BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006:13) mendefinisikan objek penelitian adalah "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) pengertian 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."

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa objek penelitian adalah semua hal yang yang dapat menunjang untuk menentukan sasaran yang ingin dicapai yang berupa data yang digunakan untuk suatu hal tertentu.

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) Husein Sastranegara Bandung.

3.2 Metode Penelitian

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 at all (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 at all (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". Sedangkan Metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode analisis deskriptif dan metode verifikatif.

Dalam hal ini dimana variabel X1 adalah kecerdasan emosional, variabel X2 adalah narsisme dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

Mengingat sifat penelitian adalah deskriftif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah survei. Metode survei adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisoner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah:

"Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang akan dilakukan mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Desain penelitian meupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah demi langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati at all (2010:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.
3. Menetapkan rumusan masalah.
4. Menetapkan tujuan penelitian.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis kualitatif (metode deskriptif) dan analisis kuantitatif (metode verifikatif).
9. Menyusun pelaporan hasil penelitian melalui data informasi yang diperoleh dari perusahaan kemudian data menyimpulkan peneliti, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

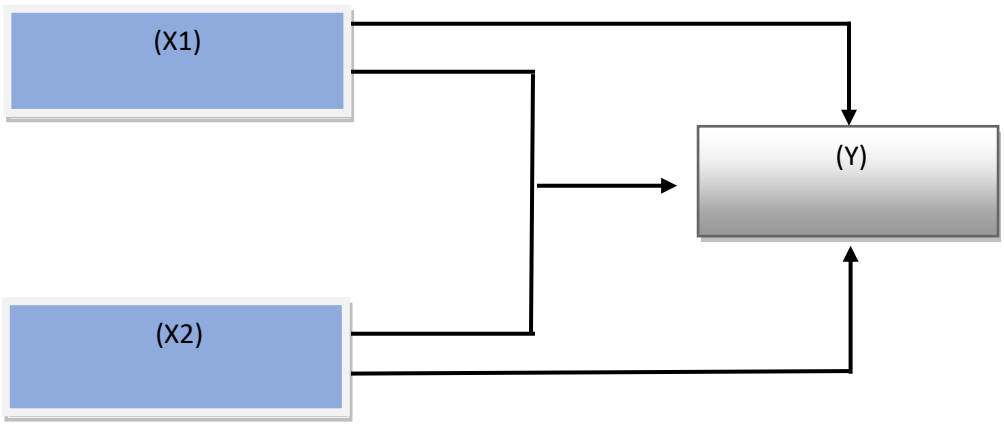
Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	***Time Horizon***
T-1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*		Karyawan PT. Angkasa Pura II	*Cross Sectional*

		Descriptive Survey	(Persero) Husein Sastranegara Bandung	
T-4	*Verifikatif*	*Explanatory Survey*	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung	*Cross Sectional*
T-5	*Verifikatif*	*Explanatory Survey*	Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung	*Cross Sectional*

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut "Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran.

Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor". Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan.

Kecerdasan Emosional dan Narsisme terhadap Kinerja Karyawan ditentukan dengan skala ordinal, data-data diperoleh dari hasil wawancara pada karyawan melalui kuesioner. Variabel penelitian bersumber dari kerangka teoritis yang dijadikan rujukan dan konsep berfikir seperti telah diuaraikan dimuka. Operasionalisasi variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian-pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut sehingga konsep, indikator dan pengukurannya dapat dilakukan.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	No Kuesioner	Skala
Kecerdasan emosional (X1)	"Kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri	1. Kesadaran emosi diri	1. Tingkat seberapa besar karyawan mengenali emosinya.	1 2	
		2. Ekspresi emosi	1. Tingkat seberapa besar karyawan menyembunyikan emosinya. 2. Tingkat seberapa besar karyawan menyampaikan	3 4	

	dan orang lain” **Palmer, et al.(2009: 108)**		emosinya.		Ordinal
		3. Kesadaran terhadap emosi orang lain/empati	1. Tingkat seberapa besar rasa tolong menolong antakaryawan. 2. Tingkat seberapa besar karyawan memahami karyawan lain.	5 6	
		4. Penalaran emosi	1. Tingkat seberapa besar karyawan mampu mengambil keputusan dengan baik.	7 8	
		5. Manajemen emosi diri	1. Tingkat seberapa besar karyawan mengatur emosi saat bekerja. 2. Tingkat seberapa besar karyawan mengontrol tindakannya.	9 10	
		6. Manajemen terhadap emosi orang lain	1. Tingkat seberapa besar karyawan mampu meredakan konflik. 2. Tingkat seberapa besar karyawan mengatur suasana kerja.	11 12	

