

**PENGARUH KEPERIBADIAN, *LOCUS OF CONTROL* DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. PRATAMA AGUNG NIAGA DENPASAR**

Ni Komang Triayu Widiyastuti¹
I Made Hedy Wartana²
Ni Made Ernila Junipisa³

Universitas Triatma Mulya
Email: triayuwidiyastuti19@gmail.com

ABSTRACT

To improve personality, locus of control and emotional intelligence on employee performance are things that companies must pay attention to. The present study endeavors to ascertain the following: 1) the effect of personality on employee performance at PT. Pratama Agung Niaga Denpasar, 2) the effect of locus of control on employee performance at PT. Pratama Agung Niaga Denpasar, 3) the effect of emotional intelligence on employee performance at PT. Pratama Agung Niaga Denpasar 4) find out the independent variables that have a dominant effect on employee performance at PT. Pratama Agung Niaga Denpasar. The method of research use is a quantitative method with a sample 90 employees. The sample sampling technique is saturated. The analysis techniques used are research instrument tests, classical assumptions, multiple linear analysis, t test, beta coefficient. The research results show the regression model $Y = 3.894 + 1.273X_1 + 0.061X_2 + 0.223X_3$. From the results of this research it can be concluded that 1) job performance is direct and real impacted by personality; 2) job performance is direct and real impacted by locus of control; 3) job performance is direct and real impacted by emotional intelligence; 4) the personality variable has a significant impact on job performance. This is demonstrated by the standardized beta coefficient value of the personality variable, which is 0.758; locus of control is 0.089; and emotional intelligence is 0.235.

Keywords: *personality, locus of control, emotional intelligence, employee performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Seorang karyawan yang memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas mempengaruhi pekerjaan dan kesuksesan perusahaan. Semakin bagus kinerja karyawan maka akan semakin bagus pula bagi perusahaan, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan pada perusahaan tersebut buruk maka berdampak buruk pula bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja ialah kualitas dan kuantitas dalam bekerja yang diperoleh karyawan saat menyelesaikan kewajibannya yang diberikan. Dari sini dapat disimpulkan jika kinerja merupakan cara melaksanakan pekerjaan dan nilai yang akan diperoleh. Kinerja ialah suatu nilai yang dicapai

seseorang pada suatu pekerjaan tertentu, dan dengan melihat kinerja karyawan maka seseorang dapat mengetahui kualitas keberhasilan perusahaan dan dijadikan tolak ukur untuk mengembangkan kinerja pegawai tersebut dimasa mendatang (Risma, 2012).

Setiap orang mempunyai ciri kepribadian yang berbeda. Hal ini ditimbulkan oleh pengalaman yang dimiliki seseorang dalam lingkungan yang berbeda dengan keadaan sosial yang berbeda, sehingga tiap orang dapat mengembangkan karakter yang berbeda-beda. Kepribadian (*personality*) merupakan sifat dasar manusia yang bisa membedakannya dengan orang lain. Kepribadian dapat mencakup segala pikiran, perasaan, watak, yang disadari maupun tidak. Secara etimologis, istilah kepribadian berasal dari kata "*pribadi*" yang menggambarkan seseorang sebagai individu yang mencakup seluruh watak dan sifat yang dimilikinya. Menurut Ansori (2020), kepribadian adalah kegiatan atau aktivitas individu dalam berkehidupan mulai dari tertidur sampai bangun tidur, baik diamati secara langsung maupun tidak, kelanjutan dari segala aktivitas yang dilakukan adalah tingkah laku individu yang dilaksanakan secara sadar atau tidak sadar dalam beraktivitas kehidupan. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kepribadian, seperti yang diterangkan oleh Rondo *et al.* (2018) mengemukakan jika variabel kepribadian pegawai memiliki dampak relevan terhadap prestasi pegawai. Pada penelitiannya ia menemukan bahwa semakin baik kepribadian yang perusahaan berikan kepada karyawannya, maka baik juga kemampuan pegawainya.

