

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**PARAINA PITALOKA**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Oleh**

**PARAINA PITALOKA**

Kinerja karyawan sangat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya masih terdapat output yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dalam organisasi adalah kepribadian dan kecerdasan emosional. Masalah dalam penelitian ini yaitu adanya karakteristik kepribadian karyawan yang berbeda-beda dan masih banyak karyawan yang belum mampu menangani emosinya dengan baik di tempat kerja, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner skala likert, yang disebar kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi sebanyak 167 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 18.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi karyawan terkait kepribadian, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan yaitu sebaiknya meningkatkan semangat, kemampuan dan rasa tanggung jawab dalam diri agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang optimal, meningkatkan pendekatan emati agar lebih mampu mengatur emosi dengan baik, dan harus lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat.

**Kata kunci: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRAK**

### **THE EFFECT OF PERSONALITY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**By**

**PARAINA PITALOKA**

Employee performance is very helpful in achieving company's goals. However, in the practice there are outputs that still not appropriate with the company's objectives. One of the influential factors that is very important to increase productivity in organizations is personality and emotional intelligence. The problem in this study is that there are different personality characteristics of employees and there are still many employees who have not been able to handle their emotions properly at work.

This study aims to determine the effect of personality and emotional intelligence towards employee performance. The data collection method that used in this research was likert scale questionnaire method, which was distributed to all employees who work at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Kotabumi Branch with 167 respondents. The analytical tool that used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 18.

The results showed that this study supported the proposed hypothesis that personality had a positive and significant effect on employee performance and emotional intelligence had a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for employees related to personality, emotional intelligence and performance of employees, namely that they should improve their enthusiasm, ability and sense of responsibility in order to be able to do their work with optimal results, improve their emotional approach to be better able to manage emotions properly, and should be more focused in doing their work. in accordance with the work plan that has been made.

**Keywords: Personality, Emotional Intelligence, Employee Performance.**

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Oleh**

**PARAINA PITALOKA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : **Paraina Pitaloka**

NPM : 1511011073

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP. 19701106 199802 2 001

**Lis Andriani, S.E., M.Si.**  
NIP. 19750218 200003 2 001

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP. 19620822 198703 2 002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

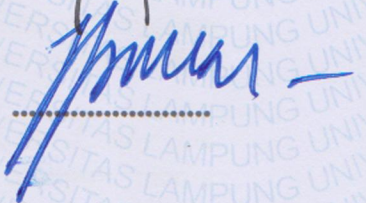
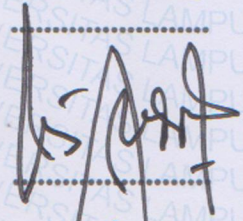
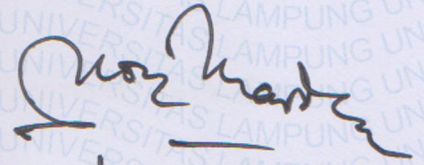
**Ketua : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

**Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si.**

**Penguji Utama : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Prof. Dr. Hl. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 Desember 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Paraina Pitaloka  
Npm : 1511011073  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian skripsi serta sumber informasi atau data adalah benar dan merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal dari kutipan dari karya tulis yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun media elektronik kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
3. Tidak akan menuntut atau meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Bandar Lampung, Desember 2019

Yang Membuat Pernyataan,



*Paraina*  
**Paraina Pitaloka**

**NPM. 1511011073**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 Desember 1997. Peneliti merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Ir. Susilo dan Ibu Apia.

Penulis mengawali pendidikan di TK Aisyiyah (2002-2003), SD Negeri 4 Suka Jawa Bandar Lampung (2003-2009), SMP Kartika II-2 Bandar Lampung (2009-2012), SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung (2012-2015). Pada tahun 2015, penulis melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis juga telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Surya Mataram, Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur selama 32 hari pada bulan Juli sampai Agustus 2018.



## **MOTTO**

*“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap”.*

***(Q.S Al-Insyirah: 6-8)***

*“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat”.*

***(Winston Churchill)***

*“Setiap kali kamu merasa beruntung, Percayalah doa Ibumu telah didengar”.*

***(Paraina Pitaloka)***

## **PERSEMBAHAN**

### **Alhamdulillahirabbil'amin**

*Dengan rasa syukur atas segala nikmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan.*

*Ku persembahkan karya kecil ini...*

***Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Ir. Susilo dan Ibu Apia***  
*Kepada Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan dan ibu tercinta.*

***Untuk Pendamping Hidupku Kelak***

***Almamater Tercinta***  
*Universitas Lampung*

*Semoga sebuah karya kecil ini bermanfaat.*

## SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur selalu penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Proses pembelajaran yang penulis alami selama ini memberikan kesan dan makna mendalam bahwa ilmu dan pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai kesulitan dan hambatan, namun dengan adanya bimbingan, dukungan serta saran dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

2. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Pembimbing Utama, atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E.,M.Si., selaku Penguji Utama pada ujian skripsi, atas kesediaannya dalam memberikan waktu, pengetahuan, pengarahan, serta kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Prakarsa Panjinegara, S.E., M.E., selaku Pembimbing Akademik, atas perhatian dan bimbingannya, serta kesabaran selama penulis menjalani masa kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu penulis selama proses perkuliahan.