		7. Pengendalian emosi diri **Palmer, et al. (2009: 108)**	1. Tingkat seberapa besar karyawan untuk menghindari konflik yang terjadi antarkaryawan.	13 14	
Narsisme (X2)	"suatu kegila-gilaan terhadap diri sendiri yang sangat kuat sehingga mengabaikan yang lain" **Dian Budiargo (2015: 76)**	**1.** Cinta diri (self-love)	1. Tingkat seberapa besar karyawan mencintai dirinya sendiri.	15 16	Ordinal
		2. Harga diri (self-esteem)	1. Tingkat seberapa besar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan. 2. Tingkat seberapa besar karyawan ikut berperan aktif dalam tim.	17 18	
		3. Kekaguman diri (self-admiration) **Dian Budiargo (2015: 76)**	1. Tingkat seberapa besar karyawan mengagumi pekerjaannya.	19 20	
Kinerja Karyawan (Y)	" kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan	1. Kualitas	1. Tingkat seberapa besar skill yang dimiliki karyawan 2. Tingkat seberapa besar ketelitian karyawan.	21 22	

	dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya." **Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong (2007 : 176)**	2. Kuantitas	1. Tingkat seberapa banyak kuantitas kerja karyawan. 2. Tingkat seberapa mampu karyawan dalam memenuhi target kerja.	23 24	Ordinal
		3. Ketepatan waktu	1. Tingkat seberapa besar karyawan menaati peraturan perusahaan. 2. Tingkat seberapa besar karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai standard perusahaan.	25 26	
		4. Efektivitas	1. Tingkat seberapa besat karyawan memprioritaskan pekerjaannya. 2. Tingkat seberapa besar keakuratan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.	27 28	
		5. Kemandirian **Stephen Robbins (2006:260)**	1. Tingkat seberapa besar komitmen karyawan terhadap peusahaan.	29	

			2. Tingkat seberapa besar karyawan memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan lain.	30	

3.2.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.3.1 Sumber Data

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) adalah "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).

3.2.3.2 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. Populasi

   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 Narimawati Umi (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".

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian (Umi Narimawati, 2008:73). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan Bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Vincent Gasperz (2001:63) "*Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Dimana perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{96}{1 + 96(0{,}01)} = 48.98 \sim 49$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Berdasarkan rumus perhitungan sampel diatas, maka sampel yang dipakai penulis adalah sebanyak 49 karyawan. Digenapkan menjadi 50 karyawan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

   Yaitu dengan memperoleh data dari cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

   Yaitu mencari dan memperoleh data dari perusahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti.

A. Observasi. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
B. Kuesioner (Angket), yaitu menyebarkan lembar isian pertanyaan kepada responden tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
C. Wawancara *(Interview)*, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan dan manajemen perusahaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.
D. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang ada hubungannya dengan judul dan isi skripsi.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:160), "uji validitas dilakukan untuk mengetahui taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek". Sedangkan menurut Sugiyono (2009:124) 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 akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{= \quad (n\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X2) - (\sum X)\ 2][n(\sum Y2) - (\sum y)2]}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi

X = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = Jumlah Responden

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui

nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya > 0,30 (Azwar Saefuddin, 1999:158) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korekasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis.

Uji validitas digunakan untuk untuk mengetahui taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek. Jadi suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti serta memiliki nilai koefiien validitas di atas titik kritis 0,3. Hasil pengujian validitas, disajikan pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Butir Pernyataan	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Kecerdasan EMosional (X_1)	1	0.846	0.300	Valid
	2	0.710	0.300	Valid
	3	0.411	0.300	Valid
	4	0.618	0.300	Valid
	5	0.564	0.300	Valid
	6	0.447	0.300	Valid
	7	0.660	0.300	Valid
	8	0.855	0.300	Valid
	9	0.574	0.300	Valid
	10	0.424	0.300	Valid
	11	0.444	0.300	Valid
	12	0.741	0.300	Valid
	13	0.586	0.300	Valid
	14	0.428	0.300	Valid
Narsisme (X_2)	15	0.545	0.300	Valid
	16	0.528	0.300	Valid
	17	0.802	0.300	Valid
	18	0.804	0.300	Valid
	19	0.728	0.300	Valid
	20	0.805	0.300	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	21	0.667	0.300	Valid
	22	0.717	0.300	Valid
	23	0.491	0.300	Valid
	24	0.439	0.300	Valid
	25	0.536	0.300	Valid
	26	0.565	0.300	Valid
	27	0.802	0.300	Valid
	28	0.562	0.300	Valid
	29	0.515	0.300	Valid
	30	0.452	0.300	Valid

