

**“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN  
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI  
PRATAMA MANDIRI PADANG”**

**SKRIPSI**

*Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen*



**Diajukan oleh :**

**NADA SORAYA**

**16101155310352**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”  
PADANG  
2020**

## **LEMBARAN PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NADA SORAYA  
No. BP : 16101155310352  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, 8 September 2020

Saya yang menyatakan,

**NADA SORAYA**  
**1610115531035**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN  
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI  
PRATAMA MANDIRI PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**NADA SORAYA**  
**16101155310352**

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan didepan dewan penguji  
pada ujian komprehensif.

Padang, 15 Agustus 2020

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(FITRI YENI, S.E., M.M)**  
**NIDN: 1012028201**

**(RAMDANI BAYU PUTRA, S.E., M.M)**  
**NIDN: 1002117201**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN  
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI  
PRATAMA MANDIRI PADANG**

Telah diujikan dan dipertahankan pada ujian komprehensif pada Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK" Padang  
pada tanggal :  
25 Agustus 2020

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

1. **Dr. YULASMI, S.E., M.M** ( )  
**NIDN : 1019087501**
  
2. **RIO ANDIKA PUTRA, S.E., M.M** ( )  
**NIDN: 1029038701**

Padang, 25 Agustus 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bsnis

Universitas Putra Indonesia "YPTK"

**Dr. H. ELFISWANDI, S.E., M.M., Ak., CA.**  
**NIDN: 1019046601**

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN  
EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI  
PRATAMA MANDIRI PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**NADA SORAYA**  
**16101155310352**

Telah dipertahankan didepan dewan penguji  
pada tanggal 25 Agustus 2020  
Dan dinyatakan telah lulus memenuhi persyaratan

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**(FITRI YENI, S.E., M.M)**  
**NIDN: 1012028201**

**(RAMDANI BAYU PUTRA, S.E., M.M)**  
**NIDN: 1002117201**

Padang, 25 Agustus2020

Mengesahkan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Putra Indonesia ”YPTK”

**Dr. H. ELFISWANDI, S.E., M.M., Ak., CA.**  
**NIDN: 1019046601**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang Pengaruh *Locus Of Control* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu sebanyak 106 orang.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Locus Of Control* terhadap kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** *Total Locus Of Control*, Karakteristik Individu, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to obtain empirical evidence about the effect of locus of control and individual characteristics on employee performance through emotional intelligence as an intervening variable at PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. The sample in this study used a saturated sample method where all members of the population were used as samples, namely as many as 106 people.*

*The results obtained are based on obtained that there is a positive and significant influence of Locus Of Control on employee performance, there is a positive and significant influence on individual characteristics on employee performance.*

***Keywords: Locus Of Control, Internal Control Systems, Individual Characteristics, Emotional intelligence, and Employee Performance.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, Shalawat beriring salam penulis haturkan juga untuk Nabi Muhammad SAW, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul **“PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan semua pihak, baik yang di dapat dalam masa perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **H. Herman Nawas**, Ketua Yayasan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Bapak Prof. **Dr. H. Sarjon Defit, S.Kom, M.Sc**, Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
3. Bapak **Dr. H. Elfiswandi, SE, MM, Ak, CA**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Ibu **Fitri Yeni, SE, MM**, Ketua Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.



5. Ibu **Fitri Yeni, SE, MM**, Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan masukan berupa saran-saran dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis.
6. Bapak **Ramdani Bayu Putra, SE, MM**, Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu serta memberikan masukan berupa saran-saran dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis.
7. Seluruh **Staf Dosen dan Karyawan/ti** Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang dengan ikhlas membagikan ilmu, nasehat dan informasi-informasi yang sangat berguna.
8. Kepada **PT. Hayati Pratama Mandiri Padang**, yang telah banyak membantu penulis dalam pengambilan data-data yang berguna bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bimbingan dan bantuan yang telah di berikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengharapkan apabila nantinya pembaca berkenan memperbaiki skripsi ini demi kemajuan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Padang, Agustus 2020

**NADA SORAYA**  
**16101155310352**

## *Kata Persembahan*



*Bacalah dengan menyebut nama Tuhanmu  
Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah Bacalah, dan Tuhanmulah yang maha  
mulia*

*Yang mengajarkan manusia dengan pena,*

*Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: AL-'Alaq 1-5)*

*Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan ? (QS : Ar-Rahman 13)*

*Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang – orang yang beriman diantaramu dan*

*orang – orang yang diberi ilmu beberapa derajat (QS : Al-Mujadilah 11)*

*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu  
sendiri yang mengubah apa – apa yang pada diri mereka (QS : Ar-Ra'd 11)*

*Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang  
Tuhan Semesta Alam*

*Puji serta syukur tidak henti – hentinya kuhantarkan pada-Mu Ya Allah  
atas berkat dan rahmat dari-Mu Alhamdulillah akhirnya aku bisa menyelesaikan skripsi ini.*

*Tiada daya dan upaya yang aku lakukan melainkan atas berkat dan rahmat dari-Mu  
Ya Allah*

*Terima kasih banyak atas berkat dan rahmat dari-Mu Ya Allah, baik itu  
rahmat Kesehatan, keselamatan, umur yang panjang, rezeki, kelancaran, kemudahan  
dan ilmu Pengetahuan yang sangat melimpah. Terima kasih banyak engkau  
telah mengizinkan Aku untuk menyelesaikan kuliahku dan berhasil  
mendapat gelar sarjana manajemen (SM) serta membuat bangga one (mamaku)  
dan Almarhum papa. Aku mohon padamu Ya Allah panjangkan umur one ku  
agar one bisa melihat dan menikmati kesuksesanku nanti dan jadikan aku  
selalu anak yang berbakti kepada orang tua  
Amin Ya Rabbal'amin...*

### **Kepada One (Musniati)/ mamaku**

*Terima kasih yang sebesar – besarnya dan tak pernah henti – hentinya ku ucapkan  
kepada oneku. Yang telah bersusah payah seorang diri merawatku, membesarkanku,  
mendidik dan mengajarku segala hal yang membuat diriku jadi lebih baik agar aku bisa  
mencapai kesuksesan nanti. Terima kasih banyak one ku sayang wanita terhebat yang  
begitu kuat seorang diri tanpa adanya bantuan papa. Terima kasih banyak juga untuk doa –  
doa yang selalu one panjatkan untukku sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini dan  
lulus sebagai sarjana manajemen. Maafkan aku karena sudah terlalu banyak menyusahkan  
one, tetapi aku berjanji dan terus berusaha membuat one bangga dan bahagia. Doakan dan  
support aku selalu ya one karena setiap doa dari one adalah ridho dari Allah bagiku*

*Amin Yarobbal'amin...*

*Nada sayang one...*

*(Note : aku nangis sambil ngetik)*

**Kepada uniang (Santi Dewi), abang (Robi Zainal), kakak (Anisa Adila) dan Adekku satu – satunya (Arif Hidayat)**

Terima kasih ku ucapkan kepada kakak – kakak ku dan adekku yang selalu mendoakan dan menyemangati. Tempat aku berbagi cerita, teman berantam kalau pulang kerumah. Maafkan aku belum bisamenjadi adik dan kakak yang baik untuk kalian. aku berharap kita bisa rukun hingga akhir hayat, saling membantu, saling support, dan yang paling penting kita selalu menghormati one dan membuat one bahagia. Aku selalu mendoakan yang terbaik untuk keluarga kita. Amin Yarobbal'amin...

**Kepada Sahabat Seperjuangan**

**Ayu Oktavia, Olesta Sindi Rahayu dan Enda Gusnia Putri**

Terima kasih ku ucapkan kepada kalian sahabat seperjuangan yang sudah setia membantu, menemani, berbagi keluh kesah ku, kita yang sudah dekat dari awal kuliah hingga kini dan nanti. Begitu banyak masalah yang menghampiri kita tetapi tidak membuat persahabatan kita hancur karena kita sehati, aku doakan semoga kita sukses sama – sama nantinya dan mendapatkan pendamping hidup yang kita inginkan untuk membimbing kita ke surga.

Amin Yarobbal'amin...

(Note : kita lulusan jalur corona + single huhu)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 .Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 .Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah .....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	10
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II. LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	12
2.1.1.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.3 Dimensi - dimensi Kinerja Karyawan .....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.1.2 <i>Locus Of Control</i> .....	20
2.1.2.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	20

2.1.2.2 Perbedaan Karakteristik <i>Locus Of Control</i> .....	22
2.1.2.3 Aspek – aspek <i>Locus Of Control</i> .....	23
2.1.2.4 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i> .....	25
2.1.2.5 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	25
2.1.3 Karakteristik Individu .....	27
2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu .....	27
2.1.3.2 Dimensi – dimensi Karakteristik Individu .....	28
2.1.3.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu .....	30
2.1.3.4 Indikator Karakteristik Individu .....	33
2.1.4 Kecerdasan Emosional.....	34
2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	34
2.1.4.2 Dimensi – dimensi Kecerdasan Emosional .....	35
2.1.4.3 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	37
2.1.4.4 Indikator Kecerdasan Emosional .....	39
2.2 Penelitian Terdahulu .....	40
2.3 Kerangka Pikir .....	53
2.4 Hipotesis .....	54
2.4.1 Pengembangan Hipotesis.....	54
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
3.1 Objek Penelitian .....	60
3.2 Desain Penelitian .....	60
3.3 Populasi Dan Sampel .....	60
3.3.1 populasi .....	60
3.3.2 sampel .....	61
3.4 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel .....	61
3.4.1 Variabel Penelitian .....	61
3.4.2 Defenisi Operasional Variabel.....	63
3.5 Instrumen Penelitian.....	65
3.6 Kisi – kisi Instrumen Penelitian .....	66
3.7 Sumber dan Teknik Pengambilan Data .....	67
3.7.1 Sumber Data .....	67

3.7.2 Teknik Pengambilan Data .....	68
3.8 Analisis Data .....	69
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	69
3.8.2 Analisis Korelasi.....	69
3.9 Teknik Pengujian Instrumen .....	70
3.9.1 Uji Validitas .....	70
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	71
3.10 Pengujian Asumsi Klasik.....	72
3.10.1 Uji Normalitas .....	72
3.10.2 Uji Heterokedastisitas.....	72
3.10.3 Uji Multikolinieritas.....	73
3.11 Uji Hipotesis .....	73
3.11.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
3.11.2 Uji F (Simultan) .....	74
3.11.3 Uji T (Persial) .....	75
3.11.4 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	77
3.11.5 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural .....	78
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>82</b>
4.1 Sejarah Umum Objek Penelitian .....	82
4.1.1 Sejarah Berdiri PT. Hayati Pratama Mandiri .....	82
4.1.2 Visi Dan Misi .....	83
4.2 Analisis Deskriptif .....	83
4.2.1 Gambaran Umum Responden .....	84
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	85
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	85
4.3 Analisa Statistik Deskriptif .....	86
4.4 Uji Validitas .....	87
4.5 Uji Realibilitas .....	90
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	91

4.6.1 Uji Normalitas .....	92
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	92
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.7 Analisis Jalur (Path Analysis).....	93
4.7.1 Struktur 1 .....	93
4.7.2 Struktur 2 .....	95
4.8 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	97
4.9 Uji Simultan (Uji F) .....	98
4.9.1 Uji Silmultan (Uji F) Struktur I .....	98
4.9.2 Uji Silmultan(Uji F)Struktur II.....	99
4.10 Uji Hipotesis (Uji t) .....	99
4.11 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Analisis jalur (Path Analysis) ...	102
4.12 Pembahasan Dan Hasil Penelitian .....	107
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>111</b>
5.1 Kesimpulan .....	111
5.2 Saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian Target Kinerja Dari Tahun 2015-2019 PT. Hayati Pratama Mandiri Padang .....	5
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1	Instrumen Penelitian .....	66
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen.....	66
Tabel 3.3	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	70
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	85
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	85
Tabel 4.4	Analisis Statistik Deskriptif .....	86
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1) .....	87
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2) .....	88
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (Z) .....	88
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	89
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas .....	90
Tabel 4.10	Uji Normalitas .....	92
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.12	Hasil Analisis Jalur Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1) Dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kecerdasan Emosional .....	94
Tabel 4.13	Hasil Analisis Jalur Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1) Dan Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	95
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Determinasi Struktur I (Uji R <sup>2</sup> ) .....	97
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Determinasi Struktur II (Uji R <sup>2</sup> ) .....	97
Tabel 4.16	Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F) .....	98
Tabel 4.17	Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F) .....	99
Tabel 4.18	Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen .....	100
Tabel 4.19	Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung Dengan Pengaruh Tidak Langsung <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kecerdasan Melalui Kinerja Karyawan .....	103



Tabel 4.20	Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung Dengan Pengaruh Tidak Langsung Karakteristik Individu Terhadap Kecerdasan Melalui Kinerja Karyawan .....	105
Tabel 4.21	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	54
Gambar 3.1	Uji F .....	75
Gambar 3.2	Uji t .....	76
Gambar 3.3	Analisi Jalur .....	78
Gambar 3.4	Diagram Jalur .....	79
Gambar 3.5	Sub Struktur Pertama .....	79
Gambar 3.6	Sub Struktur Kedua .....	80
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Normalitas P – plot .....	91
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	93
Gambar 4.3	Diagram Jalur Struktur I .....	95
Gambar 4.4	Diagram Jalur Struktur II .....	96
Gambar 4.5	Diagram Jalur.....	102

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3 : Distribusi Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Deskriptif Statistik
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Dokumentasi

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan segala potensi yang ada untuk terus berinovasi terutama dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain di dalam organisasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang mendasar dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan pada era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu, jika bangsa Indonesia ingin berkiprah pada percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya berkaitan dengan kinerja (*performance*). Dengan adanya peningkatan sumber daya manusia secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin membaik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. **Hasibuan (2016)** (Danermark, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman.

(Arda, 2017) Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberi hasil yang maksimal bagi perusahaan **Raharjo dan Dewi (2016)**. Menurut **Ongera dan juma (2016)** (Novri & Rivai, 2019) kinerja karyawan dianggap sebagai konsep multidimensi termasuk semua aspek yang terkait dengan keberhasilan dan kegiatan organisasi. Ini termasuk eektivitas, kualitas, produktivitas, kualitas kehidupan kerja, inovasi dan profitabilitas.

Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *Locus of control*. *Locus of control* terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. *Locus of control* individu memainkan peran penting dalam menumbuhkembangkan motivasi individu guna meningkatkan kinerjanya. *Locus of control* Pertama kali dikemukakan oleh **Rotter pada tahun 1996**, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut **Sunyoto dan Burhanudin (2015)** (Arda, 2017) *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Menurut **Setiawan dan Gozali (2017)** (Ginawati et al., 2019) *Locus Of Control* atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauh mana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor – faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain *Locus Of*

*Control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja dalam organisasinya. Karakter individu merupakan penjabaran dari sikap dan minat serta kebutuhan yang di bawa seseorang atau individu dalam pelaksanaan kerja, Karakter individu satu dengan individu yang lain akan berbeda dan menyebabkan motivasi dalam situasi kerja juga berbeda.

(Endra & Taringan, 2019) Menurut **Rivai dan Mulyadi (2017)** Individu merupakan tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. (Hajati et al., 2018) Sementara itu, karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru yaitu organisasi atau lainnya. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu **Panggabean (Dayat 2018)**.

(Endra & Taringan, 2019) Menurut **Badeni (Jane Lousie 2019)** Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakteristik atau ciri khas tersendiri. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. (Endra & Taringan, 2019) **Robbins (2015)** mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap dan dapat berubah-ubah setiap saat. Untuk itu peran lingkungan terutama orang tua pada saat kanak-kanak sangat mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional. (Hasibuan, 2019) Kecerdasan emosional dalam hal ini sikap kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial akan melatih kemampuan yaitu kemampuan untuk menyadari emosi dirinya (kesadaran diri) dan mengelola perasaannya dalam hal ini mampu mengendalikan dorongan, mampu memotivasi diri dalam keadaan frustrasi, kesanggupan untuk tegar, mengatur suasana hati yang reaktif serta mampu berempati dan mempunyai keterampilan sosial dengan orang lain **Udayana (2016)**.