10. Teristimewa untuk kedua orangtuaku Bapak Ir. Susilo dan Ibu Apia, yang senantiasa tak pernah lelah memberikan do'a, cinta, kasih, sayang, nasihat, dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis hingga saat ini.
11. Teman yang sudah kuanggap seperti keluarga Chandra Alim R A, Nabila Akbar, Fitria Indah dan Dini Octaviani atas waktu, tenaga, do'a dan segala hal yang diberikan dan tidak bisa diucapkan satu persatu.
12. Sahabat seperjuangan di kampus Nina, Nia, Nadia, Ardel, Yaya, Ukhti, Reisyia, Kikay, Dhea, dan Atika. Terima kasih atas cerita dan kenangan selama proses perkuliahan, bantuan, motivasi, doa, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
13. Para wanita cantik yang baik hati Uci, Rahma, Bella, Bibil, Ades, Momon, Navy, Ebe, Ute, Trisella, Rifka, Natasha dan Najela yang selalu memberikan motivasi, dukungan, do'a dan hiburan dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
14. Teman-teman selama KKN di Desa Surya Mataram Kecamatan Marga Tiga Widya, Reka, dan Purwa. Terimakasih atas kekeluargaan dan kebersamaan yang sangat berkesan.
15. Teman-teman S1 Manajemen 2015 dan rekan-rekan kelas konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dalam mewarnai dunia perkuliahan, serta pengalaman dalam perjuangan ini.
16. Kepada semua pihak yang telah memberikan membantu, memberikan motivasi serta do'a kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

17. Almamater yang kebanggakan, Universitas Lampung.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Desember 2019  
Penulis,

**Paraina Pitaloka**  
**NPM. 1511011073**

## DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI .....	i
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kepribadian .....	11
1. Pengertian Kepribadian .....	11
2. Faktor-faktor Kepribadian .....	12
3. Dimensi Kepribadian .....	12
B. Kecerdasan Emosional .....	15
1. Pengertian Kecerdasan .....	15
2. Pengertian Emosi .....	15
3. Macam-Macam Emosi .....	15
4. Sumber-Sumber Emosi .....	16
5. Pengertian Kecerdasan Emosional .....	18
6. Dimensi Kecerdasan Emosional .....	19
C. Kinerja .....	20
1. Pengertian Kinerja .....	20

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
3. Dimensi Kinerja .....	22
D. Penelitian Terdahulu .....	23
E. Kerangka Pemikiran .....	24
F. Hipotesis .....	25

### III.METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian .....	26
B. Jenis Penelitian .....	26
C. Sumber Data .....	26
1. Data Primer .....	27
2. Data Sekunder .....	27
D. Metode Pengumpulan Data .....	28
1. Metode Kuesioner .....	28
2. Studi Pustaka .....	29
E. Populasi dan Sampel .....	30
1. Populasi .....	30
F. Variabel Penelitian .....	30
G. Operasional Variabel Penelitian .....	31
H. Uji Instrumen Penelitian .....	32
1. Uji Validitas .....	32
2. Uji Reabilitas .....	33
3. Uji Normalitas .....	33
I. Metode Analisis Data .....	34
1. Analisis Kualitatif .....	34
2. Analisis Kuantitatif .....	34
J. Pengujian Hipotesis .....	35
1. Uji t (Parsial) .....	36

### BAB IV

A. Karakteristik Responden .....	37
1. Jenis Kelamin .....	37
2. Usia .....	38
3. Tingkat Pendidikan .....	38
4. Masa Kerja .....	39
B. Uji Instrumen Penelitian .....	40
1. Uji Validitas .....	40
2. Uji Reliabilitas .....	41
3. Uji Normalitas .....	43
C. Analisis Data Kualitatif .....	44
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepribadian (X1) .....	45



2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2) .....	48
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..	51
D. Analisis Data Kuantitatif .....	54
E. Uji Hipotesis .....	55
1. Uji t (Parsial) .....	55
F. Pembahasan .....	58
1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan .....	58
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan .....	59

## BAB V

A. Simpulan .....	61
B. Saran .....	62
C. Keterbatasan Penelitian .....	62

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi .....	6
Tabel 2. Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi .....	7
Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi .....	8
Tabel 4. Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 5. Definisi Tingkat Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	38
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 10. Hasil Uji Validitas untuk Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kinerja .....	40
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas untuk Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kinerja .....	42
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kinerja .....	44
Tabel 13. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Neuroticism</i> .....	45

Tabel 14. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Extraversion</i> .....	46
Tabel 15. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Opennes to Esperience</i> .....	46
Tabel 16. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Agreeableness</i> .....	47
Tabel 17. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Conscientiousness</i> .....	48
Tabel 18. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Self Emotion Apprasial (SEA)</i> .....	49
Tabel 19. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Others Emotion Apprasial (OEA)</i> .....	49
Tabel 20. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Use of Emotion (UOE)</i> .....	50
Tabel 21. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi <i>Regulation of Emotion ( ROE)</i> .....	51
Tabel 22. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi Kinerja Tugas .....	52
Tabel 23. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi Kinerja Kontekstual .....	52
Tabel 24. Rata-Rata Jawaban Responden Tentang Dimensi Kinerja Tidak Produktif .....	53
Tabel 25. Hasil Uji Nilai Determinasi .....	55
Tabel 26. Hasil Uji t (Hipotesis I dan Hipotesis II) .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja .....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Kuesioner Kepribadian (X1)
- Lampiran 3. Hasil Kuesioner Kecerdasan Emosional (X2)
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)
- Lampiran 5. Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kepribadian (X1)
- Lampiran 6. Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X2)
- Lampiran 7. Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X1)
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X1)
- Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)
- Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Hipotesis I dan II

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia disini sifatnya sangat kompleks, sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014) merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Tantangan-tantangan dalam perusahaan juga menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional. Noe, *et al.* (2011) menyebutkan bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan saat ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Pertama, tantangan kesinambungan usaha, mengacu pada kemampuan perusahaan untuk bertahan dan menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Kedua, tantangan global, yaitu perusahaan harus siap bersaing dengan

perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia, mempertahankan pasar domestiknya dari para pesaing dan memperluas ruang lingkupnya agar dapat mencakup pasar global. Ketiga, tantangan teknologi, menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mendukung pemanfaatan teknologi-teknologi baru. Keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut merupakan suatu kewajiban untuk mencapai puncak kesuksesan. Kunci menghadapi tantangan-tantangan tersebut salah satunya adalah memiliki karyawan yang termotivasi, terlatih dan berkinerja tinggi.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dalam organisasi. Pendekatan psikologis dalam organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia atau sumber daya manusia yang memiliki kepribadian yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengambil tindakan untuk mendukung kelancaran tugas mereka.