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengujian validitas instrumen di atas, terlihat bahwa seluruh pernyataan yang diajukan dalam mengukur kecerdasaran emosional, narsisme dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien validitas di atas titik kritis 0,3 yang menunjukan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan sudah melakukan fungsi ukurnya, dengan kata lain dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Realibilitas

Menurut Cooper (2006) yang dikutip oleh Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini, dan Linna Ismawati (2010:43) mengemukakan:

"*Reliability is characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency."* Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method*

(Spearman Brown Correlation) Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma b}{1+\Gamma b}$$

Keterangan :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan 5% satu sisi adalah :

1. Jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% maka instrument dinyatakan reliable dan dapat digunakan.

2. Jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05}$ dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliable dan tidak dapat digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.4

Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Reability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat dilhat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefesien Reliabilitas	Titik Kritis	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.895	0.700	Reliabel
Narsisme (X_2)	0.783	0.700	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.822	0.700	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen di atas, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel > 0,7 yang menunjukan

bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian

3.2.4.3 Uji MSI

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, ma untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalu "Methode of Successive Interval" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

1. **Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval**

Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d) Menghitung nilai desisitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method Successive Interval

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Dencity at Lower Limit}) - (\text{Dencity at Upper Limit})}{(\text{Area BelowUpper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

Narimawati Umi (2010:47)

f)

Dimana :

Mean of Interval = Rata-rata interval

Density at lower limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus: Nilai Transformasi= Nilai Skala + Nilai Skala Minimal + 1.

3.2.5 Rancangan Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010 :41**),** mengemukakan: "Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam katagori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dimengerti".

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.5.1.1 Analisis Kualitatif/Deskriptif

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor ideal}}{\text{Skor aktual}} \times 100\%$$

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden
Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor Tanggapan Responden	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Tinggi
2	36.01 – 52.00	Kurang Tinggi
3	52.01 – 68.00	Sedang
4	68.01 – 84.00	Tinggi
5	84.01 – 100	Sangat Tinggi

Sumber: Umi Narimawati, 2007:85.

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

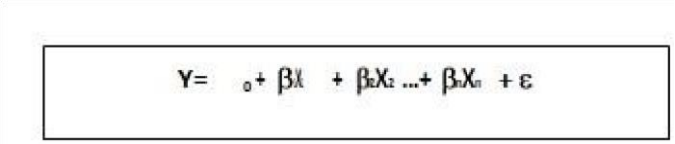
Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupaka data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala interval melalui "*Methode of Sucessive Interval*" (Hays, 1969:39). Dan selanjutnya dilakukan analisis regresi korelasi serta determinasi.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dapat digunakan salah satunya adalah sebagai contoh analisis regresi berganda *(Multiple Regression)*.

2. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:



$$Y = {}_0 + \beta X + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1, X_2 = variabel independen (Kecerdasan Emosional dan Narsisme)

A = Konstanta

β_1,β_2 = Koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah (X_1) dan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta dan persamaan regresi

β_1 = Koefisien regresi dari variabe X_1

β_2 = Koefisien regresi dari variabe X_2

X_1 = variabel independent (Kecerdasan Emosional)

X_2 = variabel independent (Narsisme)

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*multiple linier regression)* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Menurut Damodar Gujarati (2006), agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, pada penelitian ini akan menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:160) tujuan uji normalitas adalah:

"Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametric tidak dapat digunakan.

Menurut Imam Ghozali (2011:163), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas *(Asymtotic Significance),* yaitu :

a. Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.

b. Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:105) tujuan uji multikolonieritas adalah: "Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol".

Jika terdapat korelasi yang kuat diantara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara semua variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisiensi regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar *error* nya semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF). Menurut Gujarati (2003 : 362), jika nilai *VIF* nya kurang dari 10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas adalah: "Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance

dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas". Gujarati, (2003) dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Sig variabel independen < 0,05 terjadi Heterokedastitas
- Jika nilai Sig variabel independen > 0,05 tidak terjadi Heterokedastitas

3. Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2013:182), "pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variable x dan y". Menurut Jonathan Sarwono,(2006: 37), "Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung". Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran interval. Rumus dari analisis *Korelasi Pearson* adalah:

$$r_{yx} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono, (2013:183)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel X

Y = Variabel Y

n = Banyaknya sampel

Kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari beberapa kategori koefisien korelasi mempunyai nilai $-1 \leq r \leq +1$ dimana :

a) Apabila r = +1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1 atau sebaliknya.
b) Apabila r = 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.
c) Apabila r = -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan berlawanan arah, artinya apabila X naik sebesar 1 maka Y akan turun sebesar 1 atau sebaliknya.