Locus of control ialah istilah yang mengarah pada pemahaman individu kepada kendali pribadi, terutama yang berhubungan dengan pengendalian hasil-hasil penting. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang ialah *locus of control*. *Locus of control* adalah keahlian manusia dalam mengatur peristiwa yang menimpanya. Dapat juga dinyatakan *locus of control* ialah perspektif individu tentang sebuah kejadian, terlepas dari bisa maupun tidaknya ia mengontrol kejadian yang menimpanya (Sutapa dan R Erviana Y, 2010).

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) seorang karyawan bisa menjadi aspek penting yang memastikan kinerja pekerjaannya. Segala aktivitas individu kemungkinan besar akan terhambat jika tidak terdapat kestabilan emosi yang terorganisir dengan baik. Kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih berdampak pada ketahanan kesehatan fisik dan mental. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih bisa mengelola stress, menyelesaikan konflik, dan membangun hubungan yang kuat dengan lingkungan sekitarnya. Kinerja seorang karyawan tidak sekadar ditentukan dari keterampilan kerjanya saja, namun juga keterampilan mengenali, memahami dan mengatur emosinya sendiri maupun individu lain, mampu menyemangati dirinya dan mengatur emosi juga kemampuan untuk membangun interaksi interpersonal yang bagus antar karyawan. Kecerdasan emosional juga menjadi sesuatu yang sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, ini dapat diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan Yuda Pratama & Suhaeni (2017), bahwa ditunjukkan adanya korelasi antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Mengenai ini peneliti memilih PT. Pratama Agung Niaga Denpasar sebagai objek penelitian yang dimana saat ini berlokasi di Jl. Gunung Galunggung No.59, Padangsambian Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar Provinsi Bali. Perusahaan ini merupakan badan usaha yang bergerak dibidang distributor dan memiliki 90 karyawan. Walaupun pelayanan perusahaan kepada pelanggan sudah baik, namun relasi antar rekan kerja perlu dikembangkan, tidak hanya dari segi kuantitas kerja namun juga kualitas dalam bekerja sebab banyaknya kasus karyawan yang bergantung dalam menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah serta memohon bantuan kepada rekan kerjanya. Hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kepribadian yang terus bergantung dengan karyawan lain dapat menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut terhambat dan secara tidak langsung karyawan tersebut tidak percaya dengan kemampuan dirinya sendiri dalam menangani suatu peristiwa yang dihadapinya. Seharusnya karyawan mampu untuk mengendalikan dirinya agar dapat melakukan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin tanpa menghambat pekerjaan karyawan lain yang dapat memicu turunnya kinerja karyawan, oleh sebab itu penting bagi setiap karyawan untuk mempunyai kecerdasan emosional tinggi agar mampu memecahkan dan menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa menghambat pekerjaan karyawan lainnya. Namun, kenyataannya karyawan PT. Pratama Agung Niaga Denpasar masih bergantung dengan rekan kerjanya dalam memecahkan dan menyelesaikan permasalahannya.

Fenomena tentang Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) seperti yang diketahui bahwa beberapa karyawan PT. Pratama Agung Niaga menunjukkan kurangnya rasa percaya diri terutama dalam pengambilan keputusan atau menyuarakan solusi saat menghadapi suatu masalah. Sehingga pentingnya dimensi stabilitas emosional yang positif dan dimensi ekstraversi (*extraversion*) bagi setiap karyawan karena karyawan yang memiliki dimensi stabilitas emosional yang positif dan ekstraversi ekstrovert cenderung mempunyai kepercayaan diri yang baik. Karyawan yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi maka memberikan dampak bagus bagi perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki dimensi *agreeableness* yang rendah atau rendahnya rasa memahami rekan kerja dan beberapa karyawan tidak mudah untuk diajak bekerja sama dalam menyelesaikan tugas. Sifat berhati-hati atau *conscientiousness* juga penting bagi karyawan yang dimana ini berarti karyawan harus merasa bertanggung jawab atas tugas mereka sehingga karyawan bisa tidak bergantung dengan rekan kerja lain saat menyelesaikan suatu masalah.