Menurut **Cetin (2016)** (Sukma Mutiara Pramita Sari & Wirama, 2019) kecerdasan emosional kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam motivasi diri, ketegaran dalam menghadapi kegagalan, kemampuan mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. (Sukma Mutiara Pramita Sari & Wirama, 2019) Kecerdasan emosional yang berangsur – angsur telah menjadi salah satu faktor terpenting untuk mencapai kesuksesan karena orang – orang yang cerdas secara emosional merupakan sumber keunggulan kompetitif **Agrawal dan Khan (2015)**.

Menurut **Goleman (2015)** (Budiantoro et al., 2019) kecerdasan emosional adalah sebagai kemampuan mengendalikan diri, dimana kecerdasan emosional terpusat pada watak, perasaan, dan naluri moral. **Baharuddin dan Wahyuni (2015)** mengemukakan bahwa (Budiantoro et al., 2019) kecerdasan emosional

merujuk pada suatu kemampuan untuk mengendalikan, mengorganisasikan, dan menggunakan emosi ke arah kegiatan yang menghasilkan hasil optimal.

Sepeda motor adalah salah satu alat transportasi yang digunakan untuk memudahkan aktivitas sehari-hari. Sepeda motor merupakan sesuatu yang berharga dimata kosumen, sehingga konsumen ingin diperhatikan. Sepeda motor digunakan untuk waktu lama, maka perusahaan perlu memberikan layanan terbaik. PT. Hayati Pratama Mandiri masih minim akan sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, begitu juga dengan minimnya para teknis dilapangan yang berkopetensi dibidangnya. PT. Hayati Pratama Mandiri terkadang memberikan kerja yang berlebihan kepada karyawannya agar tanpa mengetahui terlebih dahulu karakteristik karyawan yang mempengaruhi kecerdasan emosional karyawan

**Tabel 1.1**

Capaian Kinerja Karyawan Dari Tahun 2015-2019

Di PT. Hayati Pratama Mandiri

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2015	100%	75%
2	2016	100%	80%
3	2017	100%	75%
4	2018	100%	85%
5	2019	100%	80%

Sumber : HRD PT. Hayati Pratama Mandiri



Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang masih belum maksimal. Terkadang mengalami kenaikan dan penurunan, dilihat dari tahun 2015 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2016 target pencapaian kinerja sebesar 100% dan dapat direalisasikan 80%. Pada tahun 2017 target pencapaian sebesar 100% dan dapat direalisasikan sebesar 75%. Pada tahun 2018 target pencapaian kinerja 100% dan dapat direalisasikan sebesar 85%. Dan pada tahun 2019 target pencapaian kinerja 100% dan dapat direalisasikan sebesar 80%. Tidak tercapainya kinerja terjadi di dalam perusahaan ini disinyalir kurangnya kinerja karyawan, *locus of control* dan karakteristik individu melalui kecerdasan emosional di perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Taufik Isnanto, Mei Indrawati, Muninghar (2020)** (Taufik Isnanto 1) , Mei Indrawati 2), 2018) bahwa *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Menurut **Dewi Pratiwi Indriasari (2019)** (Indriasari & Angreany, 2019) Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Pratiwi Indriasari tentang *Locus of control* terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa *Locus Of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak. Olehnya itu, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan sebagai salah

satu Instansi yang melayani kebutuhan publik, dipandang perlu untuk meningkatkan *locus of control* dan menjaga beban kerja, sehingga dengan adanya proses tersebut akan mendorong etos kerja pegawai dalam mengangkat citra instansi di publik jauh lebih baik.

Menurut **Ni Made Rai Juniariani, Komang Adi Kurniawan Saputra (2020)** (Juniariani & Saputra, 2020) bahwa berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan keuangan LPD di Kota Denpasar. *Internal locus of control* memoderasi hubungan *computer anxiety* dengan kinerja karyawan keuangan LPD di Kota Denpasar. Individu dengan kecenderungan *internal locus of control* akan memiliki keyakinan yang tinggi pada kemampuannya dalam hal ini menggunakan program komputer sehingga kecemasannya dalam mengoperasikan komputer (*computer anxiety*) dapat diatasi dan kinerjanya akan semakin meningkat.

Menurut **Yuyun Masruroh (2020)** (Masruroh, 2020) pada Kantor Inspektorat Kota Pasuruan bahwa *locus of control* dan kompleksitas tugas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. jika *locus of control* dan kompleksitas tugas dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu *locus of control* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 46%. Hal ini berarti setiap peningkatan *locus of control* akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya peran *locus of control* atau pusat letak kendalidisebuah perusahaan, maka berdasarkan latar belakang di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG”**

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan. Pertanyaan penelitian yang di susun berdasarkan masalah tersebut adalah :

1. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Kurangnya semangat yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. kurang terkontrolnya emosi karyawan dalam bekerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. Kurang disiplinnya karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

7. Kurang terjalinnya hubungan baik antar karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
8. konflik kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam berkompetensi pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

### **1.3 BATASAN MASALAH**

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah yang ada di atas, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Locus Of Control*, karakteristik individu, kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

### **1.4 RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah Pengaruh *Locus of control* terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Bagaimanakah pengaruh Karakteristik individu terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Bagaimanakah pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
7. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

### **1.5 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

7. untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri

## **1.6 MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara *Locus Of Control* secara langsung terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja, dan pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja, maupun pengaruh *Locus Of Control* dan Karakteristik Individu secara bersama-sama terhadap Kecerdasan Emosional dan kinerja Karyawan

### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri berkaitan dengan *Locus Of Control* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapainya target yang diinginkan

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas dengan mengambil faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.





## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.(Endra & Taringan, 2019) Menurut **Dessler (2015)** menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sejauh mana karyawan telah mencapai sasaran perusahaan secara keseluruhan.

(Endra & Taringan, 2019) **Badriyah (2015)** mengungkapkan kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai karyawan menurut ukuran yang berlaku diperusahaan untuk pekerjaan yang dilakukan karyawan.Menurut **Kappel (2019)** terkadang pemimpin perusahaan harus memutus kerjakan karyawan yang tidak ingin meningkatkan kinerjanya, karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar kontribusi kinerja karyawan baik dan dapat

membawa perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diketahui memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

**Kuria & Nzuve (2018)** berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan bergantung pada beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi **Siengthai & Pila-Ngarm (2016)**.

### **2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut **Kasmir (2016)** (Wiriastuti, 2017) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
2. Pengetahuan Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Keperibadian Seseorang yang memiliki keperibadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.
5. Motivasi kerja Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik
6. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.
10. Lingkungan kerja Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.
11. Loyalitas Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

12. Komitmen Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. m.Disiplin kerja Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sunggu

Menurut **Ciobanu dan Andronicianu (2015)** Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya :

1. budaya organisasi

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya

2. Motivasi

motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan

3. Kedisiplinan

suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban

4. gaya kepemimpinan

Dalam lingkungan kerja kecil dan besar sangat membutuhkan seorang untuk memimpin eksekutif sebagai menentukan arah mana dan apa tujuan harus dicapai, yakni sebuah kesuksesan. Setiap orang mempunyai sebuah gaya dalam kepemimpinan yang berbeda. Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan suatu pimpinan.

### 2.1.1.3 Dimensi – dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

- 1) Dimensi Kinerja menurut **Miller (2009)** yaitu :
  - a) Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
  - b) Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
  - c) Penggunaan waktu dalam kerja, Yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
  - d) Kerja sama dengan orang lain dalm bekerja.
- 2) Dimensi Kinerja **Bernardin dan Russel (2003)** mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:
  - a). *Quality*, yaitu terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
  - b). *Quantity*, yaitu terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
  - c) *Timeless*, yaitu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d) *Cost-effectiveness*, yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam menggunakan sumber-sumber organisasi.

e) *Need for supervision*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-sungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f) *Interpersonal impact*, yaitu terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

### 3) Dimensi Kinerja Menurut **Harbour**

Dimensi Kinerja **Harbour (2009)** merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:

- a. Produktivitas Kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- b. Kualitas Pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*) Waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- d. Putaran Waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna / konsumen.

4) Dimensi Kinerja **Harbour(2009)** merekomendasikan pengukuran kinerja dengan 6 aspek, yaitu:

- a. Produktivitas Kemampuan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.
- b. Kualitas Pemroduksian barang dan jasa yang dihasilkan memenuhi standar kualitas.
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*) Waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- d. Putaran Waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa tersebut kemudian sampai kepada pengguna / konsumen.
- d. Penggunaan sumber daya Sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa tersebut.
- e. Biaya - Biaya yang diperlukan.

Dimensi-dimensi di atas dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

#### **2.1.1.4Indikator Kinerja karyawan**

Menurut **Kasmir (2016)** indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu) Pengukuran kinerja dapat dikakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan

dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah) Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.



5. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

## **2.1.2 Locus Of Control**

### **2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control**

*Locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal). (Yudi, 2017)

(Ary & Sriathi, 2019) *Locus Of Control* adalah sifat yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa – peristiwa dalam

hidup (**Malik et al, 2015**). (Ary & Sriathi, 2019) *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak (**Elena et al, 2015**). (Yudi, 2017) Menurut **Ramadhani (2015)** *Locus of control* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap siapa yang menentukan nasibnya. Penentuan keyakinan ini sangat mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku. Keyakinan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula, akan mempengaruhi tindakan individu agar terus berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik untuk memperoleh hasil yang maksimal.

**Sari Dan Ruhiya (2017)** mengartikan *Locus of control* sebagai cara berpikir seseorang mengenai hal-hal yang akan mempengaruhi sukses atau tidaknya orang tersebut dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tindakan. Menurut **Modise dan Patient (2017)** mereka yang cenderung memiliki locus of control eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan locus of control internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

**Zimbardo (1985) dalam Abdullah (2006)** menyatakan bahwa dimensi internal dan eksternal dalam *locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia

sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Sebaliknya, individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan. Sebaliknya, individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan. Demikian juga dalam mencapai tujuan, perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa locus of control adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (*faktor internal*) ataupun semua peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (*faktor eksternal*)

### **2.1.2.2 Perbedaan Karakteristik *Locus Of Control***

**Crider (1983)** menjelaskan perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dengan *locus of control eksternal* sebagai berikut:

#### *1 Internal Locus of control*

Suka bekerja keras, memiliki inisiatif, selalu berusaha menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

## 2 *Eksternal Locus of control*

Kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa adasedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena percaya bahwa faktor luar yang mengontrol, kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat seseorang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya semakin tinggi.

### 2.1.2.3 *Aspek-Aspek Locus Of Control*

Menurut **Mearns** *The Social Learning Theory Of Julian B Rotter (2004)*

Konsep tentang *locus of control* yang dikembangkan oleh **Rotter** memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

a. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b. Pengharapan(*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang diberikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas / kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

c. Nilai penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai pilihan untuk suatu penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguat yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan masa yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, perkembangan untuk masa depan.

d. situasi psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. **Rotter** percaya bahwa secara terus-menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan *internal* maupun *eksternal* saja tetapi juga

kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi psikologis dimana situasi dipertimbangkan secara psikologis karena seseorang mereaksi lingkungan berdasarkan pola-pola persepsi terhadap stimulasi eksternal.

#### **2.1.2.4 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control***

Pembentukan *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Menurut **Monks (1982)** pembentukan *locus of control* tergantung dari :

##### 1. Stimulus

Jika anak kekurangan stimulasi dari lingkungan maka hal ini dapat menyebabkan anak mengalami deprivasi persepsual (tidak memperoleh stimulasi yang memadai).

##### 2. Respon

Memberikan respon dan reaksi pada saat-saat yang tepat terhadap tingkah laku anak dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri anak.

#### **2.1.2.5 Indikator *Locus Of Control***

Menurut **Husna et al (2012)** untuk kendali atas hidup mereka yang cenderung kurang memiliki kepercayaan diri terdapat beberapa indikator yang ada di dalamnya adalah sebagai berikut :

### 1. Pandangan tentang pekerjaan

Pekerjaan kita adalah hidup kita. Bagaimana kita memandang pekerjaan menentukan bagaimana kita hidup, kita akan mencoba melihat bagaimana umumnya orang memandang atau menilai kerja dan apa implementasinya dalam hidup.

### 2. Penyelesaian pekerjaan

Tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya. Bagaimana ia dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Jika pekerjaan dibiarkan menumpuk maka akan berdampak pada pekerjaan berikutnya.

### 3. ketidaksetujuan

Tidak sependapat terhadap suatu keputusan seseorang atau atasan, karena memiliki argumen sendiri. Sehingga terjadi ketidakefektifan dalam bekerja.

### 4. Keberuntungan

Persiapan bertemu dengan peluang, kemujuran seseorang atas sesuatu yang didapatkan dalam pekerjaan menjadi sebuah hal yang paling menolong.

### 5. Usaha

Aktivitas yang dilakukan seseorang dalam bekerja untuk mencapai target yang diinginkan, apa yang dilakukan, bagaimana usaha tersebut dapat diterima dan dijalankan.

### 2.1.3 Karakteristik Individu

#### 2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Dalam suatu organisasi pengetahuan tentang bagaimana memahami perilaku individu sangatlah penting baik antara rekan kerja, atasan maupun bawahan karena dengan demikian komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai. Untuk memahami perilaku individu dengan baik, maka terlebih dahulu harus memahami karakteristik yang melekat pada individu tersebut karena setiap manusia mempunyai karakteristik yang berbeda.

Menurut **Robbins (2015)** mengatakan Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut **Robbins** mendefinisikan, karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut **Thoha (2003)** karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi.

Karakteristik adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku (**Mathis dan Jackson 2002**). **Winardi (2004)** mengemukakan karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang, keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, jenis kelamin, dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu.



Jadi berdasarkan beberapa pengertian diatas secara umum dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan an kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan (karakteristik yang diperoleh sejak lahir atau disebut faktor biologis maupun faktor psikologis) dan lingkungannya.

### **2.1.3.2 Dimensi - dimensi Karakteristik Individu**

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut **Winardidalam Rahman (2013)** karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut **Gibson dkk (1985:52)** variabel yang melekat pada individu dapat di kelompokkan menjadi 3(tiga) yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografi meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut **Ardana dkk (2009)** karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut **Robbins (2008)** ada tiga komponen sikap yaitu: afektif (keharuan), kognitif (pengertian), dan psikomotorik sebagai berikut :

- a. Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.
- b. Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.
- c. Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

Dari indikator-indikator yang dikemukakan oleh beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator *individual characteristics* yang sesuai dengan lokasi penelitian penulis yaitu:

- a. Kepribadian-Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian Kepala Kampung sebagai pemimpin didalam kehidupan masyarakat Kampung Negeri Besar.
- b. SikapSikap digunakan untuk mengukur bagaimana sikap kepala kampung selama memimpindan melayani masyarakatdi kampung Negeri Besar.
- c. Kemampuan Kemampuan digunakan untuk mengukur bagaimana kapasitas Kepala Kampung Negeri Besar dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan kampung.
- d. Kepercayaan Indikator kepercayaan digunakan untuk mengukur bagaimana Kepala Kampung Negeri Besardalam menjaga kepercayaan yang telah diberikan olehmasyarakat.
- e. Pengalaman kerja Pengalaman kerja digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan lamanya pengalaman kerja yang telah dimiliki Kepala Kampung Negeri Besarselama menjadi abdi masyarakat

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut **Robbins (2006)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah sebagai berikut :

#### 1. Usia

usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). **Robbins (2006)** menyatakan bahwa semakin tua

usia karyawan, maka tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

## 2. Jenis kelamin

Sebagai makhluk tuhan yang maha esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. **Robbins (2006)** menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dibandingkan dengan pria.