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7

Tingkat Keeratan Korelasi

Besarnya nilai r	Interprestasi Nilai r
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Sedang
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Sumber:Sugiyono (2006:216)

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$\mathbf{Kd = r^2}_{xy} \mathbf{\times 100\%}$$

Dimana:

kd = Koefisien determinasi

r^2 xy = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen lemah.

b) Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap dependen kuat.

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

”Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau tidak”. (Sugiyono 2009: 377). Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa kecerdasan emosional dan narsisme terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat. Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

   Ho. $\rho = 0$, Diduga tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

H1. ρ≠ 0, Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

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

Ho. ρ=0, Diduga tidak terdapat pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan.

H1. ρ≠ 0, Diduga terdapat pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan.

Uji signifikansi terhadap hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t\ hitung\ (X_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se_{(1,2)}}$$

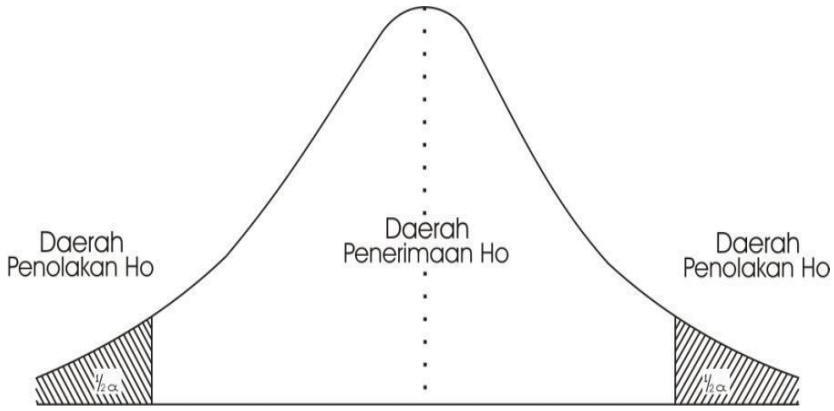
thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

Kriteria pengujian apakah hipotesis itu ditolak atau tidak ditolak adalah :

Tolak Ho jika t hitung ≥ nilai t tabel

Terima Ho jika t hitung < nilai t tabel

Bila Ho diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan. Sedangkan penolakan Ho menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen. Atau kita dapat menyajikan dalam bentuk gambar 3.2 dibawah ini :



Sumber Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.2
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan/Total (Uji F)

Menurut Ibnu Subiyanto (2000:204) kegunaan uji F adalah "digunakan untuk keseluruhan signifikansi terhadap variabel-variabel dalam regresi".

Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F\ hitung = \frac{JK\ Residu/k}{JK\ Residu/\{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

JK residu = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan F – test yang terdapat pada *analyze of variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *Microsoft*. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$ maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (kecerdasan emosional dan narsisme) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (Kinerja Karyawan) ditolak dan sebaliknnya.

Menurut Sugiyono (2009:183), "menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*".

a. Hipotesis

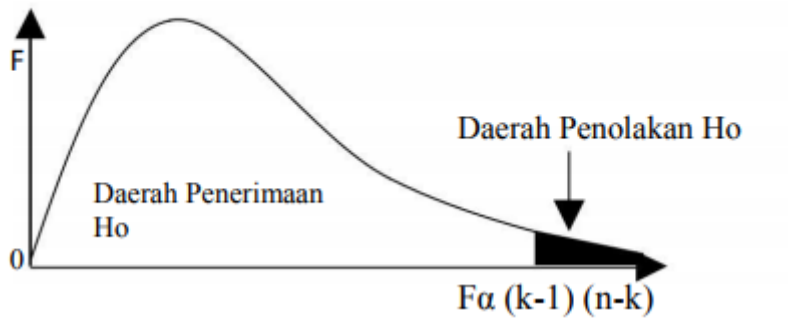
H0 : $\rho 1 = \rho 2 = 0$, Pencapaian Keberhasilan Perusahaan tidak dipengaruhi secara simultan oleh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Narsisme (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

H1 : $\rho 1 \neq \rho 2 \neq 0$, Pencapaian Keberhasilan Perusahaan dipengaruhi secara simultan oleh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Narsisme (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

b. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} (α= 0,05)

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurangkurangnya ada sebuah pyxi ≠ 0. Untuk ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.



Sumber : Wirawan (2002)

Gambar 3.3

Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0 dengan Uji F