McCrae dan Costa (2003) dalam Rammstedt dan John (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai salah satu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Didalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki

kepribadian yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Menurut Robert Kreitner (2003) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Kepribadian atau *personality* dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara dimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan ataupun individu lainnya. Faktor-faktor yang menentukan kepribadian seseorang dapat berasal dari keturunan yaitu faktor genetik seorang individu dan faktor lingkungan dimana orang tersebut dibesarkan seperti norma keluarga ataupun teman-teman dan kelompok sosial. Salah satu model pengukuran yang umum digunakan sebagai dimensi kepribadian adalah konsep yang dikemukakan oleh John, Donahue dan Kentle pada tahun 1991 dalam Rammstedt dan John (2007), konsep ini biasa disebut “*The big five Inventory*”. Pendekatan kepribadian telah mengalami perkembangan dalam berbagai perspektif teori. Salah satu teori kepribadian yang terkenal adalah “BFI-10 (*Big Five Inventory-10*)” yang dikembangkan oleh Rammstedt dan John (2007). McCrae dan Costa (2003) menyebutkan bahwa pendekatan *trait* terhadap kepribadian dapat dilihat melalui lima dimensi yang disebut dengan *Big Five* yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Hasil penelitian Yang dan Hwang (2014) menunjukkan bahwa semua *trait* kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sebaliknya, Hasil penelitian Muhaimin, *et al.* (2011) menunjukkan bahwa karakteristik



kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya ketidakkonsistenan antara hubungan kepribadian dan kinerja karyawan. Indarti *et al.* (2014) menyatakan bahwa banyak peneliti yang menganggap pendekatan kepribadian merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja. Selain kepribadian, kecerdasan emosional juga menjadi salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah kecerdasan emosional. Untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektual saja namun juga dilihat dari kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosinya dalam menjalankan tanggung jawab pada organisasi.

Wong, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Petrides (2010) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian. Salah satu model pengukuran kecerdasan emosional yang umum digunakan sebagai dimensi kecerdasan emosional adalah konsep yang telah dikembangkan oleh Wong, *et al.* (2004), konsep ini biasa disebut “*Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*”. Dimensi kecerdasan emosional menurut wong, *et al.* terdiri dari 4 dimensi yaitu, *Self Emotion Appraisal (SEA)*, *Others Emotion Appraisal (OEA)*, *Use of Emotion (UOE)*, dan *Regulation of Emotion (ROE)*.

Banyak peneliti yang sudah menggunakan konsep ini untuk mengukur kecerdasan emosional. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shih dan Susanto (2010) juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai dampak positif pada kinerja. Hasil penelitian Sulaiman dan Noor (2015) menunjukkan bahwa semua dimensi pada WLEIS memiliki hasil yang signifikan. Dalam penelitian Sulaiman dan Noor (2015) dan Ramadhani (2016) menunjukkan bahwa diantara ke-empat dimensi tersebut, *Others Emotional Appraisal* (OEA) adalah dimensi yang memiliki hubungan signifikan dan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Koopmans, *et al.* (2014) menyebutkan ada 3 dimensi yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu, kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja tidak produktif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi yang beralamat di Jl. Limtas Sumatera, Tepuk Leban RT.01 RW.01, Desa

Kalibalangan, Kecamatan Abung Selatan, Kabupaten Lampung Utara, Lampung. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi merupakan salah satu kantor cabang perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan eceran (*retail*) terkemuka di Indonesia dengan lisensi merk dagang Alfamart. Melalui kantor ini PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk melakukan manajemen, pemasokan produk, hingga gudang barang, melakukan perekrutan karyawan, pembukaan lowongan kerja Alfamart dan lainnya khusus untuk wilayah Kotabumi.

Berikut daftar jumlah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi yang berada di kantor.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi**

No.	Posisi /Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		L	P	
1	Branch building & Maintenance	21	2	23
2	Branch Corporate Affairs	9	1	10
3	Branch Franchise Relation	1	1	2
4	Branch Franchise Taf Admin	4	8	12
5	Branch General Service	10	4	14
6	Branch Location & Development	3	-	3
7	Branch Location Stores	-	1	1
8	Branch Manager/ Deputy Branch Manager	1	-	1
9	Branch Marketing	3	1	4
10	Branch Merchandising	5	1	6
11	Branch People Development	6	3	9
12	Branch Store Sales Point	32	1	33
13	Finance Accounting (Branch)	19	10	29
14	Inventory Control	14	-	14
15	It Branch	14	-	14
<b>Total</b>		<b>142</b>	<b>33</b>	<b>175 Orang</b>

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi (2019)

Tabel 1 menunjukkan bahwa PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Cabang Kotabumi mempunyai 15 jabatan yang ada di kantor dengan karyawan yang berjumlah 175 orang yang terdiri dari 142 karyawan laki-laki dan 33 karyawan perempuan, jumlah karyawan tertinggi terdapat pada jabatan branch store sales point sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan branch manager dan branch location stores.