## 3. Status pernikahan

Seseorang yang telah menikah akan lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah akan lebih sedikit absennya tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih lajang. Selain itu karyawan

yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikaitkan status perkawinan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan **Robbins (2006)**.

#### 4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

#### 5. Pengalaman Kerja

**Kreitner dan Kinicki (2009)** menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi hal ini disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (**Kreitner dan Kinicki 2009**)

#### 2.1.3.4 Indikator Karakteristik Individu

Menurut **Triatna (2015)** untuk menjelaskan tentang kepribadian individu terdapat beberapa aspek yang ada di dalamnya adalah sebagai berikut :

##### 1. Karakter

watak, sifat, akhlak ataupun kepribadian yang membedakan seorang individu dengan individu lainnya. Atau **karakter** dapat di katakan juga sebagai keadaan yang sebenarnya dari dalam diri seorang individu, yang membedakan antara dirinya dengan individu lain.

##### 2. Temperamen

Gayaperilaku seseorang dan cara khasnya dalam memberi tanggapan. Beberapa individu bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen. Ilmuwan yang mempelajari temperamen berusaha mencari cara terbaik mengklasifikasikan temperamen.

##### 3. Sikap

sikap secara umum adalah suatu pikiran, kecenderungan dan perasaan seseorang untuk mengenal aspek-aspek tertentu pada lingkungan yang seringkali bersifat permanen karena sulit diubah.

##### 4. Estabilitas emosi

Kemampuan seseorang dalam mengelola emosi dikenal sebagai stabilitas emosi. Individu yang memiliki stabilitas emosi yang baik adalah individu yang mampu memahami apa yang sedang ia rasakan dan mengekspresikannya secara tepat.

## 2.1.4 Kecerdasan Emosional

### 2.1.4.1 Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut **Goleman** Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Jadi berbagai macam emosi itu mendorong individu untuk memberikan respon atau bertindak laku terhadap stimulus yang ada. Dalam the Nicomachea Ethics pembahasan Aristoteles secara filsafat tentang kebajikan, karakter dan hidup yang benar, tantangannya adalah menguasai kehidupan emosional kita dengan kecerdasan. Nafsu, apabila dilatih dengan baik akan memiliki kebijaksanaan; nafsu membimbing pemikiran, nilai, dan kelangsungan hidup kita. Tetapi, nafsu dapat dengan mudah menjadi tak terkendalikan, dan hal itu seringkali terjadi. Menurut Aristoteles, masalahnya bukanlah mengenai emosionalitas, melainkan mengenai keselarasan antara emosi dan cara mengekspresikan (**Goleman 2010**).

**Salovey dan Mayer** mendefinisikan kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai “himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.” (**Shapiro, 1998:8**).

Menurut **Goleman (2010)** kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati

Menurut **Mayer (2010)** orang cenderung menganut gaya-gaya khas dalam menangani dan mengatasi emosi mereka, yaitu : sadar diri, tenggelam dalam permasalahan, dan pasrah. Dengan melihat keadaan itu maka penting bagi setiap individu memiliki kecerdasan emosional agar menjadikan hidup lebih bermakna dan tidak menjadikan hidup yang di jalani menjadi sia-sia.

**Cooper dan Sawaf** mengemukakan bahwa perkembangan yang pesat tentang kecerdasan emosional didukung oleh ratusan kajian riset dan konsep manajemen yang sangat memperhatikan aspek-aspek emosi, intuisi, dan kekuatan yang berhubungan dengan diri sendiri dan orang lain disekitarnya. Beberapa manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional yang merupakan faktor sukses dalam karir dan organisasi antaralain; (1) Pembuatan keputusan (2) kepemimpinan (3) terobosan teknis dan strategis (4) komunikasi yang terbuka dan jujur (5) kerja sama dan hubungan saling mempercayai (6) loyalitas konsumen (7) kreativitas dan inovasi.

#### **2.1.4.2 Dimensi - dimensi Kecerdasan Emosional**

Menurut **Cooper dan Sawaf (2002)** kecerdasan emosional memiliki empat dimensi batu penjur utama, yaitu :

1. Kesadaran Emosi (*emotional literacy*)

Emosi yang bertujuan membangun rasa percaya diri pribadi melalui pengenalan emosi yang dialami dan kejujuran terhadap emosi yang dirasakan. Kesadaran emosi yang baik terhadap diri sendiri dan orang lain, sekaligus kemampuan untuk mengelola emosi yang dikenalkan, membuat



seseorang dapat menyalurkan energi emosinya ke reaksi yang tepat dan konstruktif.

2. Kebugaran Emosi (*emotional fitness*)

Emosi yang bertujuan mempertegas antusiasme dan ketangguhan untuk menghadapi tantangan dan perubahan. Hal ini mencakup kemampuan untuk mempercayai orang lain serta mengelola konflik dan mengatasi kekecewaan dengan cara yang paling konstruktif.

3. Kedalaman Emosi (*emotional depth*)

Emosi yang mencakup komitmen untuk meyelaraskan hidup dan bekerja dengan potensi serta bakat unik yang dimiliki. Komitmen yang berupa rasa tanggung jawab ini, pada gilirannya memiliki potensi untuk memperbesar pengaruh tanpa perlu menggunakan kewenangan untuk memaksakan otoritas.

4. Alkimia Emosi (*emotional elchemist*)

Kemampuan kreatif untuk mengalir bersama masalah-masalah dan tekanan-tekanan tanpa larut didalamnya. Hal ini mencakup keterampilan bersaing dengan lebih peka terhadap kemungkinan solusi yang masih bersembunyi dan peluang yang masih terbuka untuk mengevaluasi masa lalu, menghadapi masa kini, dan mempertahankan masa depan.

### 2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah individu yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki tersebut, sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dari lingkungan disekitarnya untuk lebih mengoptimalkan dari semua potensi yang dimilikinya, terutama kecerdasan emosional.

**Goleman** mengatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, diantaranya faktor otak, faktor keluarga, faktor lingkungan sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional adalah:

#### a. Faktor otak

**La Doux** mengungkapkan bagaimana arsitektur otak memberitipat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional

b. Fungsi lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. **Goleman** berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Jika orang tua tidak mampu atau salah dalam mengenalkan emosi, maka dampaknya akan sangat fatal terhadap anak

c. Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah keluarga, karena di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya kepemimpinan, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal.

d. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Di sini, dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumenta, informasi dan pujian.

#### 2.1.4.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut **Bitsch (2008)** indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional adalah :

##### 1. Ketahanan (reselience)

ketika seseorang mampu menahan dirinya untuk tidak marah, merasa sedih dan cemas ketika menghadapi situasi yang dianggap buruk baginya. ... Seseorang yang memiliki **ketahanan emosional** yang rendah memiliki waktu yang sulit ketika menghadapi stres dan perubahan dalam hidupnya.

##### 2. Harga diri (self esteem)

Harga diri merupakan hasil evaluasi dari setiap individu terhadap dirinya sendiri yang diekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri. Konsep ini mengacu pada konsep diri, dimana harga diri, merupakan aspek yang sangat penting dalam berfungsinya manusia sebagaimana teori dorongan dalam psikologi.

##### 3. Aktualisasi diri (self actualization)

*Aktualisasi diri* adalah Keinginan seseorang untuk menggunakan semua. Maslow, dalam bukunya *Hierarchy of Needs* menggunakan istilah *aktualisasi diri (self sosial dan kasih sayang (social)*, meliputi kebutuhan terhadap persahabatan, yang berhasil pada tahap ini sesuai dengan perasaan tentang *makna* hidup.

##### 4. Tegas (assertive)

Tegas merupakan sikap yang diambil setelah adanya pertimbangan dan ketentun disertai tujuan tertentu. Sedangkan marah adalah sikap **emosi** yang dikeluarkan seseorang ketika ada rasa tidak suka tanpa ada tujuan tertentu. Biasanya sikap marah dilakukan tanpa ada perhitungan terlebih dahulu.

## 5. Kepuasan dalam hidup (quality)

Kepuasan hidup secara global diartikan sebagai penilaian terhadap kehidupan secara umum dan bagian-bagian spesifik kehidupan individu, seperti kepuasan dalam lingkup keluarga, teman, komunitas dan kepuasan terhadap diri sendiri.

## 2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Pada penelitian ini penulis melakukan berbagai peninjauan pada penelitian terdahulu untuk menjadi acuan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal ini.

**Tabel 2.1**

### **Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama dan tahun Penelitian</b>	<b>Variabel penelitian yang digunakan</b>	<b>Hasil penelitian yang Diperoleh</b>
<b>1</b>	<b>Galih Rilo Triatmojo, Mirwan Surya Perdhana(2018)</b> (Tel kom et al., 2018)	Analisis Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Dan <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Telkom	Variabel <i>Locus Of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>Locus Of Control</i> yang diintervening stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT

---

Divre Jateng Dan Diy) Divre Jateng dan Diy. Jurnal  
of management.

---

**2 Yusnaena, SalmiHayati (2018)** Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang Variabel *Locus Of Control* Internal dan *Locus Of Control* Eksternal” mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kc Padang

---

**3 Akram Shiddiq Syaifullah, Harlina Nurtjahjanti (2018)**(Syaiyfullah & Rejeki Isman Sukoharjo Hubungan Antara *Locus* Terdapat hubungan negatif *Of Control* Dengan Stres yang antara *internal locus of control* dengan stres kerja Pabrik *Garment* PT. Sri sehingga semakin tinggi *internal locus of control* maka

---

---

Nurtjahjanti, 2019)	<p>semakin rendah stres kerja, sebaliknya semakin rendah <i>internal locus of control</i> semakin tinggi stres kerja. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>external locus of control</i> dengan stres kerja yang berarti semakin tinggi <i>external locus of control</i> maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah <i>external locus of control</i> semakin rendah stres kerja.</p>
---------------------	--

---

<b>4 Fathul Huda</b>	<p>Pengaruh Sistem Pendalian Majemen Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Staff ATC Dengan <i>Locus Of Control</i> Sebagai Variabel Pemoderasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja ATC di Perum LPPNPI AirNav Indonesia. Dari interview diperoleh gambaran bahwa <i>Awareness</i> atau waspada dari</p>
----------------------	---	---

---

---

(Studi Kasus pada masing-masing individu Air  
Perum LPPNPI AirNav *Traffic Controller* itu sendiri  
Indonesia) sudah tinggi sehingga sistem  
pengendali yang melekat hanya  
sebagai pelengkap dan tidak  
berpengaruh secara positif  
terhadap kinerja mereka. Kedua,  
Kecerdasan Emosional  
berpengaruh Positif terhadap  
Kinerja ATC di Perum LPPNPI  
AirNav Indonesia. Ketiga,  
Locus of Control berpengaruh  
terhadap hubungan antara  
sistem pengendalian  
manajemen terhadap  
Kinerja. Adapun bentuk Locus  
of Control yang lebih dominan  
adalah yang bersumber dalam  
diri individu atau *internal locus  
of control*. Ketiga, Locus of  
Control berpengaruh terhadap  
hubungan Kecerdasan

---



---

Emosional terhadap Kinerja.

---

**5 Devi Suryaningsih,** Pengaruh Tiga Dimensi Hasil penelitian menunjukkan  
**Agus Wahyudin** Kecerdasan dan *Locus of* bahwa kecerdasan intelektual  
**(2019)** *Control* Terhadap berpengaruh terhadap perilaku  
Perilaku Perilaku etis mahasiswa, sedangkan  
*Locus of control* dapat memoderasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap perilaku etis mahasiswa, namun *locus of control* tidak dapat memoderasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis mahasiswa.

---

**6 Rahmat Hidayat** Pengaruh Karakteristik Hasil penelitian menerangkan  
**Dan Anna** Individu Dan bahwa variabel-variabel bebas  
**Cavorina** Lingkungan Kerja yaitu karakteristik individu dan  
**(2017)** Terhadap Kinerja lingkungan kerja mempunyai  
(Individu, n.d.) Karyawan PT Cladtek BI pengaruh secara bersama-sama  
Metal Manufacturing atau simultan terhadap variabel

---

	Pengeluaran Kas	terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT Cladtek BI Metal Manufacturing Pengeluaran Kas
<b>7 Sella Selvia</b>	Pengaruh Karakteristik Individu Dan	karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan ,
<b>Ananda Bambang</b>	Karakteristik Pekerjaan	Motivasi Kerja Karyawan ,
<b>Swasto Sunuharyo</b>	(2018) (Dan et al., 2019)	Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK)
		berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. perusahaan perlu lebih meningkatkan dukungan untuk mengembangkan potensi karyawannya, memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai, serta perlindungan yang terjamin saat melakukan pekerjaan agar karyawan semakin terpacu untuk memberikan kontribusi terbaiknya sesuai visi misi untuk memajukan perusahaan.
<b>8 Rusmiah, Nurdin</b>	Pengaruh Karakteristik	Karakteristik individu,

<b>Brasit dan Ria Mardiana (2019)</b>	Individu, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Keluarga Berencana Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat	kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh KB di Kabupaten Mamuju.
<b>9 Chantika Primadani Sumiati (2019)</b>	Pengaruh Karakteristik Individu Pengembangan Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Saraya Anugrah Sidoarjo	Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin besar karakteristik seseorang akan semakin besar juga pengaruh kepuasan kerjanya.
<b>10 Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017)</b>	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing	Bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja di PT Cladtek BI Metal Manufacturing sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan yang tinggi dari responden terhadap

---

masing-masing variabel penelitian.

- 
- 11 Agustinus Setyawan (2018)** Analisis Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun) Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa tidak semua faktor atau variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan tidak semua dari variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini menemukan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan.

- 
- 12 Tangkuman, Tewal dan Trang (2015)** Pengaruh Penilaian Hasil analisis penelitian secara Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap reward dan punishment, simultan penilaian kinerja, dan punishment, berpengaruh signifikan
-

---

Kinerja Karyawan	<p>terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, reward dan punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>
<p><b>13 Leony Hoki, Silvia Sofyan (2019)</b></p>	<p>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa PT. Sumber Sukses Rezeki telah berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pendekatan terhadap kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan, artinya semakin baik penerapan kompetensi sumber daya</p>

---

---

manusia dan kedisiplinan para pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan, maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sukses Rezeki.

---

**14 Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafniza Amir (2016)** Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardya Aktuarial Jakarta

hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

---

**15 Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017)**(Halim, 2017) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putradengan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Broadway Barbershop* PT

---

---

<b>16 Fathul Huda</b>	Pengaruh Sistem	Hasil penelitian ini
<b>Anjumi</b>	Pengendalian	menunjukkan bahwa Pertama,
<b>(2016)(Anjumi &amp;</b>	Manajemen Dan	Sistem Pengendalian
<b>Yaya, 2018)</b>	Kecerdasan Emosional	Manajemen tidak berpengaruh
	Terhadap Kinerja Staff	terhadap kinerja ATC di Perum
	ATC Dengan <i>Locus Of</i>	LPPNPI AirNav
	<i>Control</i> Sebagai	Indonesia.Dariinterview
	Variabel Pemoderasi	diperoleh gambaran bahwa
		<i>Awareness</i> atau waspada dari
		masing-masing individu <i>Air</i>
		<i>Traffic Controller</i> itu sendiri
		sudah tinggi sehingga sistem
		pengendali yang melekat hanya
		sebagai pelengkap dan tidak
		berpengaruh secara positif
		terhadap kinerja mereka.

---

---

Kedua, Kecerdasan Emosional berpengaruh Positif terhadap Kinerja ATC di Perum LPPNPI AirNav Indonesia. Ketiga, Locus of Control berpengaruh terhadap hubungan antara sistem pengendalian manajemen terhadap Kinerja.

---

**17 Lisa Febrianti1,** Pengaruh Kecerdasan Hasil penelitian ini  
**Lucky Rachmawati** Emosional dan Disiplin menunjukkan bahwa variabel  
**(2018)**(FEBRIANTI Belajar terhadap Hasil kecerdasan emosional dan  
& RACHMAWATI, Belajar Siswa di SMA disiplin belajar berpengaruh  
2018) Negeri 3 Nganjuk signifikan terhadap hasil belajar  
baik secara sendiri-sendiri atau individu maupun secara bersama-sama. Sehingga perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan disiplin belajar siswa agar hasil belajar siswa juga meningkat.

