

**ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KARYA CAHAYA (SKC) GORONTALO***ANALYSIS OF THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR KARYA CAHAYA ( SKC ) GORONTALO*

Oleh :

**Muhammad Rizki Gani<sup>1</sup>  
Bernhard Tewal<sup>2</sup>  
Irvan Trang<sup>3</sup>**

E-mail:

<sup>1</sup>[Riskigani15@gmail.com](mailto:Riskigani15@gmail.com)<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawannya. Dalam persaingan bisnis yang ketat, kualitas kinerja menjadi salah satu penentu eksistensi bagi sebuah perusahaan. Peningkatan kuantitas dan kualitas tersebut, tentu saja terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKC Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel X (Kecerdasan Emosional X1, Kepribadian X2 dan Komitmen Organisasi X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil pengujian regresi linier berganda, variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Pegawai sebesar -3,065. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,377, koefisien regresi variabel Kepribadian (X2) sebesar 0,215 dan koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,751. Sebaiknya PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo kiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman terhadap tata aturan yang berlaku pada perusahaan

**Kata Kunci:** kecerdasan emosional, kepribadian, komitmen organisasi, kinerja karyawan

**Abstract:** The success of the company can be seen from the achievement of performance by its employees. In a tight business competition, the quality of performance is one of the determinants of existence for a company. The increase in quantity and quality is of course related to the quality of human resources owned by the individual concerned. This study aims to examine and determine the effect of Emotional Intelligence, Personality and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. SKC Gorontalo. This study uses a quantitative method with a sample of 55 respondents. The analysis used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study can be explained that all variables X (Emotional Intelligence X1, Personality X2 and Organizational Commitment X3) have a positive and significant effect on Y (Employee Performance). From the results of multiple linear regression testing, Emotional Intelligence, Personality and Organizational Commitment variables are stated constant with the value of Employee Performance of -3.065. Regression coefficient variable of Organizational Commitment (X1) is 0.377, regression coefficient of Personality variable (X2) is 0.215 and regression coefficient of Organizational Commitment variable (X3) is 0.751. PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo may improve employee performance by providing an understanding of the rules that apply to the company

**Keywords:** emotional intelligence, personality, organizational commitment, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pencapaian kinerja oleh karyawannya. Dalam persaingan bisnis yang ketat, kualitas kinerja menjadi salah satu penentu eksistensi bagi sebuah perusahaan. Peningkatan kuantitas dan kualitas tersebut, tentu saja terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan kerja dengan orang lain. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja karyawan yaitu kecerdasan emosional (EQ) yang merupakan sisi lain dari kecerdasan yang dimiliki manusia yang dianggap berperan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan hidup. Efendi dan Sutanto (2013) menyatakan, bahwa seseorang dengan kemampuan kecerdasan emosional tinggi akan mampu mengenal dirinya sendiri, mampu berpikir rasional dan berperilaku positif serta mampu menjalin hubungan sosial yang baik karena didasari pemahaman emosi orang lain.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan yang didalamnya terdiri dari manusia (sumber daya manusia) mereka memiliki kepribadian yang bedabeda antara satu dengan lainnya menurut Kreitner dan Kinicki (2014:131) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri 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.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Salah satu yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Luthans (2006:249) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Kecerdasan emosional serta kepribadian dan adanya komitmen organisasi terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja, akan menghasilkan kinerja yang tinggi dari karyawan yang dapat dijadikan dorongan bagi karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan. Apabila kerja sama antar rekan kerja dan ditunjang dengan kepribadian yang memadai serta komitmen terhadap organisasi diterapkan dengan baik maka pelaksanaan pekerjaan akan berjalan dengan lancar, tetapi bila kerja sama antar rekan kerja serta kepribadian dan komitmen organisasi kurang, maka akan menjadi sebaliknya. Hal demikian akan menunjukkan apakah kerja sama, dan komitmen organisasi perusahaan sesuai dengan kondisi karyawan diperusahaan tersebut atau tidak.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam Penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
2. Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
4. Pengaruh Kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan masalah yang sedang di hadapi dan berusaha untuk dapat menyelesaikannya. Goleman (2004:45), menyatakan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Selanjutnya menurut Pasiak (2004) terdapat tujuh macam jenis kecerdasan yang ada di dalam tiap diri individu, yaitu linguistik, matematika, spasial, kinestetik, musik, antar pribadi, dan inter pribadi. Macam-macam kecerdasan di atas merupakan potensi-potensi yang ada pada setiap individu dengan kadar berbeda-beda. Adapun indikator Kecerdasan Emosional meliputi Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi diri, Empati dan Keterampilan sosial.