**Tabel 2. Data Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA/ Sederajat	88
2	Diploma (D1/D2/D3)	31
3	Sarjana (S1)	56
4	Pascasarjana (S2)	-
<b>Total</b>		<b>175 orang</b>

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi (2019)

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi sangat beragam, mulai dari lulusan SMA/ Sederajat, Diploma dan Sarjana. PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi juga memiliki data absensi. Tabel 3 menunjukkan tingkat absensi karyawan. Cara perhitungan tingkat absensi dari data absensi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi adalah dengan cara menghitung jumlah absensi dalam ukuran hari atau dengan menjumlahkan hari ketidakhadiran seluruh karyawan selanjutnya dibandingkan dengan total hari kerja karyawan tersebut. Menurut Umar (2005) perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{JU} \quad \text{K} \quad \text{P} \quad \text{H}}{\text{JU} \quad \text{H} \quad \text{K}} \times 100\%$$

**Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Kotabumi**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi (Hari)</b>	<b>Presentase Tingkat Absensi</b>
Januari	22	175	3850	39	1,012
Februari	20	175	3500	35	1,000
Maret	22	175	3850	38	0,987
April	18	175	3150	34	1,079
Mei	20	175	3500	37	1,057
Juni	17	175	2975	39	1,310
Juli	21	175	3675	42	1,142
Agustus	22	175	3850	45	1,168
September	19	175	3325	43	1,293
Oktober	22	175	3850	41	1,064
November	22	175	3850	35	0,909
Desember	18	175	3150	40	1,269
<b>Rata – rata</b>					<b>1,107</b>

Sumber : PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi (2018)

Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi memiliki angka yang berfluktuasi. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada Juni sebesar 1,310% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 0,987%. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat absensi karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk sebesar 1,107%. Adanya absensi karyawan sebesar 1,07% tersebut merujuk pada salah satu dimensi pengukuran kinerja yaitu perilaku kerja tidak produktif.

Permasalahan dan uraian yang ada di atas mendasari keputusan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi).”**

## **B. Rumusan Masalah**

Kepribadian dan Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut telah dibuktikan dalam beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan serta pemahaman baru tentang pengaruh kepribadian dan

kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.

## 2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam memberikan dukungan dan perhatian pada setiap karyawan melalui pendekatan psikologis terutama kepribadian dan kecerdasan emosional.

## 3. Manfaat Bagi Dunia Pendidikan

Diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan sekaligus menjadi sumber referensi untuk menambah pengetahuan yang dapat digunakan dalam penelitian-penelitian selanjutnya sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa agar dapat lebih melengkapi ke arah hasil penelitian yang lebih baik.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. Kepribadian**

#### **1. Pengertian Kepribadian**

McCrae dan Costa (2003) dalam Rammstedt dan John (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai salah satu sifat atau *trait*. *Trait* adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Menurut Robert Kreitner (2003) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Pervin, *et al.* (2010) menyebutkan bahwa kepribadian merupakan kualitas psikologis yang memberikan kontribusi terhadap ketahanan (*enduring*) individu dan pola khusus dari perasaan, pola pikir, dan perilaku. Menurut Feist & Feist (2008) kepribadian sebagai pola sifat (watak) dan sebuah karakter unik yang memberikan konsisten sekaligus individualitas bagi perilaku seseorang. Allport (1937) dalam Yang dan Hwang (2014) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dalam sistem psikologis seseorang yang menentukan model penyesuaiannya yang unik dengan lingkungannya.



## **2. Faktor-faktor Penentu Kepribadian**

Kepribadian tidak terbentuk secara tiba-tiba. Kepribadian merupakan hasil dari sejumlah kekuatan yang secara bersama membantu membentuk individu. Robbins dan Judge (2013) menyebutkan ada tiga faktor penentu kepribadian, yaitu :

### **1. Keturunan**

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu yang ditentukan sejak lahir. Faktor keturunan berpengaruh terhadap keramah-tamahan, perilaku komplusif (terpaksa dilakukan), dan kemudahan dalam membentuk pengendalian diri, dorongan hati, sikap dan minat.

### **2. Lingkungan**

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat kita dibesarkan, pengkondisian awal kita, norma di tengah keluarga, teman dan kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh yang dialami.

### **3. Situasi**

Kepribadian individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, berubah dalam situasi-situasi yang berbeda. Tuntutan beragam dari situasi yang berbeda menimbulkan aspek yang berbeda pada kepribadian seseorang.

Faktor-faktor penentu kepribadian seperti yang disebutkan di atas memberikan pemahaman bahwa kepribadian tidak terbentuk secara tiba-tiba. Jadi dapat dinyatakan bahwa kepribadian secara teratur dapat tumbuh dan juga berubah sesuai dengan situasi dan lingkungan.

### 3. Dimensi Kepribadian

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa (2003) yang dikenal dengan istilah Five-Factor Model (FFM). McCrae dan Costa (2003) dalam Rammsted dan John (2007) menyebutkan terdapat 5 faktor atau 5 trait dalam kepribadian manusia, yaitu :

#### 1. *Neuroticism* (Neurotisme)

*Neuroticism* adalah dimensi kepribadian yang menilai kemampuan seseorang dalam menahan tekanan atau stress. Karakteristik positif dari *neuroticism* disebut dengan *emotional stability* (stabilitas emosional), individu dengan emosional yang stabil cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sedangkan karakteristik kepribadian *neuroticism* (karakteristik negatif) adalah mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

#### 2. *Extraversion* (Ekstraversi)

*Extraversion* adalah dimensi kepribadian yang berkaitan dengan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Karakteristik positif individu *extraversion* adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Sebaliknya, individu yang *introversion* (kebalikan dari *extraversion*) adalah pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.