---

**18 Nuril Laily Alfany** Pengaruh Kecerdasan Hasil dari penelitian ini

---



(2017)(LAILY ALFANY, 2017)	Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Cabang Sidoarjo	menunjukkan bahwa tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Sidoarjo juga semakin meningkat.
<b>19 Irma Mulyasari (2018)</b>	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Kabupaten Garut	Hasil penelitiannya bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka semakin meningkat pula kinerja pada Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut.
<b>20 Ferdiansyah Ari Pratama (2016)</b>	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap	Hasil penelitiannya menunjukkan Kecerdasan emosional

---

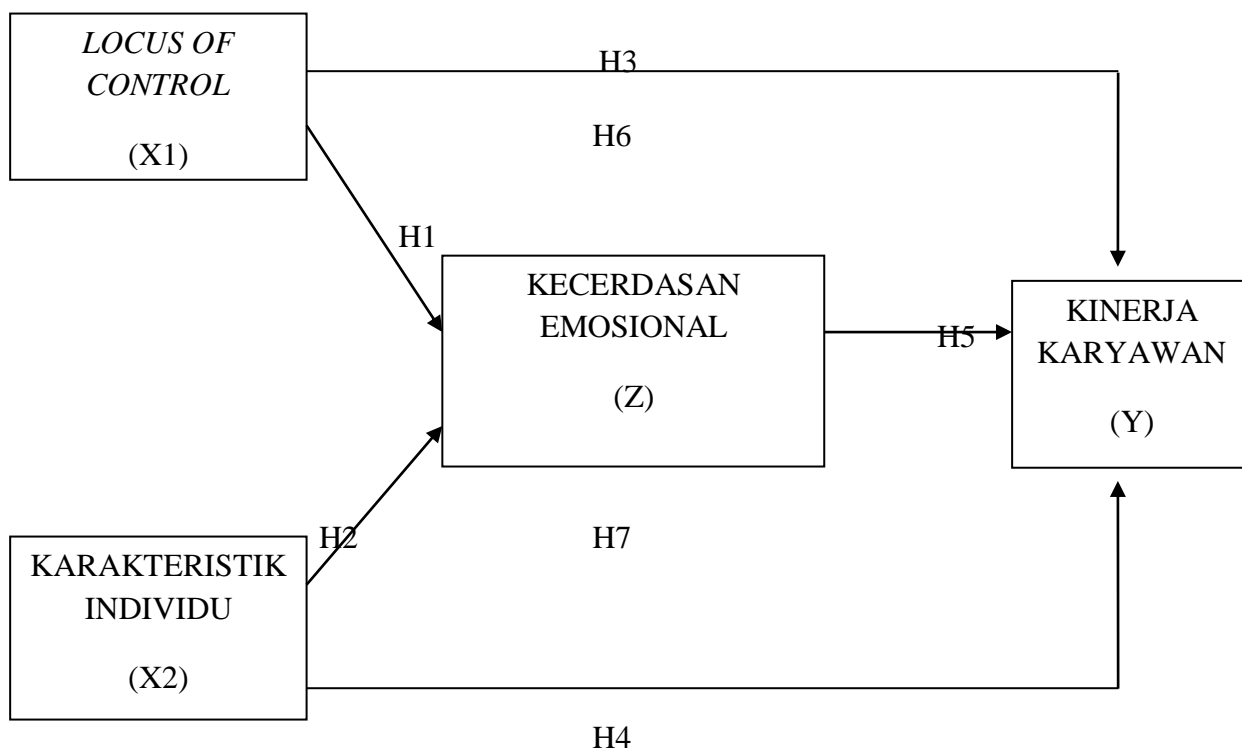
Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap  
Melalui *Organizational* kinerja karyawan namun tidak  
*Citizenship Behaviour* signifikan. Hal ini menunjukkan  
pada Perusahaan Bersatu bahwa kecerdasan emosional  
Sukses Group Surabaya yang baik akan menghasilkan  
kinerja karyawan yang baik,  
tetapi pengaruhnya tidak besar.

---

## 2.1 KARANGKA PIKIR

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (research question), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (**Polancik, 2009**). Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



**2.4 HIPOTESIS**

Hipotesis memuat pernyataan singkat yang dikumpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu. Hipotesis merupakan jawaban sementara masalah yang dihadapi yang masih harus dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (empiris) telah diperoleh.

**2.4.1 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis merumuskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kecerdasan Emosional

*Locus of control* merupakan karakteristik personalitas yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. **Robbins (2007)** berpendapat bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. **Sabran (2013)** mengemukakan bahwa *Locus of control* adalah drajat dimana orang-orang percaya bahwa mereka bisa menentukan nasib sendiri. Sebagian orang meyakini bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain **Goleman (2005)**.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga *Locus of control* berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri

## 2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kecerdasan Emosional

Menurut **Badeni (2013)** Individu merupakan sesuatu yang unik. Masing-masing individu memiliki karakteristik atau ciri khas tersendiri. Karakteristik atau ciri khas yang ada pada individu inilah yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Menurut **Triatna (2015)** Kepribadian secara umum diartikan sebagai karakteristik psikologis seseorang untuk suatu tindakan atas perilakunya. Sifat seseorang mungkin sama satu sama

lain, tapi yang membedakan adalah kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing orang tersebut.

**Cook et al. (2011)** mengatakan bahwa kecerdasan emosional dapat menjadikan seseorang untuk mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>2</sub> : diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri

### 3. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

*locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (**Basudewa ,2015**). *Locus of control* dibedakan menjadi 2 yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal **Robbins (2006)**. Menurut **Ghufron dan Risnawita (2014)** mengungkapkan bahwa *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan”.

Menurut **Mahmudi (2015)** “Kinerja itu merupakan suatu konstruk (construct) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas factor-faktor yang membentuk kinerja”.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: diduga *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri

#### 4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu dalam perusahaan sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula. Menurut **Triatna (2015)** “Kepribadian secara umum diartikan sebagai karakteristik psikologis seseorang untuk suatu tindakan atas perilakunya. Sifat seseorang mungkin sama satu sama lain, tapi yang membedakan adalah kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing orang tersebut.”

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>4</sub> : diduga Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri

#### 5. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengerti, mengenal, mengelola dan mengendalikan perasaan dan emosi diri sendiri serta orang lain sehingga terbentuklah sebuah tingkah laku cerdas yang dipadukan antara pikiran dan tindakan. Menurut **Goleman (2005)** kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik di dalam diri dan hubungan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu hingga kehadiran di tempat kerja **Sapitri (2016)**. Kinerja karyawan

dapat ditetapkan sebagai kriteria pekerjaan karena telah menjalankan apa yang telah ditugaskan oleh organisasi untuk dikerjakan karyawan. Dalam penelitian ini memakai lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang merujuk pada **Hakim (2015)** meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, kemandirian, dan efektifitas.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>5</sub>: diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri

6. Pengaruh *Locus OfControl* terhadap Kinerja Karyawanyang dimediasi Kecerdasan Emosional

*Locus Of Control* Menurut **Colquitt, Lepinne dan Wesson (2011)** *locus of control* adalah mencerminkan apakah suatu peristiwa itu disebabkan oleh orang itu sendiri atau lingkungan luar. Orang yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal, berarti bahwa mereka sering percaya peristiwa yang terjadi di sekitar didorong oleh keberuntungan, kebetulan atau takdir. Sedangkan orang yang cenderung memiliki *locus of control* internal berarti bahwa mereka percaya keberuntungan karena perilaku sendiri.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>6</sub>: terdapat pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kecerdasan Emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri

7. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kecerdasan emosional

Setiap individu memiliki ciri khas yang berbeda satu sama lain. Perbedaan inilah yang akan terbawa dalam dunia kerja. Menurut Stoner (1986:87), Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Menurut **Robbins (2015)** mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat **Subyantoro (2008)**.

Dari penjelasan tersebut hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H<sub>7</sub> : terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kecerdasan Emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri



## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Hayati Pratama Mandiri adalah sebuah perusahaan sebagai main dealer sepeda motor Honda yang beralamat di JL. Pemuda No.35, Olo, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Sasaran penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Locus Of Control* Dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa desain penelitian diantaranya : desain penelitian Deskriptif yaitu paparan tentang hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan metode statistik regresi linear berganda.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek / Subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono(2007)**. Jumlah populasi karyawan tetap PT. Hayati Pratama Mandiri 106 Orang

### **3.3.2 Sampel**

Sedangkan Sampel menurut **Sugiyono (2007)** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan (dana, tenaga dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan data populasi yang didapatkan maka metode sampel yang digunakan adalah sampling total.

Menurut **Sugiyono (2007)** sampel total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel total adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 106 orang.

## **3.4 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional Variabel**

### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Menurut **Sugiyono (2014)** variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat Y, dua variabel bebas X1 dan X2, dan satu variabel mediasi Z. Dari pengertian diatas maka variabel tersebut dikategorikan sebagai berikut :

**1. Variabel terikat**

Y = Kinerja Karyawan

**2. Variabel bebas**

X1 = *Locus Of Control*

X2 = Karakteristik Individu

**3. Variabel intervening**

Z = Kecerdasan Emosional

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

**1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

**2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel bebas adalah locus of control dan karakteristik individu.

### 3. Variabel Antara (*Intervening Variable*)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kecerdasan emosional.

#### **3.4.2 Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Operasional variabel sebagai seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati peneliti, berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel yaitu :

##### 1. Kinerja Karyawan(Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Kasmir (2016)** indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

## 6. Hubungan antar karyawan

### 2. *Locus Of Control* (X1)

*Locus Of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

Menurut **Husna et al (2012)** mengungkapkan lima indikator *Locus Of Control*, sebagai berikut:

1. Pandangan tentang pekerjaan
2. Penyelesaian pekerjaan
3. ketidaksetujuan
4. Keberuntungan
5. Usaha

### 3. Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik Individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Menurut **Triatna (2015)** indikator Karakteristik Individu adalah sebagai berikut :

1. Karakter

2. Temperamen
  3. Sikap
  4. Estabilitas emosi
4. Kecerdasan Emosional(Z)

Kecerdasan emosional berarti terlibat dalam kapasitas untuk merasakan emosi, berasimilasi dengan emosi perasaan, memahami informasi dari emosi – emosi tersebut.

Menurut **Bitsch (2008)** indikator Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut:

1. Ketahanan (reselience)
2. Harga diri (self esteem)
3. Aktualisasi diri (self actualization)
4. Tegas (assertive)
5. Kepuasan dalam hidup (quality)

### **3.5 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Kinerja Karyawan (Y), *Locus Of Control* (X1), Karakteristik Individu (X2), terhadap Kecerdasan Emosional (Z). Yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala linkert yaitu skala psikometrik yang umumnya digunakan dalam kuesioner dan banyak digunakan dalam riset berupa survey, dengan memberikan penilaian berdasarkan bobot sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Instrumen Penelitian**

Alternatif Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono (2014:93)*

**3.6 Kisi – kisi Instrumen Penelitian**

**Tabel 3.2**

**Kisi-Kisi Instrumen**

No	Sub Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah Butir
1.	Kinerja Karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	2 2 2 2 2 2
2.	<i>Locus Of Control</i>	1.Pandangan tentang pekerjaan 2.Penyelesaian pekerjaan 3.Ketidaksetujuan 4.Usaha	1,2 3,4 5,6 7,8	2 2 2 2

3.	Karakteristik Individu	1.Karakter	1,2	2
		2.Temperamen	3,4	2
		3.Sikap	5,6	2
		4.Estabilitas emosi	7,8	2
4.	Kecerdasan Emosional	1. Ketahanan	1,2	2
		2. Harga diri	3,4	2
		3.Aktualisasi diri	5,6	2
		4.Tegas	7,8	2
		5.Kepuasan dalam hidup	9,10	2

### 3.7 Sumber Dan Teknik Pengambilan Data

#### 3.7.1 Sumber Data

Penelitian ini membutuhkan serangkaian data dari beberapa sumber untuk dianalisis, data itu dibedakan menjadi :

##### 1. Dataprimer

Yaitu data yang diperoleh, dikumpulkan, dan diolah dari wawancara langsung, baik dengan pimpinan dengan pegawai yang terkait dalam perusahaan. Dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa tanya jawab dengan pihak karyawan dan Pembagian Kuisisioner.

##### 2. Datasekunder

Yaitu data yang ada, yang diperoleh dari dokumen-dokumen, penelitian kepustakaan pada sumber-sumber yang terkait dengan objek penelitian, serta buku literatur yang terkait.



### **3.7.2 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sebagai berikut:

#### **1. Penelitian Lapangan (fieldresearch)**

Penelitian lapangan atau pengamatan langsung adalah dengan mengadakan pengamatan langsung kepada obyek penelitian dilapangan, sehingga dengan Dan teknik kuesioner dalah dengan memberikan lembar pertanyaan yang harus dijawab responden dengan sejujur-jujurnya, sehingga peneliti memperoleh data yang benar-benar diinginkan.

#### **2. Penelitian Kepustakaan (liblaryresearch)**

Yaitu penulis mengumpulkan data dengan membaca dan mempelajari literatur literatur, karya ilmiah, peneliti terdahulu serta bahan-bahan yang diperoleh dari kuliah maupun perpustakaan atau sumber-sumber lain yang dapat mendukung.

### 3.8 Analisis Data

Untuk keperluan analisis data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis statistik seperti statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda uji t dan uji f. Berikut ini akan dijelaskan masing-masing alat statistik tersebut sebagai berikut :

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2014)** analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### 3.8.2 Analisis Korelasi

Menurut **Anwar (2014)** koefisien korelasi bernilai  $-1 < r_s < 1$ . Nilai 1 menunjukkan korelasi positif sempurna antarperingkat dengan arah yang sama, sedangkan nilai -1 menunjukkan korelasi negatif sempurna antar peringkat dengan arah yang berlawanan. Adapun nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan tidak ada hubungan antarperingkat. Langkah kerja pengukuran korelasi peringkat spearman mengikuti prosedur sebagai berikut:

1. Memberikan peringkat pada dua kelompok data yang akan diukur hubungannya. Peringkat diberikan dari data terkecil hingga terbesar. Apabila terdapat data yang sama maka diberikan peringkat rata-rata.
2. Menghitung perbedaan setiap pasang peringkat kemudian dikuadratkan dan menghitung jumlahnya. Untuk menyatakan kuat tidaknya hubungan

antar peringkat, dapat digunakan aturan Guilford, seperti yang tertulis dalam tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Safar 2017

### 3.9 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Safar (2017) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sampel darimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor. Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Salah satu cara mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n –

2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*, baik untuk konstruk insentif, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja kemudian membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid **Ghozali (2013)**.

Seperti yang dikemukakan oleh (**Husein, 2013**) rumusnya ditulis seperti berikut Rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right) \dots \dots \dots \text{Rumus (1)}$$

Dimana:

- $r_{11}$  = Reabilitas Instrument
- K = Banyak Butir Pertanyaan
- $s_t^2$  = Deviasi Standar Total
- $\sum s_b^2$  = Jumlah Deviasi

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiyono (2014)** instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menurut **Safar (2017)**, untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes harus menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right) \dots \dots \dots \text{Rumus (2)}$$

dimana:

$r_{11}$  = Koefesien Reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah Varians Skor Tiap Item

$S_t$  = Varians Total

$K$  = Jumlah Item

Keputusan pengujian:

1. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan reliable jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .
2. Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak reliable jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ .

### 3.10 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.10.1 Uji Normalitas

Menurut **Husein (2014)** uji normalitas untuk mengetahui apakah variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendekati apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan data juga bias dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan *uji kolmogorov – smirnov*.