Selain rasa kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan karyawan dalam mengendalikan sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya juga merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan kinerjanya. *Locus of control* mempunyai dua indikator yakni *locus of control* internal yang berarti kepercayaan individu tersebut jika segala nilai yang diperoleh merupakan atas kendali atau usahanya sendiri serta *locus of control* eksternal yang berarti keyakinan jika semua nilai yang diperoleh bagus maupun tidak merupakan diluar kendali mereka yang disebabkan oleh aspek nasib. Kurangnya rasa yakin karyawan PT. Pratama Agung Niaga Denpasar pada diri sendiri

bahwa suatu hal yang terjadi maupun kualitas kinerja yang dihasilkan ada di dalam kendali dirinya sendiri, sehingga karyawan hanya percaya bahwa apapun yang telah dicapai merupakan sebuah takdir.

Mengenai kecerdasan emosional pada karyawan PT. Pratama Agung Niaga Denpasar, karyawan merasakan kesulitan saat mengendalikan emosinya seperti rendahnya *skill* karyawan dalam menyesuaikan diri dengan target yang ditentukan perusahaan. Adanya “*deadline*” dalam bekerja juga menuntut karyawan agar dapat mengendalikan emosinya agar selalu baik serta memanfaatkan perasaannya sebagai dorongan agar melakukan pekerjaannya sesuai *deadline*. Kecerdasan emosional dapat membantu karyawan dalam mengelola dan mengendalikan emosi yang dirasakan, sehingga apapun yang menjadi masalah diluar pekerjaan mereka tidak akan mempengaruhi pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai pengendalian diri yang teratur pasti menghasilkan keuntungan untuk perusahaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan diri tinggi, pengendalian diri, dorongan, solidaritas dan keterampilan mempunyai level kinerja tinggi dibanding pekerja dengan kecerdasan emosional rendah. Jika karyawan cerdas secara emosional, maka karyawan akan mengetahui bagaimana memotivasi dirinya serta mengatur emosinya, maka masalah pada pekerjaan bisa diatasi serta diselesaikan dengan benar.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Defrizal dan Renta Ulina Sihombing tahun 2021 berjudul Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung – Jakarta menerangkan jika kepribadian berdampak kepada kinerja. Dari penelitian ini membuktikan hasil jika kecerdasan emosional berdampak pada kinerja, yang ditunjukkan dengan semakin meningkat kecerdasan emosional karyawan akan menyebabkan semakin meningkat kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disusun Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi tahun 2019 berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mall Bali) menunjukkan jika berdasarkan analisis yang dilakukan dapat dirumuskan bahwa *locus of control* berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang dipakai yakni kuantitatif. Kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan kepribadian (X_1), *locus of control* (X_2) dan kecerdasan emosional (X_3) merupakan variabel bebas.

Menurut Arikunto (2014), sampel harus diambil secara keseluruhan jika populasinya tidak >100 karyawan, maka penelitian disebut sebagai penelitian populasi, tetapi apabila sampelnya >100 bisa digunakan sekitar 10 - 15 persen atau 20 - 25 persen dari populasi. Survei dilakukan dengan mengambil sampel seluruh populasi, maka menjadi survei sensus. Uji instrument

penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t dan koefisien beta adalah teknik analisis data menggunakan SPSS versi 24 sebagai instrument pengujian.

