# PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK SULUT GO CABANG GORONTALO

**Idrus Usu [1)], Ayub Usman Rasid [2)]**
*Gorontalo University*
*ayub_lpmunigo@yahoo.com*

**ABSTRACT:** This study aims to determine the influence of personality and emotional intelligence on the performance of employees of Bank SulutGo Branch Gorntalo. The data used in this research is primary data that comes from the questionnaire filling. The population of the study was 47 employees using census method. The analytical technique used to answer the research problem and test bthe hypothesis is multiple regression analysis with the help of Statistical Package Social Science (SPSS) software used to analyze the data. Before performing the hypothesis test, validity and reliability test of the instrument followed by testing the requirements of regression analysis. The findings of this research are (1) there are positive and significant influences Personality to Employees Performance of Bank SulutGo Branch Gorontalo, (2) there is positive and sifnificant influence Emotional Intelligence to Employees Performance of Bank SulutGo Branch Gorontalo. Tests simultaneously show that the personality and Emotional intelligence have a positive ang sifnificant impact on the performance of employees of Bank SulutGo Branch Gorontalo. The dominant variabel affecting employees performsnce of Bank SulutGo Branch Gorntalo is emotional intelligence.

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

***ABSTRAK:*** Penelitian Ini dilakukan pada Kantor Cabang Gorontalo Bank SulutGo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berasal dari pengisian kuesioner. Populasi penelitian adalah 47 karyawan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah hipotetis dan uji adalah perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis data. Sebelum melakukan uji hipotesis, uji validitas dan reliabilitas persyaratan analisis regresi. Temuan penelitian ini adalah (1) ada pengaruh positif dan signifikan Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai Bank Cabang Gorontalo, (2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Go Sulawesi Utara Cabang Gorontalo. Tes dan Kecerdasan Emosional memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Bank Sulut Cabang Gorontalo. Variabel yang dominan: Mempengaruhi kinerja karyawan Bank SulutGo Branch Gorntalo adalah kecerdasan emosional.

**Kata Kunci: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan dunia bisnis semakin pesat dan keadaan perekonomian duniapun dapat berubah dengan intensitas yang cukup tinggi, dimana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dan perubahaan yang terjadi pada segala aspek daan lingkungan perusahaan sehingga mampu mempertahankan kelangsungan hidup disamping itu pihak manajemen perusahaan harus mampu mengindikasikan dan akurat kopentisi yang terjadi dipasar dan bagaimana strategi dan yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan tersebut.

Maka dari itu pentingnya untuk selalu membawa kepribadiaan dan emosi yang menyenangkan ketempat kerja. Kepribadian yang baik dan Emosi menjadi penting karena ekpresi kepribadian baik dan emosi yang tepat terbukti bisa melenyapkan stress pekerjaan. Bahwasanya karyawan yang berkemampuan tinggi dalam mengelolah emosi ternyata jauh lebih cepat mendapatkan promosi dan kesempatan pengembangan karir dibandingkan rekan-rekannya yang memiliki kemampuan teknis semata.

Sejumlah temuan para ahli mengarah pada fakta bahwa manusia adalah makhluk yang diciptakan paling unggul, dan akan menjadi unggul asalkan bisa menggunakan keunggulannya. Salah satunya adalah kemampuan untuk memahami dan mengelolah hubungan manusia yang dikatakan menjadi akar istilah kecerdasan emosional.

Sesungguhnya kepribadiaan manusia diberi potensi emosi yang bisa mendorong dirinya keperbuatan jelek maupun baik. Maka yang terbaik adalah mengendalikan dan mengarahkannya agar iya menjadi motivator kearah yang lebih baik. Jika seseorang sanggup berbuat demikian, maka berarti kecerdasan emosi yang baik.

Goelaman (2010:124) salah seorang yang mempopulerkan sejenis kecerdasaan manusia lainnya yang dianggap sebagai factor penting yang dapat mempengaruhi terhadap prestasi seseorang, yakni kepribadian dan kecerdasaan emosional,yang kemudian kita mengenalnya dan sebutan **Emotional Quotient (EQ).** Goleman mengemukakan bahwa kecerdasan emosi merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Daniel golmen dalam bukunya *" Emotional Intelligence"* (2010:115), juga mengatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dibutuhkan bukan hanya *''cognitive intelligence''* tetapi juga *"emotional intelligence"* bahwasannya kecerdasan emosional (EQ) adalah untuk mengendalikan hal hal negative seperti kemarahan dan keraguan-keraguan atas rasa kurang percaya diri dan kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dan orang-orang disekeliling. Berkembangnya pemikiran kecerdasan emosional (EQ) menjadikan rumusan dan makna tentang kecerdasan semakin lebih luas.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini yakni penelitian *explanatory research* yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada karyawan Bank SulutGo Cabang Gorontalo dengan jumlah populasi 47 orang dan keseluruhan dijadikan sebagai sampel. Teknik analisa data menggunakan model persamaan regresi berganda dengan menggunankan software SPSS (Statistical Product Service and Solution).