#### 3.10.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut **Husein (2014)** uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan

kepengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Sementara itu, untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.10.3 Uji Multikolinieritas

Menurut **Husein (2014)** uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independent. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikolinieritas atau tidak. Multikolinieritas adalah kolerasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (*variance inflating factor*). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas.

## 3.11 Uji Hipotesis

### 3.11.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut **Ghozali (2016)** koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi *variabel dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan *koefisien*

*determinasi* adalah biasa terhadap jumlah *variabel independen* yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu *variabel independen*, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap *variable independen*. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model *regresi* yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y. Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100 \% \dots\dots\dots \text{Rumus (5)}$$

Dimana :

KP : Nilai koefisien diterminan

r : Nilai koefisien korelasi.

### 3.11.2 Uji F ( Simultan )

Uji kelayakan model berguna untuk melihat apakah model regresi berganda yang digunakan layak untuk di gunakan atau tidak dalam penelitian ini. Uji kelayakan model dilakukan dengan F, uji F dilakukan untuk melihat pengaruh *variable bebas* secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

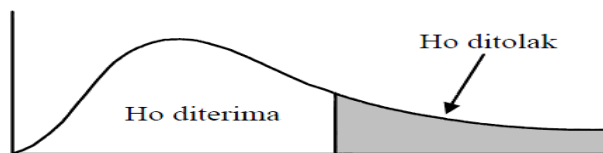
Menurut **Safar (2017)** rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots \dots \dots \text{Rumus (6)}$$

Keterangan :

- $F_{hitung}$  = nilai F yang dihitung
- k = banyak variabel lbebas
- n = jumlah sampel
- $R^2$  = koefisien regresi berganda

Uji F dapat dilihat dari gambar 3.1 berikut ini :



**Gambar 3.1 Uji F**

Dari gambar 3.1 di atas untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Maka jika di lihat dalam bentuk grafik hasilnya seperti gambar di atas.

**3.11.3 Uji t (Parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan uji t < 0,05, maka



hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikan uji  $t \geq 0,05$ , maka hipotesis di tolak. Menurut **Safar (2017)** untuk mengujinya digunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots \dots \dots \text{Rumus (7)}$$

Keterangan:

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = koefisien korelasi hasil  $t_{hitung}$

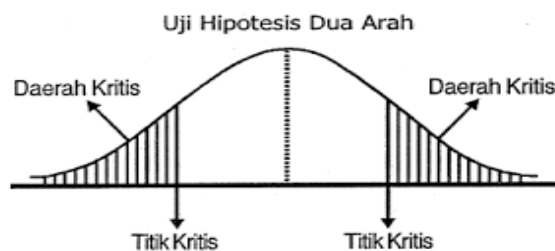
n = jumlah responden

Kriteria yang digunakan adalah:

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel *independent* tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependant*.
2.  $H_0 : b_1 > 0$ , artinya variabel *independent* berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel *dependant*. Sedangkan kriteria pengujian a adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ )
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n-k)
- c. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima
- d. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.

Uji t dapat dilihat dari gambar 3.2 berikut ini :



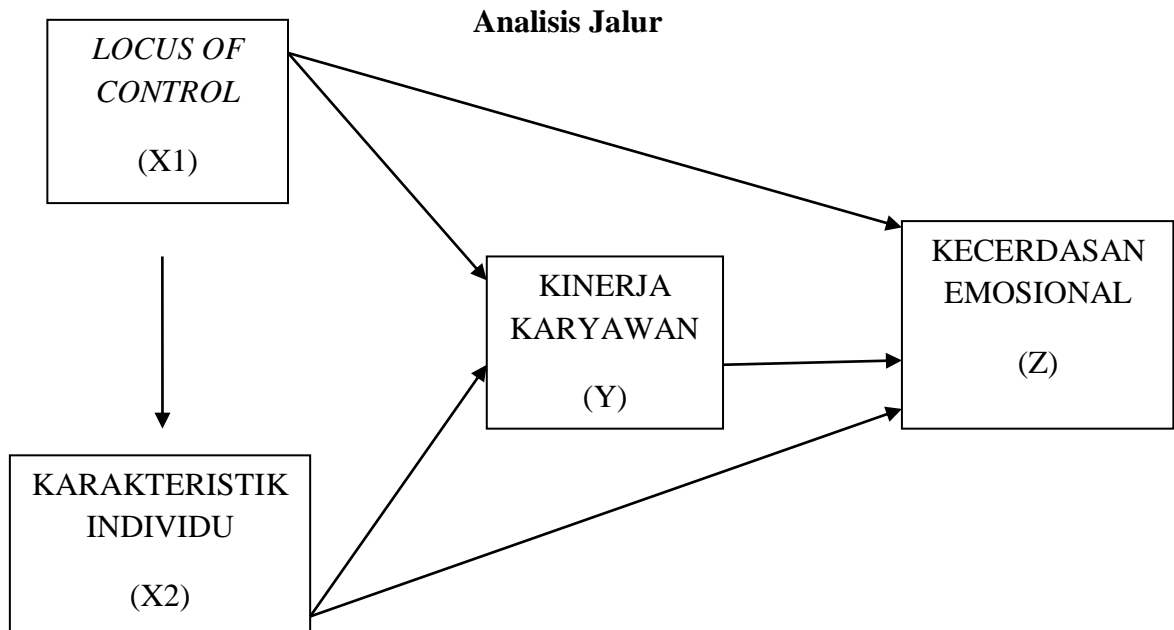
**Gambar 3.2 Uji t**

Dari gambar 3.2 di atas dapat dijelaskan bahwa untuk pengujian secara parsial (Uji t) peneliti menggunakan hipotesis dua arah, yang artinya hasil dari hipotesis bekemungkinan bisa positif atau negatif nantinya.

#### **3.11.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

**Ghozali (2013)** menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori”. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5 persen yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5 persen. Alat analisis yang dapat digunakan adalah Program Excell, dan SPSS.

**Gambar 3.3**

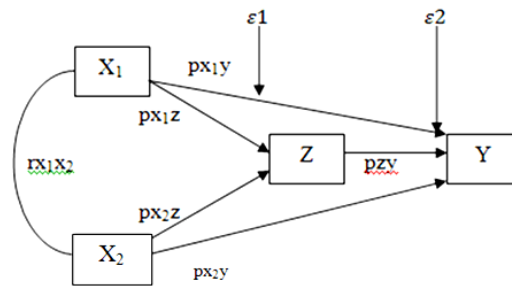


### 3.11.5 Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Dalam analisis jalur sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. **Juliansyah (2014)** menyatakan bahwa: “Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural”.

## 1. Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

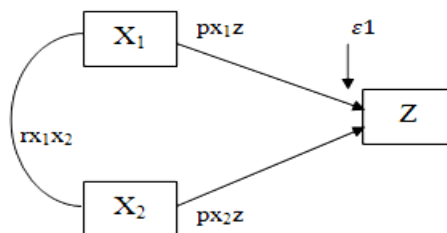


**Gambar 3.4**  
**Diagram Jalur**

## 2. Persamaan Struktural

Menurut **Juliansyah (2014)** persamaan struktural adalah: “Persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada”. Berdasarkan diagram jalur pada **Gambar 3.4** di atas, dapat diformulasikan ke dalam bentuk persamaan struktural, yaitu:

Persamaan jalur sub struktur pertama:

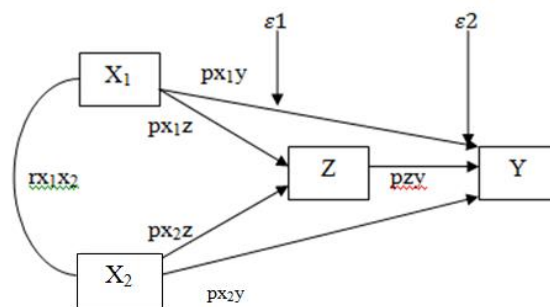


$$Z = p_{x_1z} + p_{x_2z} + \varepsilon_1$$

**Gambar 3.5**

**Sub.Struktur Pertama : Diagram Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Z$**

Persamaan jalur sub struktur kedua:



$$Y = p_{x_1y}x_1 + p_{x_2y}x_2 + p_{zy}z + \varepsilon_2$$

**Gambar 3.6**

**Sub Struktur Kedua : Diagram Jalur  $X_1X_2$  terhadap  $Y$  dan  $Z$**

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = *Locus Of Control*

$X_2$  = Karakteristik Individu

$Z$  = Kecerdasan Emosional

$rx_1x_2$  = Koefisien Korelasi dengan Karakteristik Individu

$rx$  = Koefisien Korelasi *Locus Of Control* dengan Kecerdasan Emosional

$\rho_{ZX1X1}$  = Koefisien Jalur *Locus Of Control* terhadap Kecerdasan Emosion

$\rho_{ZX2X2}$  = Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kecerdasan

Emosional

$rx2$  = Koefisien Korelasi Karakteristik Individu dengan *Locus Of Control*

$\epsilon_1$  = Faktor lain yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional

$\rho_{YX1X1}$  = Koefisien Jalur *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

$\rho_{YX2X2}$  = Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Sejarah Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Berdiri PT. Hayati Pratama Mandiri**

Pada tahun 1970 ia membuka bisnis penjualan motor dan Vespa di kota Padang yang diberi nama CV Yelly dan di tahun 1989 H.Teuku Muhammad Ali dan Hj. Zanimar Oemar mengembangkan bisnis sepeda motor dengan mendirikan CV Hayati yang lebih spesifik yaitu Main Dealer Sepeda Motor Honda untuk wilayah Sumatera Barat yang berpusat di Kota Padang tepatnya di Jalan Pemuda No.11A. Pada saat sekarang perusahaan yang dibangun dengan kerja keras ini berkembang dengan pesat, PT Hayati Pratama Mandiri tidak hanya bergerak dalam bidang penjualan motor Honda saja, tapi juga meliputi penjualan spare part dan service atau yang lebih dikenal dengan H1, H2 dan H3. Seiring dengan berjalannya waktu PT Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki sekitar 7 Cabang, 21 Jaringan Dealer dan 45 AHASS di seluruh Sumatera Barat. Jefri Ali, Direktur PT Hayati Pratama Mandiri mengatakan kepada *Haluan*, Sebenarnya sekarang adalah hari peresmian perubahan dari CV menjadi PT, tetapi untuk tanggal penetapannya sudah dilakukan pada tanggal 26 Oktober 2015, dan sudah terdaftar di Kementerian Hukum dan Ham. Dengan berubahnya CV Hayati menjadi PT Hayati Pratama Mandiri, Jefe berharap dengan perubahan ini bisa menjadi gerbang awal agar tingkat pelayanan kepada konsumen bisa dilakukan

dengan lebih maksimal, supaya PT Hayati Pratama Mandiri tetap lekat dan dekat di hati masyarakat serta para konsumen yang ada di wilayah Sumatera Barat.

#### **4.1.2 Visi Dan Misi**

Adapun Visi dan Misi PT. Hayati Pratama Mandiri Padang adalah sebagai berikut :

**Visi :** Menjadi main dealer terbaik dan memiliki jaringan retail yang terus berkembang.

**Misi :**

1. Memperkuat dominasi honda sebagai market leader yang selalu mengacu kepada standar principle dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
2. Membangun kualitas sumber daya manusia dan melahirkan pemimpin yang sesuai dengan nilai – nilai utama perusahaan.
3. Mengembangkan sistem dan prosedur operasional yang berkesinambungan.
4. Membuka jaringan retail di luar sumatera barat.

#### **4.2 Analisa Deskriptif**

Dalam melakukan penelitian analisa ini sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif disajikan agar dapat melihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada diantara variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil



penelitian. Responden dalam penelitian adalah karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri, penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja yang dikelompokkan dalam karakteristik atau gambaran umum responden berdasarkan atas kriteria-kriteria sebagai berikut:

#### 4.2.1 Gambaran Umum Responden

Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

#### 4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	71	67,0	67,0	67,0
Valid PEREMPUAN	35	33,0	33,0	100,0
Total	106	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diperoleh data bahwa dari 106 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang (67,0%), perempuan sebanyak 35 orang (33,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri berjenis kelamin laki-laki.

### 4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	48	45,3	45,3	45,3
D3	47	44,3	44,3	89,6
S1	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh data bahwa dari 106 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berpendidikan SMA sebanyak 48 orang (45,3%), D3 sebanyak 47 orang (44,3%), S1 sebanyak 11 orang (10,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri adalah berpendidikan SMA

### 4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan latar lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 TAHUN	33	31,1	31,1	31,1
6-10 TAHUN	54	50,9	50,9	82,1
>10 TAHUN	19	17,9	17,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh data bahwa dari 106 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden di karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 33 orang (31,1%), 6-10 tahun sebanyak 54 orang (50,9), >10 tahun sebanyak 19 orang (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri paling lama bekerja adalah 6-10 tahun.

### 4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Uji ini memuat deskriptif statistik mengenai Minimum, Maximum, Mean dan Std. Deviation yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	106	25	60	46,39	5,583
Locus Of Control	106	27	47	40,22	4,598
Karakteristik Individu	106	24	38	31,29	3,046
Kecerdasan Emosional	106	31	48	38,28	3,283
Valid N (Listwise)	106				

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Pada tabel 4.4 di atas dilihat bahwa sebaran data kuesioner (N) sebanyak 106 responden, untuk variabel Kinerja Karyawan menggunakan 12 pernyataan dengan hasil jawaban responden rata-rata 46,39, untuk variabel Locus Of Control 10 pernyataan dengan hasil jawaban responden rata-rata 40,22, untuk variabel Karakteristik Individu menggunakan 8 pernyataan dengan hasil jawaban responden rata-rata 31,29, untuk variabel Kecerdasan Emosional 10 pernyataan dengan hasil jawaban responden rata-rata 38,28.

#### 4.4 Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 106$ , diperoleh hasil untuk  $r_{tabel}$  sebesar 0,1909. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Locus Of Control ( $X_1$ )**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}5\%$	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
<i>Locus Control(<math>X_1</math>)</i>	1	0,577	0,1909	Valid
	2	0,610	0,1909	Valid
	3	0,713	0,1909	Valid
	4	0,646	0,1909	Valid
	5	0,660	0,1909	Valid
	6	0,577	0,1909	Valid
	7	0,885	0,1909	Valid
	8	0,881	0,1909	Valid
	9	0,713	0,1909	Valid
	10	0,660	0,1909	Valid

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Dari tabel 4.5 tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai tabel ( $r_{tabel}$  *product moment*), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha$  (P) 5% dan  $df = n - 2$  maka  $df = 106 - 2 = 104$  yang menunjukkan angka 0,1909 dari

perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel *Locus Of Control* dinyatakan “Valid”.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>)**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel5\%}$	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	1	0,471	0,1909	Valid
	2	0,470	0,1909	Valid
	3	0,622	0,1909	Valid
	4	0,645	0,1909	Valid
	5	0,594	0,1909	Valid
	6	0,439	0,1909	Valid
	7	0,493	0,1909	Valid
	8	0,520	0,1909	Valid

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Dari tabel 4.6 tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai tabel ( $r_{tabelproduct\ moment}$ ), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha$  (P) 5% dan  $df = n - 2$  maka  $df = 106 - 2 = 104$  yang menunjukkan angka 0,1909 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Karakteristik Individu dinyatakan “Valid”.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (Z)**

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel5\%}$	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
	1	0,450	0,1909	Valid
	2	0,732	0,1909	Valid
	3	0,581	0,1909	Valid

<b>Kecerdasan Emosional (Z)</b>	4	0,356	0,1909	Valid
	5	0,662	0,1909	Valid
	6	0,736	0,1909	Valid
	7	0,482	0,1909	Valid
	8	0,440	0,1909	Valid
	9	0,457	0,1909	Valid
	10	0,732	0,1909	Valid

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Dari tabel 4.7 tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai tabel ( $r_{tabel}$  product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha$  (P)5% dan  $df = n - 2$  maka  $df = 106 - 2 = 104$  yang menunjukkan angka 0,1909 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional dinyatakan “Valid”.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>No Butir</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}5\%$	<b>Status</b>
		<b>N = 106</b>	<b>Df (N-2) = 104</b>	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1	0,581	0,1909	Valid
	2	0,628	0,1909	Valid
	3	0,748	0,1909	Valid
	4	0,755	0,1909	Valid
	5	0,719	0,1909	Valid
	6	0,507	0,1909	Valid
	7	0,454	0,1909	Valid
	8	0,739	0,1909	Valid
	9	0,581	0,1909	Valid

	10	0,748	0,1909	Valid
	11	0,755	0,1909	Valid
	12	0,719	0,1909	Valid

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Dari tabel 4.8 tersebut terlihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai tabel ( $r_{tabel}$  product moment), pada taraf signifikan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha$  (P)5% dan  $df = n - 2$  maka  $df = 106 - 2 = 104$  yang menunjukkan angka 0,1909 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawandinyatakan “Valid”.

