.

Analisis Deskriktif Variabel Narsisme

Tabel 4.14
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Narsisme

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Cinta diri	243	500	48.60	Kurang Baik
2	Harga diri	359	500	71.80	Baik

3	Kekaguman	260	500	52.00	Kurang Baik
Total		**862**	**1500**	**57.47**	Cukup Baik

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2018 (terlampir)

Tabel diatas menunjukan hasil tanggapan resonden mengenai variabel Narsisme. Dari hasil diatas terdapat indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu Harga diri dengan 71,80% dan skor indikator terendah yaitu cinta diri dengan 48,60%.

Analisis Deskriktif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.18
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kualitas	327	500	65.40	Cukup Baik
2	Kuantitas	254	500	50.80	Kurang Baik
3	Ketepatan waktu	270	500	54.00	Cukup Baik
4	Efektivitas	377	500	75.40	Baik
5	Kemandirian	256	500	51.20	Kurang Baik
Total		**1484**	**2500**	**59.36**	Cukup Baik

Sumber: Olah data terlampir, 2018

Tabel diatas menunjukan hasil tanggapan resonden mengenai variabel kinerja karyawan. Dari hasil diatas terdapat indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu Efektivitas dengan 75,40% dan skor indikator terendah yaitu Kuantitas dengan 50,80%.

Analisis Verifikatif

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan narsisme terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Tabel 4.24
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.052	2.838		.018	.985
	Kecerdasan Emosional	.423	.085	.501	4.951	.000
	Narsisme	.674	.162	.421	4.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 0,052, β_1 sebesar 0,423 dan β_2 sebesar 0,674. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0{,}052 + 0{,}423X_1 + 0{,}674X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstnta sebesar 0,052 menunjukan bahwa ketika kecerdasan emosional dan narsisme bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 0,052 kali.
b. Variabel X_1 yaitu kecerdasan emosional memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,423, menunjukan bahwa ketika kecerdasan emosional ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,423 kali.
c. Variabel X_2 yaitu narsisme memiliki nilai koefisien regresi sbesar 0,674, menunjukan bahwa ketika narsisme ditingkatkan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,674 kali.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4.25
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecerdasan Emosional	Narsisme	Kinerja Karyawan
N		50	50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	35.5838	11.0967	22.5666
	Std. Deviation	4.31720	2.27533	3.64437
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.123	.153
	Positive	.091	.123	.153
	Negative	-.066	-.074	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.644	.868	1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.801	.438	.190

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) yang diperoleh masing-masing variabel > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.26

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional	.829	1.206
	Narsisme	.829	1.206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terliihat bahwa nilai *tolerance* yng diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,829 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.27
Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.825	1.849		-.987	.329
	Kecerdasan Emosional	.072	.056	.201	1.303	.199
	Narsisme	.083	.105	.121	.787	.435

a. Dependent Variable: Abs

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kedua variabel bebas > 0,05 yang menunjukan bahwa varians residual dalam data bersifat homokedastisitas, dengan kata lain, tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara kecerdasan emosional (X1) dan narsisme (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776[a]	.602	.585	2.34860

a. Predictors: (Constant), Narsisme, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kecerdasan emosioanl dan narsisme dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,776. Nilai korelasi sebesar 0,776, berdasarkan nterpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiyono (2006:216) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara kecerdasan emosional (X_1) dan narsisme (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan
Kecerdasan Emosional	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,674. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiyono (2006:216) termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Tabel 4.30
Hubungan Antara Narsisme dengan Kinerja Karyawan

Correlations

		Narsisme	Kinerja Karyawan
Narsisme	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara narsisme dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,628. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukan bahwa hubungan

yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Sugiyono (2006:216) temasuk dalam kategori hubungan yang kuat, berada dalam kelas interval antara 0,600 – 0,799.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Parsial X_1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya, secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husen Sastranegara Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husen Sastranegara Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_1 sebagai berikut:

Tabel 4.33
Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.052	2.838		.018	.985
	Kecerdasan Emosional	.423	.085	.501	4.951	.000
	Narsisme	.674	.162	.421	4.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kecerdasan emosional (X_1) sebesar 4,951. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α= 0,05, df= n-k-1= 50-2-1= 47, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,012. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang dperoleh sebesar 3,951, berada diluar niilai t-tabel (-2,012 dan 2,012). Seesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Pengujian Hipotesis Parsial X_2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial narsisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial narsisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya.