#### 3. *Openess to experience* (Keterbukaan Terhadap Hal-Hal Baru)

*Openess to experience* atau terbuka terhadap hal-hal baru adalah dimensi yang mengelompokkan individu berdasarkan ketertarikannya terhadap hal-hal baru

dan keinginan untuk mengetahui serta mempelajari sesuatu yang baru. Karakteristik positif pada Individu yang memiliki dimensi ini cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, penasaran dan berpikiran luas. Sifat kebalikan dari “*openness to experience*” ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada.

4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat)

*Agreeableness* adalah dimensi kepribadian yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Karakteristik positif dari dimensi ini adalah *kooperatif* (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Karakteristik sebaliknya adalah mereka yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

5. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-Hati)

*Conscientiousness* adalah dimensi kepribadian yang cenderung lebih berhati-hati dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri yang tinggi dan dapat dipercaya. Karakteristik Positif pada dimensi adalah dapat diandalkan, bertanggung jawab, tekun dan berorientasi pada pencapaian. Sifat kebalikan dari *Conscientiousness* adalah individu yang cenderung kurang bertanggung jawab, terburu-buru, tidak teratur dan kurang dapat diandalkan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dimensi kepribadian menurut McCrae dan Costa (2003) dalam Rammsted dan John (2007) dipilih sebagai ukuran dalam penelitian ini, karena *neuroticism*,

*extraversion, agreeableness, dan conscientiousness* merupakan dimensi yang dapat mempresentasikan kepribadian secara menyeluruh sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang maksimal.

## **B. Kecerdasan Emosional**

### **1. Pengertian Kecerdasan**

Suryanto dan Jihad (2013) menyebutkan kecerdasan adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berfikir, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar.

### **2. Pengertian Emosi**

Emosi merupakan salah satu bagian *affect* yaitu segala jenis perasaan yang dirasakan oleh manusia. Emosi merupakan salah satu afeksi yang didefinisikan sebagai perasaan yang *intens* atau mendalam yang ditunjukkan kepada seseorang atau sesuatu. Menurut Golmen (dalam Hanggraeni, 2011) menyatakan bahwa emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

### **3. Macam-Macam Emosi**

Terdapat banyak macam emosi yang dapat dilihat pada diri sendiri dan orang lain. Goleman (dalam Hanggraeni, 2011) menyatakan ada beberapa macam emosi, yaitu :

1. Amarah, bentuk emosinya adalah beringas, mengamuk, benci, jengkel, dan kesal hati.
2. Kesedihan, bentuk emosinya adalah pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, dan putus asa.
3. Rasa takut, bentuk emosinya adalah cemas, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, dan waspada.
4. Kenikmatan, bentuk emosinya adalah bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, dan bangga.
5. Cinta, bentuk emosinya adalah penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, dan kemesraan.
6. Terkejut, bentuk emosinya adalah terkesiap.
7. Jengkel, bentuk emosinya adalah hina, jijik, muak, mual, dan tidak suka.
8. Malu, bentuk emosinya adalah malu hati dan kesal.

Ada banyak bentuk emosi yang dapat kita lihat pada diri sendiri dan orang lain, karena pada dasarnya emosi adalah khas untuk setiap individu.

#### **4. Sumber-Sumber Emosi**

Emosi dan suasana hati dapat bersumber dari beberapa hal. Menurut Robbins dan Judge (2013) ada beberapa sumber-sumber emosi, yaitu :

1. Kepribadian

Kepribadian memberikan kecenderungan untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu lebih sering daripada orang lain. Menjadi salah satu sumber

yang mengakibatkan seseorang gampang mengalami perubahan mood dan emosi.

2. Hari dalam seminggu dan waktu dalam sehari

Orang-orang cenderung berada dalam suasana hati terburuk di awal minggu dan berada dalam suasana hati terbaik di akhir minggu. Orang-orang biasanya berada dalam semangat yang lebih rendah pada awal pagi, seiring hari berlanjut, suasana hati cenderung meningkat dan kemudian menurun pada malam hari.

3. Cuaca

Cuaca memiliki sedikit pengaruh terhadap suasana hati. Namun, perubahan suasana hati tergantung pada setiap orang apakah mereka menyukai perubahan cuaca atau tidak.

4. Tekanan atau Stres

Stres memengaruhi emosi dan suasana hati. Tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk ditempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan, sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif memengaruhi suasana hati.

5. Aktivitas sosial

Penelitian ini Penelitian mengungkap bahwa aktivitas sosial yang bersifat fisik, informal lebih diasosiasikan secara kuat dengan peningkatan suasana hati yang positif dibandingkan dengan kejadian-kejadian formal. Saat berinteraksi dengan orang lain, ada kalanya terjadi hal-hal yang menggembirakan atau hal-hal yang dapat mengubah mood dan emosi seseorang.

#### 6. Tidur

Kualitas tidur memengaruhi suasana hati dan kelelahan yang meningkat menempatkan pekerja pada risiko kesehatan yakni penyakit, luka, dan depresi.

#### 7. Olahraga

Olahraga dapat membantu individu berada dalam suasana hati yang lebih baik.

#### 8. Usia

Bagi seseorang yang lebih tua, suasana hati positif yang tinggi bertahan lama dan suasana hati yang buruk menghilang dengan lebih cepat. Seiring bertambah tua, individu mengalami lebih sedikit emosi negatif.