#### 4.5 Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan instrument dinyatakan *reliable* jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji realibilitas disajikan pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Realibilitas**  
**Instrumen Variabel Penelitian *Locus Of Control* ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), Kecerdasan Emosional (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	N = 106		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha		
<i>Locus Of Control</i> ( $X_1$ )	10	0,704	0,6	Reability
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	8	0,666	0,6	Reability
Kecerdasan Emosional (Z)	10	0,813	0,6	Reability
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,707	0,6	Reability

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Dari tabel 4.9 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis realibilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*

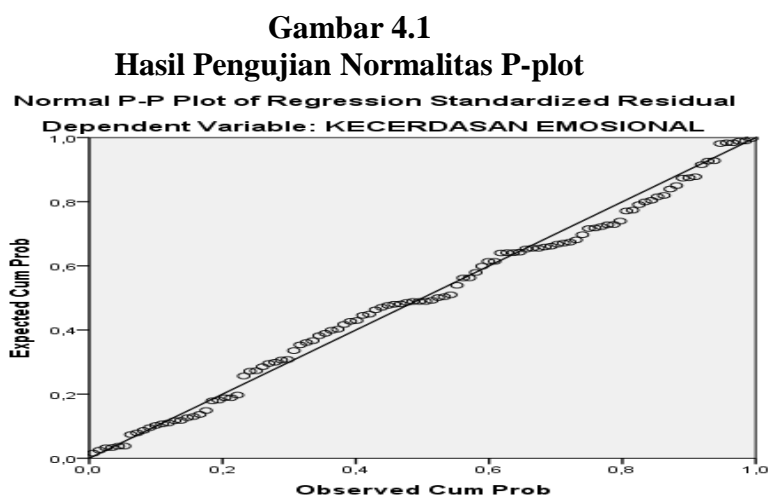
untuk semua variabel adalah di atas 0,6. Untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliable* (handal).

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bisa dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data outlier maupun recollecterror data dapat dilakukan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan pada model satu dan model dua. Uji asumsi klasik yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain : uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

##### 4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dikatakan normal jika *Kolmogorov-Smirnov* (KS)  $\text{sig} > 0,05$  berarti residual terdistribusi normal.



*Sumber : Data Primer (diolah) S*



**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,11883181
	Absolute	,062
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,815. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

#### 4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Locus Of Control	,705	1,419
	Karakteristik Individu	,705	1,419

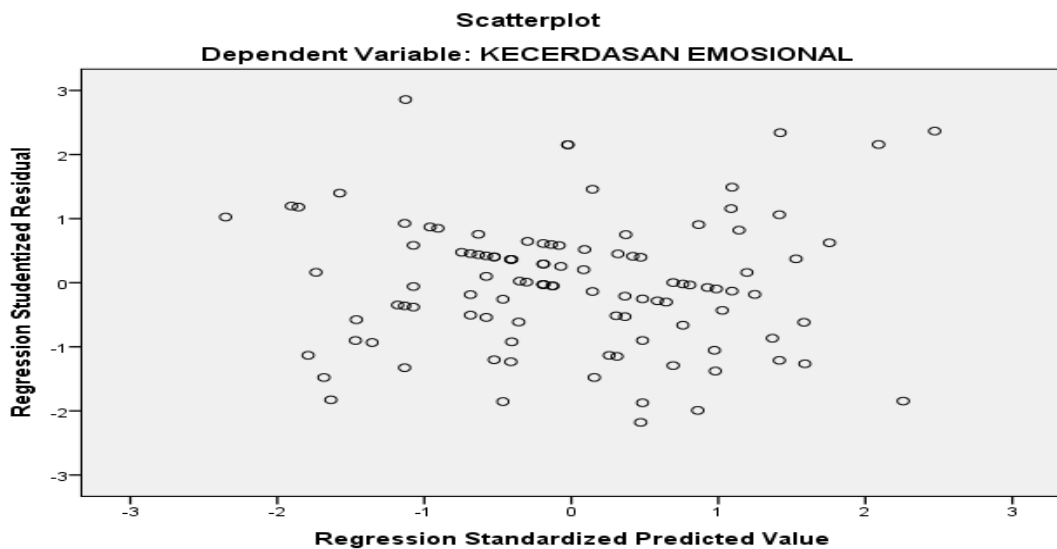
*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

#### 4.6.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan dari varians residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Pada grafik di atas terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

#### 4.7 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

##### 4.7.1 Struktur I

Analisis jalur struktur I digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel independen : *Locus Of Control* ( $X_1$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Terhadap Kecerdasan Emosional ( $Z$ ) sebagai variabel intervening.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Jalur Variabel *Locus Of Control* (X<sub>1</sub>) Dan Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) Terhadap Kecerdasan Emosional (Z)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,733	3,377		9,693	,000
1 Locus Of Control	,171	,080	,240	2,151	,034
Karakteristik Individu	,397	,120	,369	3,306	,001

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka dapat dilihat persamaan jalur struktur

I yaitu :

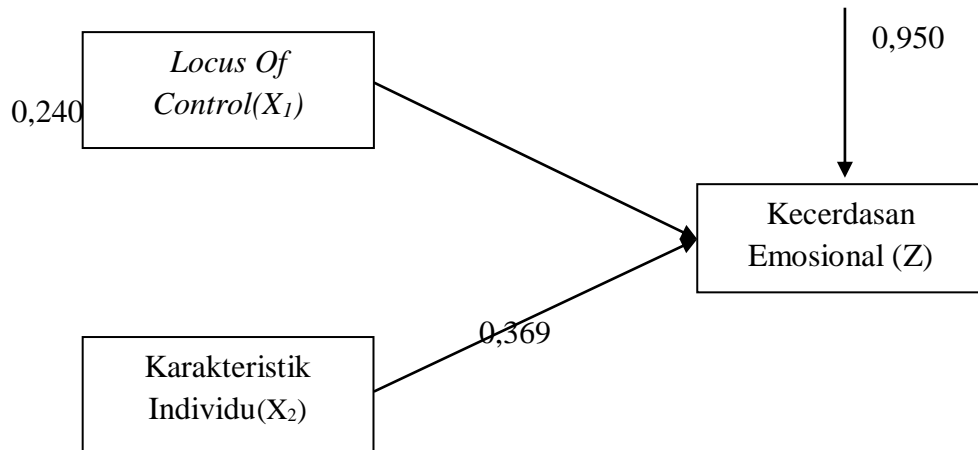
$$Z = pZX_1 + pZX_2 + \epsilon_1$$

$$Z = 0,240X_1 + 0,369X_2 + e$$

Koefisien Jalur struktur I :

1. Koefisien sebesar 0,240 artinya apabila *Locus of Control* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Karakteristik Individu di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kecerdasan emosional sebesar 0,240 persen.
2. Koefisien sebesar 0,369 artinya apabila Karakteristik Individu ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *Locus of Control* di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kecerdasan emosional sebesar 0,369 persen.

**Gambar 4.3**  
**Diagram Jalur Struktur I**



$$\begin{aligned}
 *E1 &= \sqrt{(1-R^2)} \\
 &= \sqrt{(1-0,097)} \\
 &= 0,950
 \end{aligned}$$

#### 4.7.2 Struktur II

Analisis jalur struktur II digunakan untuk melihat pengaruh variabel *Locus Of Control* ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $Z$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Jalur *Locus Of Control* ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Kecerdasan Emosional ( $Z$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,679	5,008		,735	,464
<i>Locus Of Control</i>	,280	,087	,231	3,211	,002
Karakteristik Individu	0,633	,136	,891	12,041	,000
Kecerdasan Emosional	,075	,106	,044	10,714	,004

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat dilihat persamaan jalur struktur

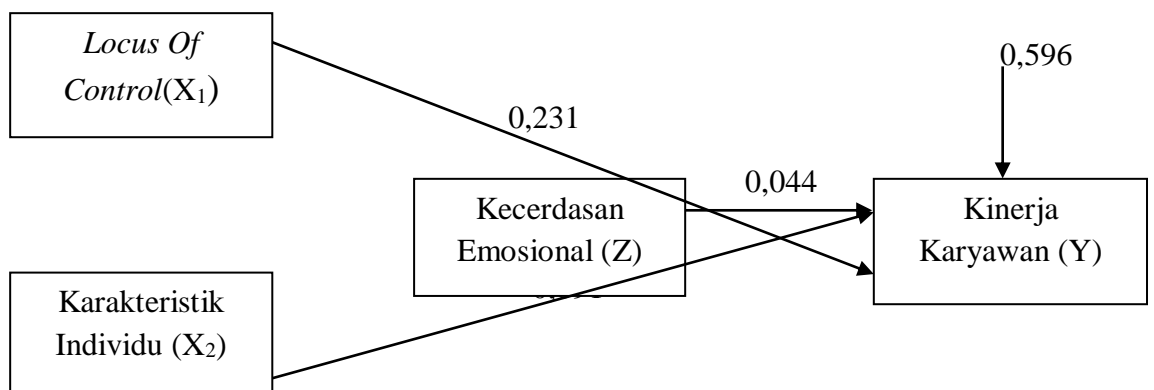
II yaitu :

$$Y = p_{YX_1} + p_{YX_2} + p_{ZY} + \epsilon_2$$
$$Y = 0,231X_1 + 0,891X_2 + 0,044Z + e$$

Koefisien Jalur struktur II

1. Koefisien sebesar 0,231 artinya apabila *Locus of Control* ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,231 persen.
2. Koefisien sebesar 0,891 artinya apabila Karakteristik Individu ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,891 persen.
3. Koefisien sebesar 0,044 artinya apabila Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi *Locus of Control* dan Karakteristik Individu di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,044 persen.

**Gambar 4.4**  
**Diagram Jalur Struktur II**



$$\begin{aligned}
 *E1 &= \sqrt{(1-R^2)} \\
 &= \sqrt{(1-0,645)} \\
 &= 0,596
 \end{aligned}$$

#### 4.8 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumabangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Locus Of Control* (X<sub>1</sub>) dan Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) Terhadap Kecerdasan Emosional (Z).

#### Struktur I :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Determinasi Struktur I (Uji R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,312 <sup>a</sup>	,097	,080	3,149

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh angka R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,097 atau 9,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,080 atau 8%sedangkan sisanya sebesar0,992 atau 99,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

#### Struktur II :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Determinasi Struktur II (Uji R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,645	,634	3,377

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh angka  $R^2$  (R square) sebesar 0,645 atau 64,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,634 atau 63,4% sedangkan sisanya sebesar 0,366 atau 36,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

#### 4.9 Uji Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau  $2-1=1$  dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $106-2-1=103$ , maka hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabeln}$  sebesar 3,08.

##### 4.9.1 Uji Silmultan (Uji F) Struktur I

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel *Locus Of Control* ( $X_1$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_2$ ) secara silmultan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening (Y).

**Tabel 4.16**  
**Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110,163	2	55,081	5,555	,005 <sup>b</sup>
Residual	1021,347	103	9,916		
Total	1131,509	105			

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan 0,005 <0,05 dengan nilai  $F_{hitung} 5,555 > F_{tabel} 3,22$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional.

#### 4.9.2 Uji Simultan Struktur II

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel *Locus Of Control* ( $X_1$ ) dan Karakteristik Individu ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening (Z).

**Tabel 4.17**  
**Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2109,822	3	703,274	61,663	,000 <sup>b</sup>
Residual	1163,320	102	11,405		
Total	3273,142	105			

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan 0,000 <0,05 dengan nilai  $F_{hitung} 61,663 > F_{tabel} 3,22$  maka dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control*, Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.10 Uji Hipotesis ( Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara persial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari



pada alpha 0,05  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k$  yaitu :  $106 - 2 - 1 = 103$  ( $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang di peroleh untuk t-tabel sebesar 1,659. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.18 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Pengujian Secara Parsial Atas Semua Variabel Independen**

<b>Faktor Independen</b>	<b>t-hitung</b>	<b>t-tabel</b>	<b>Signifikan</b>
<i>Locus Of Control</i> ( $X_1$ )	2,151	1,659	0,034
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	3,306	1,659	0,001
<i>Locus Of Control</i> ( $X_1$ )	3,211	1,659	0,002
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	12,041	1,659	0,000
Kecerdasan Emosional ( $Z$ )	10,714	1,659	0,004

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**1. Pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kecerdasan Emosional ( $Z$ )**

Dari tabel diatas di ketahui t hitung > t tabel ( $2,151 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,034 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *Locus of Control* dengan Kecerdasan Emosional. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* terhadap Kecerdasan Emosional.

$H_1$  = Ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* terhadap Kecerdasan Emosional.

## **2. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kecerdasan Emosional**

(Z)

Dari tabel diatas di ketahui t hitung  $>$  t tabel ( $3,306 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kecerdasan Emosional.

Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kecerdasan Emosional.

$H_2$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kecerdasan Emosional.

## **3. Pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel diatas di ketahui t hitung  $>$  t tabel ( $3,211 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,002 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.

$H_3$  = Ada pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan.

## **4. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari tabel diatas di ketahui t hitung  $>$  t tabel ( $12,041 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh

positif yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

$H_4$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

### 5. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

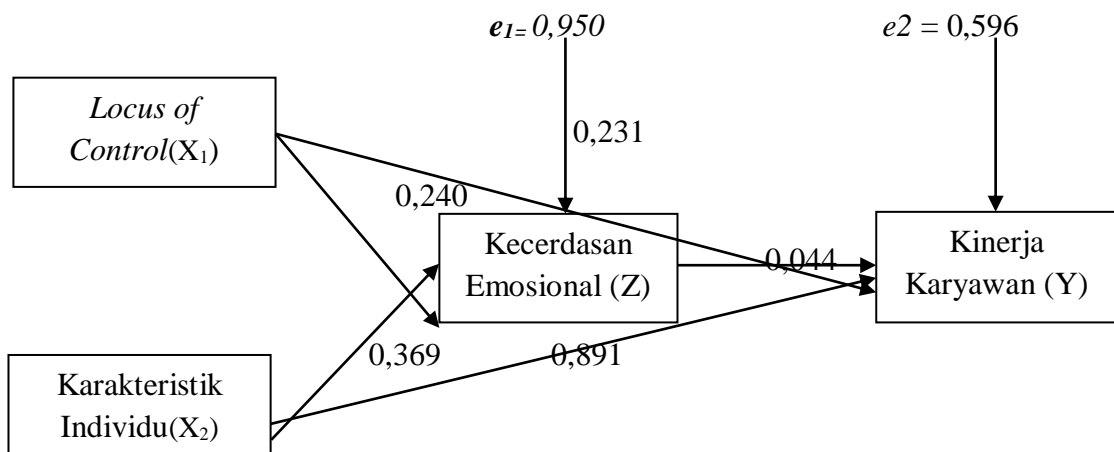
Dari tabel diatas di ketahui  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $10,714 < 1,970$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,004 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara Kecerdasan Emosional (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$H_0$  = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

$H_5$  = Ada pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan.