# HASIL PENELITIAN

## Pengujian Model Regresi Berganda

Analisis pengujian kecocokan model regresi dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Uji awal untuk memastikan kecocokan model regresi kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah mendeteksi nilai korelasi yang disimbolkan dengan (R). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPPS, diperoleh nilai korelasi (R) dan determinasi ($R^2$) sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | ,916[a] | ,839 | ,832 | 1,080 |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan emosional, Kepribadian
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data diolah, 2018**

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,916 yang berati bahwa nilai korelasinya mendekati 1 atau berada pada kategori cukup kuat. Berdasarkan skor tersebut, maka dapat diketahui bahwa jika kepribadian dan kecerdasan emosional ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Uji koefisien determnasi diperuntukan untuk menilaiperubahan naik turunnya variabel kinerja karyawan di Bank Sulutgo Cabang Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh kepribadian dan kecerdasan emosional. Hasil analisis dengan menggunakan SPPS diperoleh nilai koefisien determinasi atau R-Square ($R^2$) sebesar 0,839 atau 83,9%. Hasil ini memberikan informasi bahwa perubahan kenaikan kinerja karyawan di Bank Sulutgo Cabang Kota Gorontalo 83,9% dapat dijelaskan oleh kepribadian dan kecerdasan emosional.

**Tabel 2. Uji Signifikansi Parsial**

| Model | | T | Sig. |
|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | ,689 | 0,494 |
| | Kepribadian | 4,742 | 0,000 |
| | Kecerdasan Emosional | 5,544 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

**Sumber : Data diolah, 2018**

Tabel 2 menunjukkan kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel kepribadian ($X_1$) sebesar 0,000dan kecerdasan emosional ($X_2$) sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil nilai sig = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepribadian ($X_1$) dan kecerdasan emosional ($X_2$) signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Uji Signifikansi Simultan**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 268,469 | 2 | 134,235 | 114,997 | 0,000[b] |
| | Residual | 51,360 | 44 | 1,167 | | |
| | Total | 319,830 | 46 | | | |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Kecerdasan Emosional | | | | | | |

**Sumber : Data diolah, 2018**

Pengujian pengaruh simultan (F test) di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar114,997 dengan nilai signifikansi = 0,000 karena p < 0,05 maka model regresi dapatdigunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan variabel kepribadian ($X_1$) dan Kecerdasan Emosional ($X_2$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sulutgo Cabang Kota Gorontalo.

**Model Persamaan Regresi**

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPPS di peroleh hasil berikut:

$$Y = 0{,}918 + 0{,}449X_1 + 0{,}525X_2.$$

# PEMBAHASAN

**Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $t_{hitung} = 4{,}742 > t_{tabel}\ 2{,}014$, maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel kepribadian terhadap variabel kinerja karyawan signifikan**.**

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yakni (1) keturunan, (2) lingkungan, (3) situasi antara atasan dengan bawahan, kepribadian yang dirasakan karyawan dapat memberikan nuansa kerja yang menyenengkan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nela, dkk (2014), bahwa kepribadian memberikan kontribusi prositif terhadap peningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai $t_{hitung} = 5{,}544 > t_{tabel}\ 2{,}014$, maka disimpulkan bahwa pengaruh yang terjadi antara variabel kecerdasan emosional terhadap variabel kinerja karyawan signifikan**.**

Pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktoryakni (1) tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh, (2) tingkat pendidikan non formal (kursus, latihan, penataran dan lain-lain), (3) tingkat perjalanan kerja yang dimiliki, (4) tingkat keinginan/kemauan/minat terhadap ilmupengetahuan dan perkembangan. Jadi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan

dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik.Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati, dkk (2014), bahwa kemmapuan kerja memberikan kontribusi prositif terhadap peningkatkan prestasi kerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji hipotesis dapat dirusmuskan temuan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan di Bank Sulutgo Cabang Gorontalo.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Bank Sulutgo Cabang Gorontalo.
3. Secara simultan terdapat pengaruh variabel keribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di Bank SulutGo Cabang Gorontalo.
4. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Bank SulutGo Cabang Gorontalo.

**REKOMENDASI**

Berdasarkan temuan maka dapat dirumuskan rekomendasi sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka kepribadian harus di perhatikan sesuai kebutuhan kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika ingin meningkatkan kinerja karyawan maka kecerdasan emosional harus di perhatikan dan ditingkatkan sesuai kebutuhan kerja.
3. Untuk peneliti berikutnya agar dapat menelaah lebih dalam lagi karena dalam penelitian masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya pemberian pelatihan, motivasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

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

Feist, Jess., Feist, G.J. 2010. *Teori Kepribadian: Theories of Personality*. Edisi 7, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionaire.

*Journal of Occupational and Environmental Medicine.* Volume 56, Number 3. Pp. 331-337.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

McCrae, Robert R., Costa, Paul T. Jr. 2003. *Personality In Adulthood: A Five- Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press.

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.

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.

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. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

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.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: AFABETA.