#### 9. Gender

Perbedaan antar gender, wanita menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar dibandingkan pria, mereka mengalami emosi secara lebih intens dan mereka menunjukkan ekspresi emosi positif maupun emosi negatif yang lebih sering.

Emosi dan suasana hati juga bisa bersumber dari berbagai macam kegiatan atau rasa yang dirasakan menurutnya kurang tepat.

### **5. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Wong, *et al.* (2004) menyebutkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur.

Petrides (2010) dalam Sulaiman dan Noor (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari persepsi emosional diri yang terletak pada tingkatan terendah dari hierarki kepribadian. Salovey dan Mayer (1990) dalam Shih dan Susanto (2010) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing proses pemikiran mereka.

## **6. Dimensi Kecerdasan Emosional**

Wong, *et al.* (2004) mengukur kecerdasan emosional dalam empat dimensi sebagai berikut :

### **1. *Self Emotion Appraisal* (SEA)**

*Self emotion appraisal* (SEA) adalah kemampuan individu dalam mengenali suasana hati, pikiran mengenai suasana hati diri sendiri dan bagaimana individu mengekspresikan emosinya. Pada dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan diri sendiri dan kemampuan menilai sejauh mana individu menilai perasaan diri sendiri.

### **2. *Others Emotion Appraisal* (OEA)**

*Others emotion appraisal* (OEA) adalah kemampuan individu untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitar mereka. Individu yang tinggi dalam kemampuan ini akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.



### 3. *Use of Emotion* (UOE)

*Use of emotion* (UOE) adalah kemampuan individu dalam menggunakan emosi, sehingga dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, dan kinerja individu dapat menjadi lebih terkendali.

### 4. Regulation Of Emotion (ROE)

*Regulation Of Emotion* (ROE) adalah kemampuan individu untuk mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat dapat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

Dimensi kecerdasan emosional menurut Wong, *et al.* (2004) dipilih sebagai ukuran dalam penelitian ini karena kecerdasan emosional dapat diukur dari kemampuan individu dalam mengatur emosi diri sendiri, kemampuan mengatur emosi orang lain, kemampuan menggunakan emosi, dan kemampuan mengatur emosi.

## **C. Kinerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan merupakan apa yang mempengaruhi dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Gibson (1995) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, antara lain :

### **1. Faktor Individu**

Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

### **2. Faktor organisasi**

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward*), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

### **3. Faktor psikologis**

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus dikelola secara baik agar pengaruh yang timbul bersifat baik. Pengaruh dari faktor-faktor kinerja yang menghasilkan hasil kerja yang bagus akan memberikan dampak yang bagus pada perusahaan secara keseluruhan.

#### 4. Dimensi Kinerja

Koopmans, *et al.* (2014) mengemukakan ada tiga dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

##### 1. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara lain adalah kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

##### 2. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan komunikasi.

##### 3. Perilaku Kerja Tidak Produktif

Perilaku kerja tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan perusahaan. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri di tempat kerja.

Dimensi kinerja karyawan menurut Koopmans, *et al.* (2014) dipilih sebagai ukuran dalam penelitian ini karena kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan kinerja tidak produktif dapat menjadi ukuran dan penilaian terhadap kinerja karyawan serta mencari solusi untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum maksimal.

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

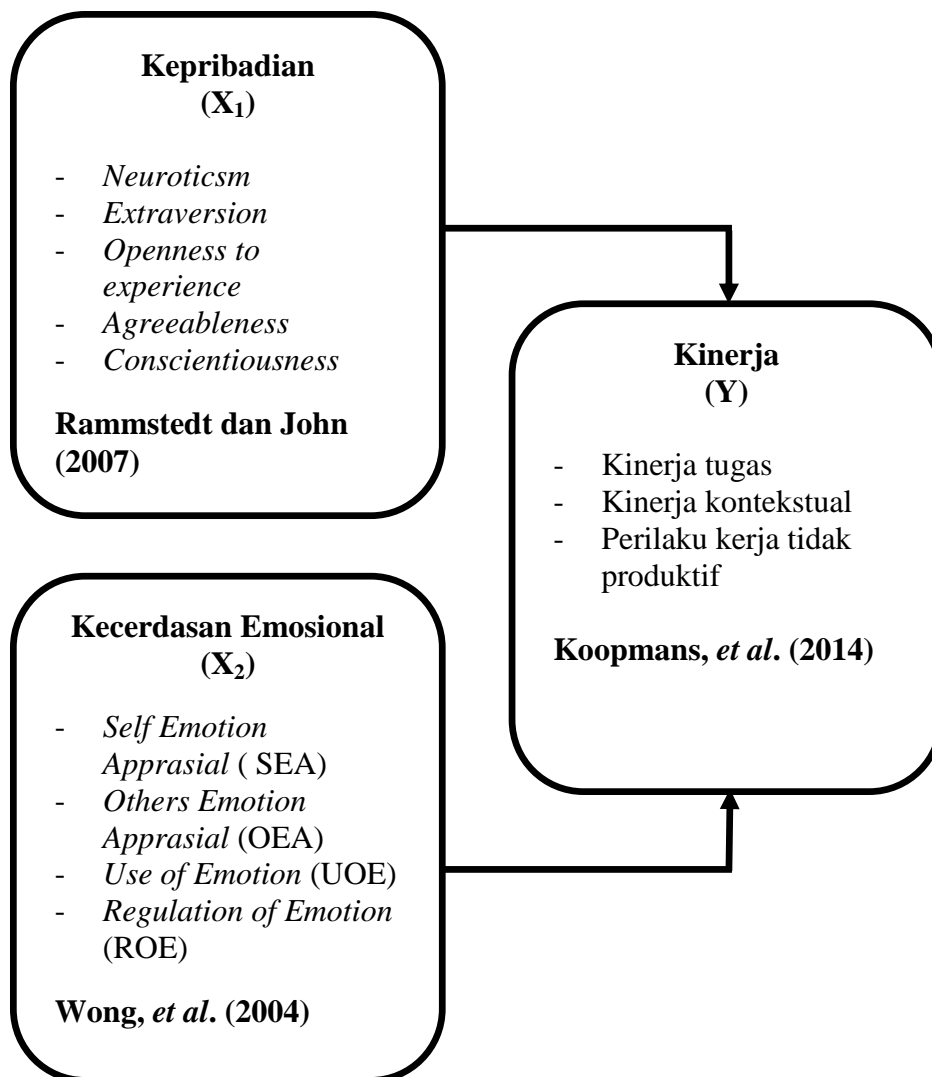
**Tabel 4. Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti Dan Tahun Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rammstedt dan John (2007)	<i>Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big Five Inventory in English and Germany.</i>	Hasil penelitian menunjukkan BFI-10 scales valid dan reliabel.
2.	Yang dan Hwang (2014)	<i>Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction.</i>	Analisis data menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua trait kepribadian secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.
4.	Shih dan Susanto (2010)	<i>Conflict management styles, emotional intelligence, and job performance in public organizations.</i>	Analisis data menggunakan regresi berganda hirarki. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional pada instansi pemerintah mempunyai dampak pada kinerja, sama halnya pada instansi swasta.
5.	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct validity of the individual work performance questionnaire.</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) secara umum dan komprehensif valid dan reliabel untuk mengukur kinerja secara individual.