HASIL PEMBAHASAN

HASIL

1. Karakteristik pertama yaitu jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki lebih dominan yakni 83,3%.
2. Karakteristik kedua yaitu umur, umur dominan responden pada rentang usia 21-30 tahun mendominasi sampel penelitian ini yaitu sebesar 45,6%.
3. Karakteristik ketiga yaitu tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan D1-D3 mendominasi yaitu sebesar 53,3%.
4. Karakteristik keempat yaitu lamanya karyawan bekerja di PT. Pratama Agung Niaga Denpasar, responden yang bekerja selama 3-6 tahun mendominasi penelitian di PT. Pratama Agung Niaga Denpasar dengan presentase 73,3%.
5. Uji Validitas dan Reliabilitas. Nilai dari koefisien korelasi dari variabel bebas dan terikat > 0,30 dan nilai dari koefisien reliabilitasnya > 0,60. Jadi disimpulkan bahwa data penelitian valid dan reliabel.
6. Uji Normalitas. Nilai sig adalah 0,200 atau >0,05 yang menunjukkan jika variabel tersebut berdistribusi normal.
7. Uji multikolinearitas nilai faktor variabilitas inflasi atau VIF<10 dan nilai toleran>0,10. Menunjukkan jika variabel independen yang diteliti tidak memiliki gejala multikolinearitas.
8. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik meluas pada grafik *scatterplot*, meluas diatas serta dibawah 0 sumbu Y, sehingga model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.
9. Hasil uji regresi linier berganda

Tabel 1
Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a				
	B	Std Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,894		2,288	0,025
X1	1,273	0,758	15,629	0,000
X2	0,061	0,089	2,116	0,037
X3	0,223	0,235	4,910	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Dapat dibuat sebagai berikut :

$$Y = 3,894 + 1,273X_1 + 0,061X_2 + 0,223X_3$$

Interpretasi model tersebut adalah :

- a. Kepribadian mempunyai pengaruh positif 1,273 kepada kinerja karyawan. Apabila kepribadian dinaikkan satu kali satuan, kinerja karyawan akan naik 1,273 satuan.
- b. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif 0,061 kepada kinerja karyawan. Apabila *locus of control* dinaikkan satu kali satuan, kinerja karyawan akan naik 0,061 satuan.
- c. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif 0,223 kepada kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional dinaikkan satu kali satuan, kinerja karyawan juga akan naik 0,223 satuan.
- d. Apabila tidak ada perubahan nilai kepribadian, *locus of control* dan kecerdasan emosional atau nilainya =0, kinerja karyawan tetap konstan sebesar 3,894.

10. Hasil uji-t

- a. Kepribadian (X_1), ditemukan hasil t_{hitung} 15,629 > t-tabel 1,662 serta signifikansi 0,000. Dengan ini kepribadian (X_1) memperoleh dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. *Locus of control* (X_2), ditemukan hasil t_{hitung} 2,116 > t-tabel 1,662 serta signifikansi 0,037. Dengan ini *locus of control* (X_2) memperoleh dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Kecerdasan emosional (X_3), ditemukan hasil t_{hitung} 4,910 > t-tabel 1,662 serta signifikansi 0,000. Dengan ini kecerdasan emosional (X_3) memperoleh dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

11. Hasil uji koefisien beta, kepribadian (X_1) menunjukkan pengaruh dominan kepada kinerja karyawan dengan hasil koefisien beta 0,758, diikuti dengan dua variabel bebas lainnya, yaitu *locus of control* (X_2) 0,089, dan kecerdasan emosional (X_3) 0,235.

PEMBAHASAN

1. Hasil uji hipotesis kepribadian (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} 15,629 > t-tabel 1,662 serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasilnya kepribadian (X_1) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan koefisien regresi kepribadian (X_1) sebesar 3,894 bahwa kepribadian (X_1) berdampak searah terhadap kinerja karyawan (Y). Ini mendukung hipotesis satu (H_1) mengemukakan kepribadian memiliki dampak yang searah kepada kinerja karyawan. Jika mengalami peningkatan kepribadian meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis *locus of control* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil t_{hitung} 2,116 > t-tabel 1,662 serta signifikansi $0,037 < 0,05$. Hasilnya *locus of control* berdampak nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan dengan koefisien regresi *locus of control*