## **Kepribadian**

Ada banyak manfaat yang bisa kita peroleh apabila kita memahami ciri, kekuatan, dan kelemahan tiap pola dasa watak manusia, terutama saat kita berinteraksi dengan orang lain dalam berbagai situasi dan kondisi. Sebagai contoh, seorang pemimpin perlu memahami watak dari para pegawainya, sehingga mengetahui bagaimana harus memperlakukan pegawainya, dan mengetahui bagaimana cara motivasi para pegawainya agar kinerja mereka produktif dan sesuai yang diharapkan. Kepribadian menurut Hasibuan (2011:138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebegini besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport dalam Yang dan Hwang (2014:8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Adapun indikator Kepribadian meliputi: *Conscientiousness* (kesadaran hati nurani), *Extraversion* (pementingan atas hal-hal lahir), *Neuroticism* (sensasi negatif seseorang), *Agreeableness* (keramahan) dan *Openness to experience* (Keterbukaan).

## **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011:122) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator Komitmen Organisasi meliputi: *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

## **Kinerja Karyawan**

Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2012:69). Adapun Indikator Kinerja Karyawan meliputi: *Quality of work*, *Promptness*, *Initiative*, *Capability* dan *Communication*.

## **Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan**

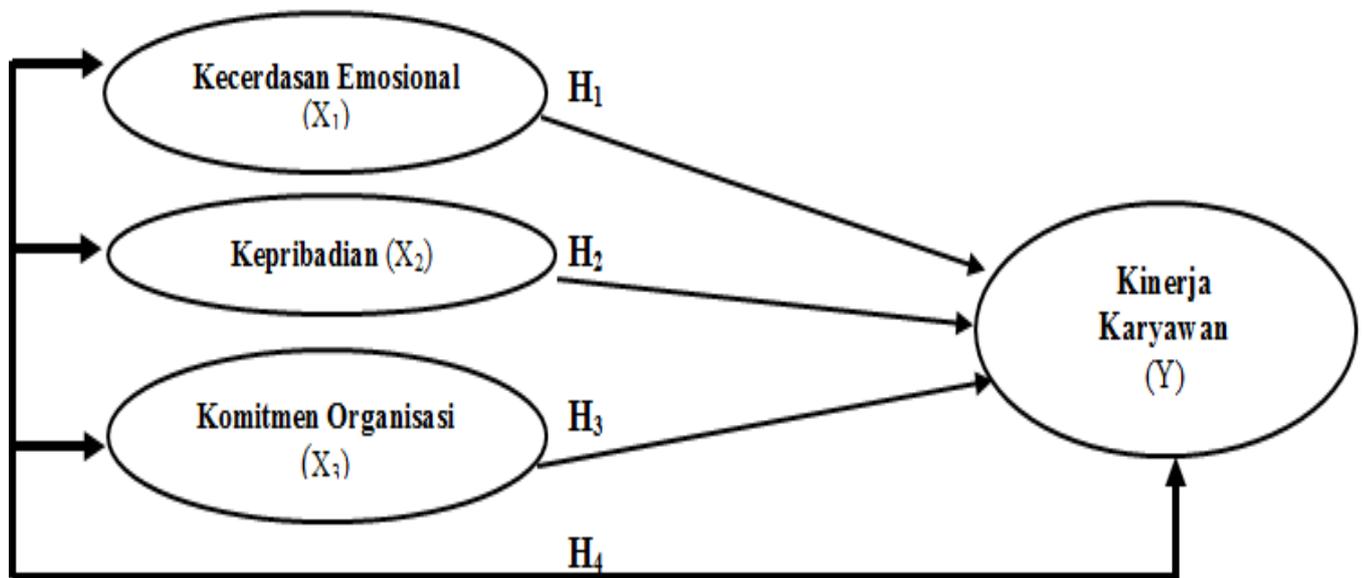
Menurut Trihandini (2005:72) dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan dengan orang lain. Hasil penelitian Lopes et al (2006) membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **2. Hubungan Kepribadian Dengan Kinerja Karyawan**

Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja Barrick dan Mount dalam Widayarsi dkk (2007). Hubungan ini juga dipengaruhi oleh keanekaragaman karakter dan faktor lingkungan. Hasil penelitian Widayarsi dkk (2007) membuktikan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan**

Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori 2018

**Hipotesa**

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>:** Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
- H<sub>2</sub>:** Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>:** Komitment Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
- H<sub>4</sub>:** Kecerdasan Emosional, Kepribadiandan Komitment Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.

**METODOLOGI PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat diadakan penelitian ini adalah PT. SKC Gorontalo

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT. SKC Gorontalo yang berjumlah 51 orang. Dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative (mewakili) untuk nanti hasilnya bisa digeneralisasikan (disimpulkan). Berhubung jumlah populasi yang berada di PT. SKC Gorontalo kurang dari 100, maka penulis mengambil keseluruhan jumlah populasi tersebut untuk dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu *Random Sampling*

### **Teknik Pengumpulan Data**

Observasi, mengumpulkan data tentang gejala-gejala tertentu yang dilakukan dengan mengamati, mendengar dan mencatat kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan Kuisisioner, mengumpulkan data dan informasi dengan cara menyebarkan angket yang kemudian dijawab oleh responden.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul selanjutnya di uji dan di analisis dengan bantuan software SPSS ( IBM SPSS Statistick v24) untuk Windows. Adapun data yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah statistik deskriptif dan uji hipotesis.Selanjutnya metode statistik untuk menguji pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas peneliti menggunakan metode regresi linier berganda. Karena model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas dan variabel terikat, maka yang dilihat adalah nilai signifikan koefisien regresi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur itu mengukur apa yang akan diukur, maka perlu ditest skor item dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item dengan menggunakan koelasi product moment. Dengan taraf signifikansi 5%, jika diperoleh koefisiensi korelasi dari skor item masing-masing variabel (rhitung) lebih besar dari total skor item (rtabel), maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa dari 10 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid karena angka  $r_{hitung}$  terkecil didapat 0,328. Berarti  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga butir-butir pernyataan tentang Kecerdasan Emosional (X1) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian

### **Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X2)**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 10 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Kepribadian (X2) dinyatakan valid karena angka  $r_{hitung}$  terkecil didapat 0,400. Berarti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga butir-butir pernyataan tentang Kepribadian (X2) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian

### **Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 6 butir pernyataan untuk mengungkap mengenai Komitmen organisasi (X3) dinyatakan valid karena angka  $r_{hitung}$  terkecil didapat 0,483. Berarti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga butir-butir pernyataan tentang Komitmen Organisasi (X3) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian Kinerja Karyawan (Y)

### **Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian validitas diketahui bahwa 10 butir pernyataan untuk mengungkap tentang Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena angka  $r_{hitung}$  terkecil didapat 0,493. Berarti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga butir-butir pertanyaan tentang Kinerja Karyawan (Y) layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik jika di ujikan berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* lewat bantuan software SPSS v24 untuk windows. Dan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari ketiga variabel penelitian, jika dari hasil uji reliabilitas memberikan nilai  $<0,70$  menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable*

Dari hasil yang didapat bahwa *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70 yaitu Kecerdasan Emosional (0,960), Kepribadian (0,916), Komitmen Organisasi (0,890) dan Kinerja Karyawan (0,952). Hal ini menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik sehingga dapat digunakan dalam analisis penelitian berikutnya.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.605	1.632		-2.209	.032
Kecerdasan Emosional	.377	.064	.399	5.890	.000
Kepribadian	.215	.081	.147	2.652	.011
Komitmen Organisasi	.751	.091	.484	8.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data primer ( 2018 )

- Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Pegawai sebesar -3,065.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,377 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kecerdasan Emosional dengan kinerja karyawan, jika semakin baik Kecerdasan Emosional seseorang maka Kinerja Karyawan akan meningkat positif.
- Koefisien regresi variabel Kepribadian (X2) sebesar 0,215 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kepribadian dengan kinerja karyawan, jika semakin baik Kepribadian yang dimiliki karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat positif.

Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,751 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan, jika semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat positif

**Hasil Uji Hipotesis****Hipotesis 1: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji t untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,890 > 2,01174$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Hal ini berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Karya Cahaya Gorontalo.

**Hipotesis 2: Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk variabel Kepribadian (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,011 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,011 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,625 > 2,01174$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Ini berarti Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Hipotesis 3: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t untuk variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan thitung lebih besar dari ttabel ( $8,274 > 2,01174$ ). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo.

**Hipotesis 4: Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian secara simultan pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Kepribadian (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel 4.2.4.3 diperoleh nilai  $F_{hitung} 388,401 > F_{tabel} 2,80$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary<sup>b</sup>**

Mode			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	R	R Square			
1	.980 <sup>a</sup>	.961	.959	2.109	1.470

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Komitmen

Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data primer (2018)

Berdasarkan tabel 4.2.4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,959. Hasil ini menunjukkan bahwa 95,9% variabel (Y) dapat dijelaskan oleh variabel (X1, X2 dan X3). Sedangkan sisanya 4,1% ( $100\% - 4,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan analisis regresi, didapat Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Piaget dalam Ali dan Asrori (2004:27) mengatakan bahwa kecerdasan adalah seluruh kemampuan berfikir dan bertindak secara adaptif, termasuk kemampuan mental yang kompleks. Dengan kata lain kecerdasan adalah seluruh kemungkinan koordinasi yang memberi struktur kepada tingkah laku sesuatu organisme sebagai adaptasi mental terhadap situasi yang baru.

**Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi, variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepribadian menurut Hasibuan (2011:138) adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebegini besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan dan lingkungan. Allport dalam Yang dan Hwang (2014:8) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik dan sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan analisis regresi, menghasilkan Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:122) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga di dukung hasil dari Hoke, Tewal dan Sumaraw (2018) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Selanjutnya dari hasil penelitian Uji R<sup>2</sup>, menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
2. Variabel Kepribadian mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
3. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.
4. Variabel Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SKC Gorontalo.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo kiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pemahaman terhadap tata aturan yang berlaku pada perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih variatif lagi dalam melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, dengan menambah jumlah sampel penelitian sehingga diharapkan akan semakin lebih jelas mengenai kondisi-kondisi dari pengaruh kecerdasan emosional, kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ali, M dan Asrori, M. (2004). *Psikologi Remaja*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Efendi, V.A dan Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh Faktor–Faktor Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Universitas Kristen Petra. *Jurnal Agora*, 1. [http://repository.petra.ac.id/16254/1/PengaruhFaktor\\_Kecerdasan\\_Emosional.pdf](http://repository.petra.ac.id/16254/1/PengaruhFaktor_Kecerdasan_Emosional.pdf). Diakses pada tanggal 30 April 2018

Goleman, D. (2004). *Emotional Intelligence* (Terjemahan). Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hoke, S,V., Tewal,B. dan sumaraw, J, S, B.2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697/18484>

Kreitner dan Kinicki (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Lopes P.N., Grewal D., Kadis J., Gall M., dan Salovey P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema Jurnal* (2006). Vol. 18, supl., pp. 132-138.  
<http://www.eiconsortium.org/pdf/Lopes.Grewal.Kadis.Gall.Salovey.Psicothema.2006.pdf>.  
Diakses [pada tanggal 30 April 2018](#)

Mathis, R.L dan Jackson, J.H. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Pasiak, T. (2004). *Membangunkan Raksasa Tidur: Optimalkan Kemampuan Otak Anda Dengan Metode Alissa*. Gramedia. Jakarta

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. C.V Andi Offset. Yogyakarta

Trihandini, R.A. Fabiola Meirnayati. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*. Semarang.

[Widyasari, R., Syahlani, S.P., dan Santosa, K.A. \(2007\). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. \*Jurnal Kinerja\*, Volume 11, No.1, Th. 2007: Hal. 40-49.](#)

[Yang , C.L., Hwang, M. \(2014\). Personality Traits And Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance And Job Satisfaction. \*Chinese Management Studies\*. Vol. 8 Iss 1 Pp. 6-26. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/CMS-09-2011-0079>. Diakses pada tanggal 21 Mei 2018](#)