## E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2013).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang dibuat berdasarkan uraian sebelumnya, adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2006), hipotesis adalah pernyataan dugaan tentang hubungan antara dua variabel. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi.

H2 : Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi yang beralamatkan Jl. Lintas Sumatera, Tepuk Leban RT.01 RW.01, Desa Kalibalangan, Lampung Utara, Lampung.

#### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (Sugiyono, 2013).

#### **C. Sumber Data**

Sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder.

## 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013). Sumber data primer terbagi menjadi dua berdasarkan sifatnya, yaitu :

- a. Data kualitatif, yaitu data yang bersifat tidak berstruktur. Data ini diperoleh langsung dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi yang berbentuk gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang bersifat struktur sehingga mudah dibaca. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi seperti jumlah karyawan, dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data sekunder atas dasar sumber penyediaannya terbagi menjadi dua, yaitu :

- a. Data internal, bersifat *intern* data yang diperoleh dari objek penelitian.



- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia di luar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupa data primer ataupun data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara berikut :

##### **1. Metode Kuesioner**

Metode kuesioner dilakukan dalam pengumpulan data di penelitian ini. Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarkan melalui email kepada responden.

Kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang telah di publikasi pada jurnal Internasional. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini terdiri dari empat bagian yaitu :

- a. Komponen pernyataan kepribadian yang diadopsi dari *The Big Five Inventory*/BFI Rammstedt dan John (2007) dengan total 10 item pernyataan.
- a. Komponen pernyataan kecerdasan emosional yang diadopsi dari *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance an*

*attitude: An exploraty study* Wong, *et al.* (2004) dengan total 16 item pernyataan.

- b. Komponen pernyataan kinerja yang diadopsi dari *Cross-cultural adaption of the Individual Work Performance Questionnaire* Koopmans, *et al.* (2014) dengan total 18 item pernyataan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan penentuan skronya adalah sebagai berikut :

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan oleh responden untuk tiap variabel, menunjukkan bahwa variabel tersebut semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Studi Pustaka**

Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal yang berhubungan dengan hal yang ingin dipelajari oleh peneliti (Sugiarto, 2013). Populasi adalah semua kemungkinan pengukuran yang perlu diperhatikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi berjumlah 175 orang yang nantinya akan menjadi responden dalam penelitian ini.

## **F. Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok tersebut (Umar 2005). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Variabel Independen (variabel bebas)**

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel independen dilambangkan dengan (X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepribadian ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ).

### **2. Variabel Dependen (variabel terikat)**

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen

dilambangkan dengan (Y). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

### G. Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2009). Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 5. Definisi Tingkat Operasional Dan Pengukuran Variabel**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran	Skala
1	Kepribadian (X <sub>1</sub> )	Kepribadian sebagai suatu sifat atau <i>trait</i> . <i>Trait</i> adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. <b>Rammstedt dan John (2007)</b>	Pengukuran kepribadian terdiri dari 5 indikator yaitu: 1. Neurotisme 2. Extraversi 3. Keterbukaan terhadap hal-hal baru 4. Mudah akur atau mudah bersepakat 5. Sifat berhati-hati	Skala likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>
2	Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. <b>Wong, et al. (2004)</b>	Pengukuran kecerdasan emosional terdiri dari 4 indikator yaitu: 1. Pemahaman terhadap emosi diri 2. Pemahaman terhadap emosi orang lain 3. Penggunaan emosi 4. Pengaturan emosi	Skala likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>

**Tabel 5. Definisi Tingkat Operasional Dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Pengukuran</b>	<b>Skala</b>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Koopmans, <i>et al.</i> 2014).	Pengukuran kinerja terdiri dari 3 indikator yaitu: 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja tidak produktif.	Skala likert 1 = STS 2 = TS 3 = N 4 = S 5 = SS <b>Sanusi (2016)</b>

## H. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Suatu kuesioner dikatakan valid menurut Ghozali (2013) yaitu jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

### 1. Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu alat yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

teknik analisis faktor dengan bantuan SPSS versi 18. Mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu indikator dinyatakan valid atau *cross loading* terhadap nilai tersebut. Nilai loading factor yang kurang dari 0,5 dengan item pernyataan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 atau *cross loading*.