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X_2 sebagai berikut:

Tabel 4.34
Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.052	2.838		.018	.985
	Kecerdasan Emosional	.423	.085	.501	4.951	.000
	Narsisme	.674	.162	.421	4.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh narsisme (X_2) sebesar 4,163.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan narsisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 :$\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan narsisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

H_1 :$\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan narsisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai t-hitung > t-tabel, H_1 terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.35
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.541	2	195.770	35.492	.000[b]
	Residual	259.249	47	5.516		
	Total	650.790	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Narsisme, Kecerdasan Emosional

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 35,492.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional pada PT Angkasa Pura II (Persro) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari enam indikator yaitu kesadaran emosi diri, ekspresi diri, kesadaran terhadap emosi orang lain / empati, penalaran emosi, manajemen emosi diri, manajemen terhadap emosi orang lain, pengendalian emosi diri saat ini masih tergolong cukup baik, dimana dua indikator di antaranya yakni penalaran emosi dan manajemen emosi diri masih tergolong kurang baik, dan satu indikator yakni kesadaran terhadap emosi orang lain/empati masih tergolong cukup baik, yang menunjukan bahwa pada variabel Kecerdasan Emosional terutama ketiga indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
2. Narsisme pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari tiga indikator yaitu cinta diri, harga diri, dan kekaguman diri saat ini masih tergolong cukup baik , dimana dua indikator di antaranya cinta diri dan kekaguman diri masih tergolong kurang baik, yang menunjukan bahwa pada variabel Narsisme terutama kedua indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
3. Kinerja Karyawan pada PT Angkas Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian saat ini masih tergolong cukup baik, dimana dua indikator diantaranya kuantitas dan kemandirian masih tergolong kurang baik dan dua indikator yaitu kualitas dan ketepatan waktu masih tergolong cukup baik, yang menunjukan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan terutama keempat indikator tersebut masih memerlukan perbaikan.
4. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

5. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Narsisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
6. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Narsisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya serta fenomena-fenomena mengenai Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung, dari hal tersebut penulis menyampaikan beberapa saran yang bertujuan untuk perbaikan kedepannya, berikut saran untuk PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung :

1. Kecerdasan Emosional karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung bisa lebih baik lagi. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan cara memperbaiki Kecerdasan Emosional terutama untuk ketiga indikator yang skor nya rendah, yaitu kesadaran terhadap emosi orang lain/empati, penalaran emosi dan manajemen emosi diri dengan cara memasukkan unsur-unsur kecerdasan emosional dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan sehingga meningkatkan kecerdasan emosional dari para karyawan itu sendiri. Diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi karyawan yang matang untuk terciptanya Kecerdasan Emosional karyawan yang baik.
2. Narsisme PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa yang harus diperhatikan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung untuk meningkatkan narsisme yang baik bagi karyawan dengan upaya meningkatkan indikator-indikator yang skornya rendah, yaitu cinta diri dan kekaguman untuk meningkatkan partisipasi terhadap tugas yang diberikan dengan cara memberikan solusi dan saran kreatif, serta lebih aktif berkontribusi dalam menyelesaikan tugas diri dengan caramengadakan pelatihan dan pengembangan mengenai indikator tersebut.
3. Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa yang harus diperhatikan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan dengan upaya meningkatkan indikator-indikator yang skornya rendah, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama menyangkut indikator tersebut melalui program pelatihan secara berkala. Dan untuk pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Dian Budiargo. 2015. *Berkomunikasi Ala Net Generation.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Harbani Pasolong. 2007. *Teori adminitrasi Publik*. Alfabeta.

Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*.Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM. Edisi Mei, Vol.7, No. 2, Hal 250.

Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. 2009. *Genos Emotional Intelligence Inventory*. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research & Applications (pp. 103-118). New York: Springer.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.

Stephen Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.