1,273 mempunyai dampak yang searah kepada kinerja karyawan (Y). Ini mendukung hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai dampak searah kepada kinerja karyawan. Jika mengalami peningkatan *locus of control* meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil uji hipotesis kecerdasan emosional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil $t_{hitung} 4,910 > t\text{-tabel } 1,662$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasilnya kecerdasan emosional (X_3) berdampak nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Ditunjukkan koefisien regresi kecerdasan emosional 0,061 mempunyai dampak yang searah kepada kinerja karyawan (Y). Ini mendukung hipotesis ketiga (H3) jika kecerdasan emosional mempunyai dampak yang searah kepada kinerja karyawan. Jika mengalami peningkatan kecerdasan emosional meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepribadian berdampak nyata serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Agung Niaga Denpasar. Sehingga jika kepribadian meningkat, maka meningkat pula kinerja karyawan.
2. *Locus of control* berdampak nyata serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Agung Niaga Denpasar. Sehingga jika *Locus of control* meningkat, maka meningkat pula kinerja karyawan.
3. Kecerdasan emosional berdampak nyata serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Agung Niaga Denpasar. Sehingga jika kecerdasan emosional meningkat, maka meningkat pula kinerja karyawan.
4. Hasil dari uji koefisien beta menunjukkan hasil koefisien beta variabel kepribadian 0,758 lebih tinggi dari koefisien beta variabel *locus of control* dan kecerdasan emosional. Hal ini menyatakan jika kepribadian berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan seluruh pembahasan yang diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yakni:

1. PT. Pratama Agung Niaga Denpasar diharapkan sangat memperhatikan kepribadian yang berfokus pada indikator keramahan yaitu sikap seorang karyawan untuk memahami orang lain, mudah untuk diajak bekerja sama, dan memilih untuk terhindar dari konflik. Cara yang diterapkan dalam keramahan yaitu karyawan mampu bekerja sama dan saling membantu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2. PT. Pratama Agung Niaga Denpasar diharapkan sangat memperhatikan *locus of control* yang berfokus di indikator *locus of control* internal yaitu percaya jika mereka sendiri berpotensi untuk memutuskan nasibnya. Cara yang diterapkan dalam internal *locus of control* berupa percaya bahwa diri sendiri mampu memecahkan dan menyelesaikan masalah yang terdapat dalam pekerjaan.
3. PT. Pratama Agung Niaga Denpasar diharapkan sangat memperhatikan kecerdasan emosional yang berfokus pada indikator pengaturan diri yaitu menguasai emosi diri sedemikian rupa. Cara yang diterapkan dalam pengaturan diri berupa mengontrol emosi agar terekspresikan dengan tepat merupakan ketrampilan yang bergantung pada kesadaran diri.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti dari banyak sumber dengan refrensi relevan dan mempersiapkan semua yang dibutuhkan agar riset bisa dilakukan dengan apik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, A. 2020. Kepribadian dan Emosi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1 Nomer. 1, Hal. 42-54.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, Nomer. 1, Hal. 6690-7013.
- Defrizal, & Sihombing, R. U. 2021. Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11 Nomor 2. Hal. 120-127.
- Hall, C., & Lindzey, G. 2001. *Theories of Personality (Teori-Teori Psikodinamik (klinis))* (Cetakan ke 9 ed.). (Yustinus, & A.Supratiknya, Trans.) Kanisius. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14 ed.). PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3 Nomor 2. Hal. 51-62.
- Riniwati, H. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Universitas Brawijaya Press. Malang.
- Risma, D. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen. *Educhild*, Vol. 01 Nomor 1. Hal. 86-91.
- Robbin, S., & Judge, T. 2015. *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas , H. 2018. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Manado). *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, Vol. 6 Nomor 4. Hal. 2848-2857.
- Schermerhorn, J. , Hunt, J., & Orborn, R. 2011. *Introduction to Management*. John Willey & Sons.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.