## **2. Uji Reliabilitas**

Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu.

## **3. Uji Normalitas**

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka

sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada variabel yang akan diteliti. Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non-parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji nonparametrik. Uji normalitas pada variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika  $Sig > 0,05$ .

## **I. Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dimanage untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah.

### **1. Analisis Kualitatif**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, berisi uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif kemudian disimpulkan dan dikaitkan dengan teori.

### **2. Analisis Kuantitatif**

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yang merupakan perhitungan matematis menggunakan suatu rumus tertentu untuk mengetahui hasil yang diteliti. Analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian pada ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap

kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = variabel kepribadian

X<sub>2</sub> = variabel kecerdasan emosional

a<sub>0</sub> = konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien X<sub>2</sub>

e<sub>t</sub> = tingkat eror (*error term*)

Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## **J. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis dapat diuji dengan mencocokkan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan uji regresi linier berganda menggunakan software SPSS, dengan angka signifikansi < 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%.



### 1. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan syarat dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan :

$b$  = koefisien regresi variabel independen

$\partial b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung.
- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung.

## **V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **A. Simpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai variabel kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi, menghasilkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin baik kepribadian karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Kotabumi. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin baik kecerdasan emosional karyawan dalam bekerja, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

## **B. Saran**

Saran yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Kepribadian yang perlu ditingkatkan yaitu pada dimensi *extraversion* dengan cara karyawan harus lebih meningkatkan semangat, kemampuan dan rasa tanggung jawab dalam diri agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.
2. Kecerdasan emosional yang perlu ditingkatkan yaitu pada dimensi *regulation of emotion* dengan cara meningkatkan pendekatan empati agar karyawan lebih mampu mengatur emosi dengan baik agar lebih sensitif terhadap emosi orang lain, terutama dalam mengetahui emosi dan perilaku terhadap rekan kerja supaya terjalin hubungan yang harmonis di tempat kerja.
3. Kinerja karyawan yang perlu ditingkatkan yaitu pada dimensi kinerja kontekstual dengan cara menimbulkan motivasi, inisiatif, dan atusiasme dalam diri untuk mendukung lingkungan organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan harus lebih fokus dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini hanya kepribadian dan kecerdasan emosional sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat diteliti seperti motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Cakupan sampel dalam penelitian ini relatif sempit, bagi peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas sampel untuk memperoleh tingkat generalisasi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Casmini. 2007. *Emosional Parenting: Dasar-Dasar Pengasuhan Kecerdasan Emosi Anak*. Yogyakarta: Pilar Mediaciti.
- Cervone, Daniel., Pervin, Lawrence A. 2011. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Edisi 10, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, Jess., Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- Friedman, H. S.& Schustack, M. W. (2016). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP- Universitas Diponegoro.
- Goldberg, L. R. (1992) The development of markets for the Big Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Goleman, Daniel., 2015. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr., W. B. (2003) A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality* 37(6). pp. 504-528.
- Hanggaeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan 1. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketujuhbelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indarti, Sri., Hendriani, Susi., Mahda, Mutia. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 22, No. 1.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. *Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.
- Law, K.S., Wong, Chi-Sum., Song, L.J. 2004. The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 89, No. 3, 483-496.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John Harold Jackson. (2007). *Human Resources Management*. Thomson Learning.
- Muhaimin., Kunartinah., Indriyaningrum, Kis. 2011. Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Silverindo Jaya (MSJ) Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Pp. 168-184.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M.. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Petrides, K. V. 2010. *Trait Emotional Intelligence Theory*. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, Pp 136-139.
- Ramadhani, Rahmi. 2016. Uji Validitas Konstruk Terhadap Adaptasi dari Wong and Law Emotional Intelligence Scale (Wleis). *Jurnal Psikologi*. Vol. V, No. 2.
- Rammstedt, B., John, O.P. 2007. Measuring Personality in One Minute or Less: A 10 Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, Pp. 203-212.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2013. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Shih, His-An., Susanto, Ely. 2010. *Conflict Management Styles, Emotional Intelligence, and Job Performance in Public Organization*. *International Journal of Conflict Management*. Vol. 21 Iss 2 Pp. 147-168.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Jakarta.
- Sugiarto 2003. *Teknik Sampling*. Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhandiah., Oktaviani., Ayuningtyas. 2017. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Individu: *Pendekatan Big-Five Theory*. Vol. 5, No. 1.
- Sulaiman, W.S.W., Noor, M.Z.M. 2015. Examining The Psychometric Properties of The Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of Social Sciences and Humanities*. Special Issue 2 081-090, ISSN: 1823-884x.
- Suryanto dan Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Wicaksono, T. A., Surjanti, Jun. 2016. Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT. Gresik Cipta Sejahtera. *Bisnis dan Manajemen Jurnal*. Volume 8, No 2.

Wong, Chi-Sum., Wong, Ping-Man., Law, K.S. 2002. The Effects of Leader Emotional Intelligence on Performance and attitude: An Exploratory Study. *The Leadership Quarterly*. Pp. 243-274.

Yang , Cheng-Liang., Hwang, Mark. 2014. Personality Traits And Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance And Job Satisfaction. *Chinese Management Studies*. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26.