### 4.11 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Analisis Jalur (Path Analysis)

**Gambar 4.5**  
**Diagram Jalur**



Berdasarkan diagram jalur pada pada gambar 4.6 di atas pengaruh *Locus of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kecerdasan Emosional ( $Z$ ) sebesar 0,240. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kecerdasan Emosional sebesar 0,369. Pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,231. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,891. Pengaruh Kecerdasan Emosional ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) sebesar 0,044.

**1. Pengaruh *Locus Of Control* ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) melalui Kecerdasan Emosional ( $Z$ )**

Penilaian hipotesis ini akan, membandingkan mana yang lebih baik antara pengaruh langsung yaitu pengaruh langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini:

**Tabel 4.19**  
**Perbandingan Nilai Pengaruh Langsung Dengan Pengaruh Tidak Langsung *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kecerdasan Emosional**

Uraian	Pengaruh langsung ( <i>direct effect</i> )	Pengaruh tidak langsung ( <i>indirect effect</i> )	Total effect
Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional	0,053 (0,231 x 0,231)	0,011 (0,240x0,044)	0,064

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Berdasarkan temuan hasil perbandingan di atas, dapat di analisis nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pengaruh *Locus of Control* terhadap

Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Jika variabel *Locus of Control* secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan maka nilai koefisien estimasi yang di peroleh adalah sebanyak 0,053, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional maka tambahan nilai koefisien estimasi diperoleh sebesar 0,011. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,064 yaitu pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,053 + 0,011 = 0,064$ .

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung atau  $0,053 > 0,011$ . Artinya hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, yang berarti Kecerdasan Emosional tidak mampu memediasi hubungan antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>6</sub>= Tidak adanya pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional.

## **2. Pengaruh Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kecerdasan Emosional**

Penilaian hipotesis ini akan, membandingkan mana yang lebih baik antara pengaruh langsung yaitu pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

**Tabel 4.20**  
**Perbandingan Nilai Pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung**  
**Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan**  
**Emosional**

Uraian	Pengaruh langsung ( <i>direct effect</i> )	Pengaruh tidak langsung ( <i>indirect effect</i> )	Total effect
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional	0,794 (0,891 x 0,891)	0,016 (0,369x0,044)	0,81

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan temuan hasil perbandingan di atas, dapat di analisis nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Jika variabel Karakteristik Individu secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan maka nilai koefisien estimasi yang di peroleh adalah sebanyak 0,794, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional maka tambahan nilai koefisien estimasi diperoleh sebesar 0,016. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,81 yaitu pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,794 + 0,016 = 0,81$ .

Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung atau  $0,749 < 0,016$ . Artinya hubungan langsung lebih kecil nilainya dari hubungan pengaruh tidak langsung, yang berarti Kinerja Karyawan memediasi hubungan antara Karakteristik Individu terhadap Kecerdasan Emosional.

Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selanjutnya ke (tujuh) hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel 4.24 sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> terhadap kecerdasan emosional PT. Hayati Pratama Mandiri	0,034<0,05	Diterima
H2	Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kecerdasan emosional PT. Hayati Pratama Mandiri	0,001<0,05	Diterima
H3	Ada pengaruh positif dan signifikan antara <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri	0,002<0,05	Diterima
H4	Ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri	0,010<0,05	Diterima
H5	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri	0,004<0,05	Diterima

**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

H6	Tidak ada pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening	0,053>0,011	Tidak Mediasi
H7	Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional sebagai variabel intervening	0,794>0,016	Tidak Mediasi

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

#### **4.12 Pembahasan Dan Hasil Penelitian**

##### **1. *Locus of Control* ( $X_1$ ) Mempunyai Pengaruh yang Positif Dan Signifikan Terhadap Kecerdasan Emosional ( $Z$ )**

Berdasarkan Uji t ketahu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,151 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,034 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *Locus of Control* dengan Kecerdasan Emosional. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terbukti bahwa *locus of control* mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Dari hasil penelitian ini memberi arti bahwa kecerdasan emosional pada PT. Hayati Pratama Mandiri akan meningkat dengan menerapkan *locus of control* yang baik karena memicu karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

##### **2. Karakteristik Individu ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kecerdasan Emosional ( $Z$ )**

Berdasarkan Uji T ketahu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,396 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu dengan kecerdasan emosional. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terbukti bahwa karakteristik individu mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Dari hasil penelitian ini memberi arti bahwa kecerdasan emosional pada PT. Hayari PratamaMandiri akan meningkat dengan menerapkan karakteristik



individu yang baik karena memicu karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

### **3. *Locus Of Control* (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Uji Tketahui t hitung > t tabel (3,211>1,659) dengan tingkat signifikan (0,002<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian terbukti bahwa *locus of control* mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini memberi arti bahwa kinerja karyawan pada PT. Hayari PratamaMandiri akan meningkat dengan menerapkan *locus of control* yang baik karena memicu karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

### **4. Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Uji Tketahui t hitung > t tabel (12,041>1,659) dengan tingkat signifikan (0,000<0,05), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan demikian terbukti bahwa karakteristik individu mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini memberi arti bahwa kinerja karyawan pada PT. Hayari

PratamaMandiri akan meningkat dengan menerapkan karakteristik individu yang baik karena memicu karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

#### **5. Kecerdasan Emosional (Z)mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan Uji Tketahui t hitung  $>$  t tabel ( $10,714 > 1,659$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,004 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terbukti bahwa kecerdasan emosional mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini memberi arti bahwa kinerja karyawan pada PT. Hayari PratamaMandiri akan meningkat dengan menerapkan kecerdasan emosional yang baik karena memicu karyawan untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

#### **6. Pengaruh *Locus of Control* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kecerdasan Emosional (Z) Sebagai Variabel Intervening**

Hasil analisis diketahui nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Jika variabel *Locus of Control* secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan maka nilai koefisien estimasi yang di peroleh adalah sebanyak 0,053, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan mealui Kecerdasan Emosional maka tambahan nilai

koefisien estimasi diperoleh sebesar 0,011. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,064 yaitu pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,053 + 0,011 = 0,064$ . Pengaruh tidak langsung atau  $0,0011 < 0,053$ . Artinya hubungan langsung lebih kecil nilainya dari hubungan tidak langsung, yang berarti Kecerdasan Emosional tidak memediasi hubungan antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan.

**7. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kecerdasan Emosional (Z) sebagai variabel intervening.**

Hasil analisis diketahui nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Jika variabel Karakteristik Individu secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan maka nilai koefisien estimasi yang di peroleh adalah sebanyak 0,794, sedangkan jika melalui pengaruh tidak langsung atau pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional maka tambahan nilai koefisien estimasi diperoleh sebesar 0,016. Dengan demikian total effect dari hipotesis ini adalah sebesar 0,765 yaitu pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening atau  $0,794 + 0,016 = 0,81$ . Maka dapat di simpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung atau  $0,016 < 0,794$ . Artinya hubungan langsung lebih kecil nilainya dari hubungan pengaruh tidak langsung, yang berarti Kecerdasan Emosional memediasi hubungan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang di sebarakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional.
2. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kecerdasan Emosional.
3. Secara parsial *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Secara parsial Kecerdasan Emosional tidak memediasi pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Secara parsial Kecerdasan Emosional tidak memediasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan sebaiknya *Locus of Control* yang dilakukan lebih ditingkatkan dari sebelumnya. *Locus of Control* dapat maksimal apabila kinerja karyawannya membaik. Pentingnya suatu Kinerja Karyawan dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap perusahaan PT. Hayati Pratama Mandiri.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menguji faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *Locus of Control* dan Kecerdasan Emosional yang diterapkan oleh sekolah, bisa dengan menambahkan variabel dependennya selain yang ada didalam penelitian ini atau mencari variabel lain sebagai variabel *intervening* selain dalam penelitian ini. Hal ini dimaksud agar memberikan wawasan dan pengetahuan yang semakin luas terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional.

LAMPIRAN 1

**Kuisisioner Penelitian**

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG

---

Kepada yth :

Bapak/Ibu/responden

Di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (skripsi) pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan judul penelitian tentang : **Pengaruh *Locus Of Control* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.** Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dengan jujur dimana jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas partisipasinya, saya ucapkan terima kasih. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Peneliti,

Nada Soraya

Bp: 16101155310352

**SAYA BERHARAP BAPAK/IBU BERKENAN UNTUK MENGISI KUESIONER INI BERDASARKAN KEADAAN YANG SEBENARNYA.**

**KERAHASIAAN TERJAMIN**

A. Isilah keterangan dibawah ini atau beri tanda centang atau check list(√) pada pernyataan pilihan.

Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Umur : 20-30 thn  31-40 thn   
41-50 thn  >51 thn
3. Jenis Kelamin : Pria  Wanita
4. Jabatan : .....
5. Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1   
S1 S2  
 S3
6. Latar Belakang Pendidikan :  Akuntansi  Manajemen  
 MIPA  
Lain-lain (.....)
7. Lama Bapak/ibu bekerja :  1-5th  6-10th  >10th

B. Berilah tanda *check list* (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan Bapak/Ibuk.

Untuk mengukur pengaruh Kinerja Karyawan (Y), *Locus Of Control* (X<sub>1</sub>), Karakteristik Individu (X<sub>2</sub>), dan Kecerdasan Emosional (Z) yang dihasilkan oleh audien Bapak/Ibu. Bapak/ibu dimohon kesediaanya untk memberikan tanggapan yang sesuai dengan pernyataan-pernyataan berikut, dengan memilih jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *check list* (√). Jika menurut Bapak/Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang mendekati. Nilai yang tersedia atas jawaban adalah sebagai berikut :

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu.					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
<b>Waktu</b>						
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai permintaan pimpinan.					
6.	Saya membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif.					
<b>Penekanan Biaya</b>						
7.	Adanya penekanan biaya membuat					



	pekerjaan saya kurang efisien.					
8.	Atasan membatasi biaya – biaya yang tidak diperlukan.					
<b>Pengawasan</b>						
9.	Sesama anggota tim diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra ketat.					
10	Saya tidak pernah melakukan kecurangan didalam bekerja walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
11	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
12	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi.					

## 2. Locus Of Control (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Pandangan Tentang Pekerjaan</b>						
1.	Pekerjaan saya menarik.					
2.	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya.					
<b>Penyelesaian Pekerjaan</b>						
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan teliti.					
<b>Ketidaksetujuan</b>						
5.	Atasan saya mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan karyawan.					
6.	Atasan saya bersikap tertutup.					
<b>Keberuntungan</b>						
7.	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya.					
8.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
<b>Usaha</b>						
9.	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.					

10	Saya selalu mengimplementasikan hasil dari pelatihan yang saya ikuti.					
----	---	--	--	--	--	--

### 3. Karakteristik Individu (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Karakter</b>						
1.	Saya disiplin dan menghargai waktu.					
2.	Saya bekerja dengan jujur dan profesional.					
<b>Temperamen</b>						
3.	Saya mudah marah jika rekan kerja mengganggu konsentrasi saya saat bekerja..					
4.	Saya mudah tersinggung dengan pembicaraan rekan sesama kerja.					
<b>Sikap</b>						
5.	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.					
6.	Saya menerima kritik dan saran dari atasan maupun rekan kerja.					
<b>Estabilitas Emosi</b>						
7.	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru.					
8.	Saya tidak dapat mengendalikan diri bila disakiti orang lain.					

### 4. Kecerdasan Emosional (Z)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Ketahanan</b>						
1.	Saya tidak merasa kecewa bila saran/masukan saya tidak diterima oleh rekan kerja					
2.	Saya selalu berpikir positif terhadap orang lain dalam lingkungan kerja saya					
<b>Harga diri</b>						
3.	Saya merasa diri saya berharga					
4.	Saya selalu berusaha untuk menjaga reputasi saya					
<b>Aktualisasi diri</b>						
5.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja.					
6.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk mengembangka potensi diri.					
<b>Tegas</b>						
7.	Jika saya bebuat salah, saya berusaha untuk					

	memperbaikinya.					
<b>8.</b>	Saya mengakui setiap kesalahan yang saya yakini karena perbuatan saya.					
<b>Kepuasan dalam hidup</b>						
<b>9.</b>	Saya puas bila memperoleh hasil yang terbaik dalam setiap tugas yang saya kerjakan					
<b>10</b>	Saya puas bila orang lain yang bekerjasama dengan saya memperoleh manfaat dari kerja sama itu.					

LAMPIRAN II

**TABULASI DATA**

DATA RESPONDEN

**1. Tabulasi Karakteristik Responden**

No	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Latar Belakang Pendidikan	LAMA BEKERJA
1	1	1	1	1	1
2	1	2	1	1	1
3	2	2	1	2	2
4	2	1	1	2	2
5	2	2	1	2	2
6	2	2	2	3	2
7	2	2	2	2	2
8	2	2	1	2	2
9	1	2	2	1	1
10	2	2	1	2	2
11	2	1	2	2	2
12	3	2	2	3	3
13	2	1	1	2	2
14	3	1	1	2	3
15	3	1	2	3	3
16	3	1	2	3	3
17	3	1	1	3	3
18	3	1	2	3	3
19	4	2	2	4	2
20	3	2	1	2	3
21	4	1	1	2	2
22	1	2	1	1	1
23	2	1	1	2	2
24	2	2	1	2	2
25	1	2	1	1	1
26	4	1	1	4	2
27	3	1	1	2	3
28	3	2	1	3	2
29	3	2	2	3	2
30	2	1	2	2	2
31	2	2	1	2	2
32	2	2	1	3	2

33	3	1	2	3	3
34	3	1	2	4	3
36	4	1	2	4	2
37	3	1	3	3	3
38	2	1	2	2	1
39	4	1	3	4	1
40	2	1	3	2	2
41	2	1	3	2	2
42	2	1	3	2	2
43	3	2	3	3	3
44	3	2	1	3	3
45	3	1	2	3	3
46	3	1	2	3	3
47	4	1	2	4	1
48	3	1	1	3	3
49	2	1	1	2	2
50	2	1	3	2	2
51	1	2	2	1	1
52	4	2	3	4	1
53	3	1	2	3	1
54	3	1	1	3	1
55	2	1	3	2	2
56	2	2	2	2	2
57	2	1	1	2	1
58	3	1	2	3	1
59	3	1	2	3	2
60	4	1	2	4	2
61	3	2	2	3	2
62	2	1	2	2	1
63	4	1	1	4	1
64	2	1	1	2	1
65	2	1	1	2	2
66	2	1	1	2	2
67	3	2	1	3	1
68	3	1	2	3	1
69	3	2	2	3	2
70	3	1	2	3	2
71	4	1	1	4	2
72	3	1	1	3	2
73	2	1	1	2	2
74	2	1	2	2	2

75	1	1	1	1	1
76	1	1	2	1	1
77	2	1	1	2	1
78	2	1	2	2	2
79	2	1	1	2	2
80	2	1	2	2	2
81	2	1	2	2	2
82	2	1	2	2	2
83	1	1	2	1	2
84	2	1	3	2	1
85	1	1	1	1	2
86	1	1	1	1	2
87	1	1	3	1	3
88	1	1	1	1	2
89	1	1	1	1	3
90	1	1	2	1	3
91	2	1	2	2	2
92	2	1	1	2	1
93	1	2	2	1	1
94	2	1	1	2	2
95	1	2	2	1	2
96	2	1	1	2	1
97	2	1	2	2	1
98	1	1	1	1	2
99	1	2	1	1	2
100	2	2	2	3	1
101	2	2	2	3	2
102	2	2	1	3	2
103	2	2	1	3	1
104	2	1	2	2	1
105	2	2	2	4	1
106	1	1	1	1	1
107	2	1	2	2	1
108	2	2	2	2	1

## TABULASI DATA RESPONDEN

### 1. Variabel Kinerja Karyawan ( Y )

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	4	4	1	1	2	2	1	2	4	1	1	2	25
4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	50
5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	46
6	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	38
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	38
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	55
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	48
14	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	47
15	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	38
16	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	45
17	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	39
18	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
20	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43
21	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
22	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	42
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46
24	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	48
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	44
32	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	42
33	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	45
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46

36	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
38	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	38
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	41
40	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	41
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
42	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	41
43	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	38
44	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	44
45	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	41
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
47	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	50
48	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
50	3	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	47
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
52	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
53	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	53
54	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
56	4	4	2	3	4	3	5	4	4	2	3	4	42
57	4	4	2	5	4	3	3	5	4	2	5	4	45
58	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
59	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	43
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
61	4	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	45
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
63	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	42
64	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	41
65	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	44
66	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	41
67	3	4	2	4	4	4	3	5	3	2	4	4	42
68	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	48
69	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	47
70	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
71	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	51
72	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	53
73	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54
74	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	40
75	3	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	44



76	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	49
77	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	36
78	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	46
79	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	53
80	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	56
81	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
82	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	56
83	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	53
84	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
85	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
86	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47
87	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	46
88	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	53
89	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	49
90	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	55
91	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	53
92	5	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	44
93	4	3	2	3	4	2	4	5	4	2	3	4	40
94	4	3	2	2	4	3	4	5	4	2	2	4	39
95	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
96	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	54
97	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	54
98	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	53
99	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
100	5	4	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	46
101	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	45
102	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	53
103	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	45
104	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	54
105	4	5	2	4	4	4	5	5	4	2	4	4	47
106	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	46

## 2. Variabel Locus Of Control ( X1 )

NO	X 1. 1	X1. 2	X1. 3	X1.4	X1.5	X1. 6	X1.7	X1. 8	X1. 9	X1.10	TOT AL
1	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	45
2	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42

3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	42
6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
7	5	3	4	3	5	5	3	4	4	5	41
8	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	39
9	5	2	3	4	5	4	3	3	3	5	37
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
11	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	40
12	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
13	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
14	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	42
15	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	31
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
17	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	36
18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
19	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	42
20	5	3	4	3	2	3	3	3	4	2	32
21	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	39
22	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
23	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
25	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	33
26	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35
27	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
28	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	35
29	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	33
30	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
31	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	42
32	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	45
33	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
35	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	43
36	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	39
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
38	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
39	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	39
40	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	37
41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43

42	4	3	2	2	2	4	3	3	2	2	27
43	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	34
44	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
45	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
46	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	42
47	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
48	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
49	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	44
50	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
51	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	39
52	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	38
53	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	41
54	3	2	3	4	5	4	4	4	3	5	37
55	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	42
56	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	39
57	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
58	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
59	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	42
60	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	33
61	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
62	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
63	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	39
64	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	44
65	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	43
66	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	39
67	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	43
68	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
69	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	42
70	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
71	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	37
72	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
73	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
74	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
75	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	32
76	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
77	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
78	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	43
79	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
80	2	3	4	4	4	3	5	5	4	4	38

81	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	42
82	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
83	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
84	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
85	4	4	2	4	3	4	4	5	2	3	35
86	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	40
87	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
88	3	2	2	4	4	2	5	5	2	4	33
89	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	36
90	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
91	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
92	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
93	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	44
94	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46
95	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
96	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45
97	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
98	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	42
99	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	44
100	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
101	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
102	2	4	3	3	3	4	5	4	3	3	34
103	4	4	2	3	3	2	4	2	2	3	29
104	3	3	4	3	2	3	5	4	4	2	33
105	4	4	2	4	2	3	4	5	2	2	32
106	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46

### 3. Variabel Karakteristik Individu ( X2 )

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	5	4	5	5	4	4	5	5	37
2	4	4	3	3	3	3	3	3	26
3	5	5	5	3	4	4	4	4	34
4	5	5	5	3	4	4	4	4	34
5	4	4	4	3	4	4	5	4	32
6	4	4	3	3	3	5	3	3	28
7	3	4	4	4	4	4	4	3	30
8	3	3	4	4	4	4	4	4	30
9	2	3	3	3	3	4	4	3	25

10	4	4	5	4	4	5	4	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	3	5	5	3	4	32
14	4	3	4	3	4	5	4	4	31
15	3	4	3	3	3	5	3	3	27
16	4	3	4	3	3	5	4	4	30
17	4	4	4	3	4	3	2	3	27
18	4	4	4	4	4	3	2	4	29
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	3	4	4	4	3	4	4	3	29
21	3	4	3	3	4	3	3	4	27
22	4	4	4	3	4	4	3	3	29
23	4	4	4	4	3	4	4	4	31
24	5	4	4	4	4	3	3	3	30
25	3	2	4	4	4	4	4	4	29
26	3	3	4	4	4	4	4	4	30
27	4	4	4	4	5	4	2	4	31
28	4	4	4	4	4	4	3	4	31
29	3	3	4	3	3	4	4	4	28
30	4	4	5	5	5	5	5	5	38
31	4	4	4	3	3	5	4	4	31
32	5	5	3	4	3	4	4	4	32
33	5	5	4	4	3	4	3	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31
36	4	4	4	4	4	3	4	2	29
37	4	4	4	4	4	4	3	4	31
38	4	3	3	3	3	2	4	4	26
39	4	3	3	3	3	4	4	4	28
40	5	3	4	3	3	5	3	3	29
41	5	4	4	3	4	4	4	4	32
42	3	2	4	3	3	5	3	3	26
43	3	2	3	2	3	4	3	4	24
44	4	4	4	4	3	5	4	3	31
45	4	3	3	4	3	4	4	3	28
46	5	4	4	4	4	4	4	4	33
47	4	4	4	4	5	3	4	4	32
48	3	4	3	3	4	3	4	4	28

49	5	5	4	4	4	4	4	4	34
50	4	4	3	5	4	4	5	3	32
51	4	4	4	4	4	4	3	4	31
52	3	4	3	3	3	3	4	3	26
53	3	3	4	3	5	4	5	5	32
54	2	3	3	4	4	4	3	4	27
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	2	3	4	3	4	4	28
57	4	4	2	5	4	3	5	4	31
58	4	4	4	4	4	4	5	4	33
59	4	3	3	3	4	3	4	4	28
60	3	4	4	4	4	4	4	4	31
61	5	5	2	4	4	4	4	4	32
62	5	5	4	4	4	4	4	4	34
63	4	4	4	3	4	4	3	3	29
64	5	5	3	4	3	3	3	4	30
65	5	5	4	4	4	3	4	3	32
66	4	3	3	2	4	4	4	4	28
67	5	5	2	4	4	4	5	3	32
68	5	5	4	4	4	4	5	4	35
69	4	5	4	3	4	5	4	4	33
70	5	5	4	4	4	4	4	5	35
71	5	3	5	4	4	4	4	5	34
72	5	5	4	5	4	4	4	5	36
73	3	3	5	5	5	4	4	4	33
74	5	5	3	3	3	3	4	4	30
75	4	4	4	4	4	2	4	3	29
76	4	4	4	5	5	4	5	3	34
77	3	4	2	3	3	4	3	3	25
78	5	4	3	4	4	4	4	4	32
79	4	5	5	4	4	5	5	5	37
80	3	4	5	5	5	4	3	5	34
81	4	4	4	5	5	5	4	5	36
82	5	5	5	5	4	4	4	5	37
83	5	4	5	4	4	4	5	4	35
84	4	4	4	4	4	4	5	5	34
85	4	2	5	4	4	4	4	4	31
86	4	3	4	4	3	4	4	4	30
87	4	4	4	4	3	3	4	4	30

88	2	2	4	5	4	5	4	5	31
89	4	3	4	5	4	5	3	4	32
90	4	5	5	5	5	5	3	5	37
91	5	4	4	4	5	5	4	5	36
92	4	4	3	3	4	2	4	5	29
93	5	5	2	3	4	2	5	4	30
94	5	5	2	2	4	3	5	4	30
95	5	5	5	4	4	5	4	4	36
96	4	5	5	5	5	5	4	3	36
97	4	5	4	5	5	5	4	4	36
98	4	4	5	5	5	5	4	3	35
99	4	3	4	5	5	5	4	5	35
100	4	4	3	3	4	3	4	5	30
101	4	5	5	3	3	4	4	4	32
102	4	3	5	4	4	4	5	5	34
103	4	2	4	4	4	4	3	4	29
104	3	4	5	4	4	5	4	5	34
105	4	2	2	4	4	4	5	4	29
106	5	5	4	4	4	5	3	3	33

#### 4. Variabel Kecerdasan Emosional

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
1	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	43
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
12	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
14	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	39
15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
17	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40

18	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	34
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
20	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
21	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35
22	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	36
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
24	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	41
27	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	35
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
30	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
31	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34
32	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	34
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	39
36	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
37	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
38	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	36
39	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
42	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
43	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
45	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	35
46	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
47	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	38
51	3	3	3	5	5	5	4	5	4	3	40
52	3	3	3	2	2	2	4	5	5	3	32
53	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
54	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
55	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	45
56	3	3	3	5	3	5	5	4	5	3	39
57	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	38
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42



59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
60	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
61	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	39
62	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	39
63	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	39
64	2	4	2	4	4	5	3	3	2	4	33
65	2	4	2	3	5	5	5	5	5	4	40
66	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
68	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	32
69	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	38
70	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	37
71	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	36
72	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	35
73	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	37
74	3	3	3	5	3	4	3	2	2	3	31
75	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
76	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
77	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	37
78	4	3	2	5	4	5	4	4	4	3	38
79	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	36
80	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
81	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	41
82	3	4	2	4	3	5	5	4	5	4	39
83	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	36
84	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
85	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	37
86	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
88	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
89	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	35
90	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	38
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
92	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	40
93	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	40
94	3	4	3	4	3	5	3	2	3	4	34
95	3	3	1	4	3	4	4	4	4	3	33
96	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
97	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
98	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42

99	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
100	4	3	2	5	4	5	3	3	4	3	36
101	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
102	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
103	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	39
104	3	4	2	4	3	5	3	4	3	4	35
105	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	36
106	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38

LAMPIRAN III

**DISTRIBUSI KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis.Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	71	67,0	67,0	67,0
Valid PEREMPUAN	35	33,0	33,0	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Latar.Belakang.Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
AKUNTANSI	19	17,9	17,9	17,9
MANAJEMEN	46	43,4	43,4	61,3
DAN LAINNYA	30	28,3	28,3	89,6
4	11	10,4	10,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama.Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 TAHUN	33	31,1	31,1	31,1
Valid 6-10 TAHUN	54	50,9	50,9	82,1
>10 TAHUN	19	17,9	17,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 4**  
**DESKRIPTIF STATISTIK**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	106	25	60	46,39	5,583
Locus Of Control	106	27	47	40,22	4,598
Karakteristik Individu	106	24	38	31,29	3,046
Kecerdasan Emosional	106	31	48	38,28	3,283
Valid N (Listwise)	106				

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas

Variabel *Locus Of Control* (X1)

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel5\%}$	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
<i>Locus Of Control</i> (X1)	1	0,577	0,1909	Valid
	2	0,610	0,1909	Valid
	3	0,713	0,1909	Valid
	4	0,646	0,1909	Valid
	5	0,660	0,1909	Valid
	6	0,577	0,1909	Valid
	7	0,885	0,1909	Valid
	8	0,881	0,1909	Valid
	9	0,713	0,1909	Valid
	10	0,660	0,1909	Valid

Variabel Karakteristik Individu (X2)

Variabel	No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel5\%}$	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
Karakteristik Individu (X2)	1	0,471	0,1909	Valid
	2	0,470	0,1909	Valid
	3	0,622	0,1909	Valid
	4	0,645	0,1909	Valid
	5	0,594	0,1909	Valid
	6	0,439	0,1909	Valid

	7	0,493	0,1909	Valid
	8	0,520	0,1909	Valid

### Variabel Kecerdasan Emosional (Z)

Variabel	No Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel5%</sub>	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
Kecerdasan Emosional(Z)	1	0,450	0,1909	Valid
	2	0,732	0,1909	Valid
	3	0,581	0,1909	Valid
	4	0,356	0,1909	Valid
	5	0,662	0,1909	Valid
	6	0,736	0,1909	Valid
	7	0,482	0,1909	Valid
	8	0,440	0,1909	Valid
	9	0,457	0,1909	Valid
	10	0,732	0,1909	Valid

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No Butir	<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel5%</sub>	Status
		N =106	Df (N-2) = 104	
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,581	0,1909	Valid
	2	0,628	0,1909	Valid
	3	0,748	0,1909	Valid
	4	0,755	0,1909	Valid
	5	0,719	0,1909	Valid

	6	0,507	0,1909	Valid
	7	0,454	0,1909	Valid
	8	0,739	0,1909	Valid
	9	0,581	0,1909	Valid
	10	0,748	0,1909	Valid
	11	0,755	0,1909	Valid
	12	0,719	0,1909	Valid

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Realibilitas

**Instrumen Variabel Penelitian *Locus Of Control* (X1), Karakteristik Individu (X2), Kecerdasan Emosional (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	N = 106		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha		
<i>Locus Of Control</i> (X1)	10	0,704	0,6	Reability
Karakteristik Individu (X2)	8	0,666	0,6	Reability
Kecerdasan Emosional (Z)	10	0,813	0,6	Reability
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,707	0,6	Reability



LAMPIRAN 7

Dokumentasi



## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. *Jimb*, 18(1), 7.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Budiantoro, T. A., Sumaryo, H., & Broto, K. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Malang, Jawa Timur. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 185–205.
- Danermark, B. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA Karyawan*, 7(2001), 5–10.
- Endra, J. L., & Taringan, I. (2019). *Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt . Kencana Inti Perkasa Medan*. 5(1).
- Ginawati, M., Purwanti, R. S., & Kasman. (2019). Pengaruh locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (suatu studi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252–264.
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyuni, H. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Politeknik Kotabaru ). Latar Belakang Masalah

Tujuan Penelitian Tinjauan Teori. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.

Hasibuan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Akuntansi*, 1(1), 59–67.

Novri, F., & Rivai, H. A. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN REWARD TERHADAP KINERJA MUTHAWWIF (Studi kasus pada Biro Perjalanan Haji dan Umrah XYZ). *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 21–37.  
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.336>

Sukma Mutiara Pramita Sari, M., & Wirama, D. G. (2019). Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional pada Pemahaman Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 485. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p18>

Suprpto, Y. A., & Darsin. (2009). *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Tegal*. 1–7.

Yudi, A. (2017). *ORANG PRIBADI OLEH : YUDI dan HANDOKO PENGARUH KEBIJAKAN , PERATURAN , LOCUS OF CONTROL DAN SIFAT MACHIEVELLIAN TERHADAP PERENCANAAN PAJAK ORANG PRIBADI*.

Arda, M. (2017). *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. Jimb*, 18(1), 7.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN

LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>

Budiantoro, T. A., Sumaryo, H., & Broto, K. A. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Kota Malang, Jawa Timur. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 185–205.

Danermark, B. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA Karyawan*, 7(2001), 5–10.

Endra, J. L., & Taringan, I. (2019). *Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt . Kencana Inti Perkasa Medan*. 5(1).

Ginawati, M., Purwanti, R. S., & Kasman. (2019). Pengaruh locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (suatu studi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252–264.

Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyuni, H. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Politeknik Kotabaru ). Latar Belakang Masalah Tujuan Penelitian Tinjauan Teori. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.

Hasibuan, B. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Intelektual dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Jakarta

Timur. *Jurnal Penelitian Akuntansi*, 1(1), 59–67.

Novri, F., & Rivai, H. A. (2019). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN REWARD TERHADAP KINERJA MUTHAWWIF (Studi kasus pada Biro Perjalanan Haji dan Umrah XYZ). *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 21–37.  
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.336>

Sukma Mutiara Pramita Sari, M., & Wirama, D. G. (2019). Pengaruh Komponen Kecerdasan Emosional pada Pemahaman Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 485. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p18>

Suprpto, Y. A., & Darsin. (2009). *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Tegal*. 1–7.

Yudi, A. (2017). *ORANG PRIBADI OLEH : YUDI dan HANDOKO PENGARUH KEBIJAKAN , PERATURAN , LOCUS OF CONTROL DAN SIFAT MACHIEVELLIAN TERHADAP PERENCANAAN PAJAK ORANG PRIBADI*.