

PENGARUH PERSONALITY DAN PERILAKU ANTAR KARYAWAN TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI OLEH KECERDASAN EMOSIONAL

Lukiyana¹
Fani Sofiyanti²

Prodi Manajemen - Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : lukiyana50@gmail.com¹
Email: fanisofya@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja seseorang tentunya dapat dipengaruhi dari berbagai faktor antara lain faktor *personality* dan perilaku antar karyawan dan perilaku antar karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bahwa kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh *personality* serta perilaku antar karyawan itu sendiri serta bagaimana cara agar kinerja setiap karyawan lebih baik dan efektif. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel 161 orang yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik pengambilan data menggunakan *simple random sampling* dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS3 yang digunakan untuk menguji hipotesis. Metode penelitian jumlah responden (kelayakannya) menggunakan Teori Hair.

Kata Kunci : (Pengaruh Personality, Perilaku antar Karyawan, Kinerja, Kecerdasan Emosional)

ABSTRACT

A person's performance can of course be influenced by various factors, including personality and behavior factors among employees and behavior among employees. The purpose of this study is to find out that the performance of each employee can be influenced by the personality and behavior between the employees themselves and how to make the performance of each employee better and more effective. The population in this study used a sample of 161 people who are company employees. The data collection technique used simple random sampling by distributing questionnaires via google form. The data processing method in this study uses Smart PLS3 software which is used to test the hypothesis. The method of research on the number of respondents (eligibility) uses the Hair Theory.

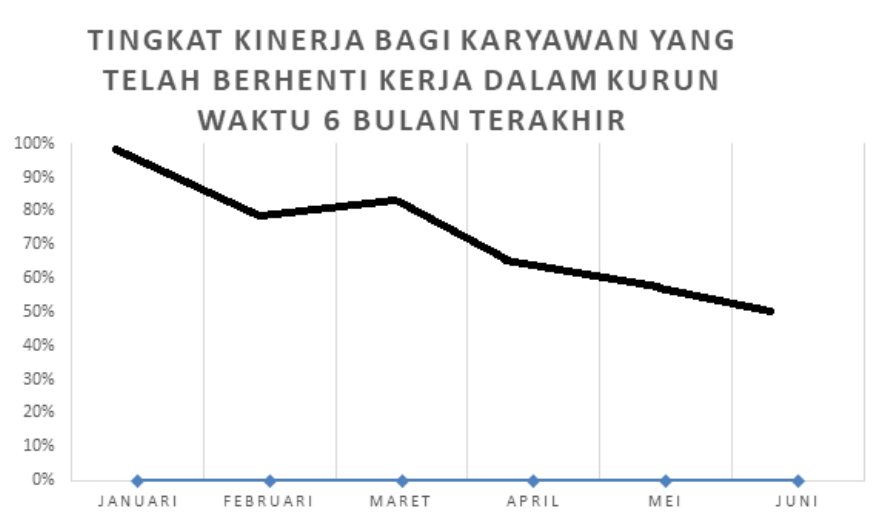
Keyword : *Influence of Personality, Behavior between Employees, Performance, Emotional Intelligence*

PENDAHULUAN

Salah satu keunggulan pada setiap karyawan terletak pada bagian sumber daya manusia (SDM), SDM ini sangat penting karena hal ini sebagai penunjang

menuju keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Maka dari itu kinerja dari setiap karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya masing-masing. Salah satu pemicu yang dapat Peneliti bahas ialah di mana kinerja setiap karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain dari diri sendiri maupun orang lain

Terdapat beberapa perusahaan yang sering mengalami *turnover* yang di mana dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor *Turnover* ini pun terjadi karena kinerja yang semakin menurun.



Gambar 1. Tingkat Kinerja

Sumber : Evaluasi Karyawan pada PT Belmi Multi Taxindo

Hal ini tentunya dapat bergantung pada bagaimana lingkungan pekerjaan yang tentunya dapat mempengaruhi bagaimana kinerja seseorang menurun. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa yang mengkaji bahwa (Fiernaningsih, 2017); (Dewi *et al.*, 2015);(Hidayati *et al.*, 2019) menyatakan bahwa *personality* berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi (Nelwan *et al.*, 2016) mengatakan bahwa kepribadian mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Begitupun menurut (Ticoalu, 2013);(Damaryanthi *et al.*, 2016) yang mengatakan bahwa perilaku antar karyawan juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja dan mempunyai pengaruh yang signifikan, namun menurut (Abrar *et al.*, 2019) perilaku terhadap kinerja mempunyai dampak dan berpengaruh positif namun dampaknya cukup kecil. Menurut (Subagio, 2017);(Damaryanthi *et al.*, 2016);(Mulyasari, 2019);(Setyaningrum *et al.*, 2016) bahwa kecerdasan emosional ini mempengaruhi kinerja, namun (Pratama & Suhaeni, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh namun masih ada faktor lain yang tentunya mempengaruhi kinerja.

Pada penelitian ini, Peneliti mengambil topik dengan menggabungkan beberapa variabel yang sama dalam beberapa penelitian terdahulu. Yang tentunya jarang dibahas mengenai bagaimana kinerja seseorang dapat dipengaruhi dari dirinya sendiri maupun orang lain. Oleh karena itu Peneliti mengambil pembahasan ini.

Perumusan masalah yang dapat kita ketahui antara lain apakah *personality* berpengaruh terhadap kinerja, apakah perilaku antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja, apakah kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja, apakah kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh dari *personality* terhadap kinerja, apakah kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh perilaku antar karyawan terhadap kinerja. Motivasi pada penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri untuk mengetahui bagaimana kepribadian serta perilaku setiap karyawan dapat mempengaruhi kinerja seseorang melalui proses ilmiah. Tujuan dari penelitian ini sendiri untuk mendapat pengetahuan dan bukti ilmiah mengenai pengaruh kepribadian serta perilaku antar karyawan terhadap kinerja. Kontribusi penelitian untuk perusahaan yaitu agar perusahaan lebih mengerti serta memahami karakter setiap karyawannya agar kinerja yang dihasilkan lebih baik dan tentunya meminimalisir terjadinya *turnover* yang cepat. Sedangkan bagi peneliti sendiri dapat sebagai salah satu acuan dalam penelitian berikutnya pada topik penelitian yang relatif sama.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Perspektif Interaksi Simbolik

George Herbert Blumer memiliki pemikiran yang mempunyai sumbangan besar terhadap ilmu sosial dalam perspektif teori yang dikenal dengan interaksionisme simbolik, yang menyatakan bahwa komunikasi manusia berlangsung melalui pertukaran simbol serta pemaknaan simbol – simbol tersebut (Blumer, 1969).

Dalam teori ini pun mengasumsikan bahwa manusia membentuk makna melalui proses komunikasi. Keterkaitan antara teori dengan *personality* serta perilaku antar karyawan yang di mana setiap tingkah laku atau kepribadian yang ada pada diri manusia tentu terbentuk melalui interaksi atau komunikasi sehingga hal ini dapat mempengaruhi berbagai macam keadaan contohnya kinerja.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41) (Ariska, 2018).

Menurut Robertson dalam Mahmudi (2010), pengukuran kinerja didefinisikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi akan efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Dinar Santi, 2010).

Personality

Kepribadian masing-masing orang dapat kita lihat dari karakter, sifat, kebiasaan atau temperamen orang itu sendiri. Gordon Allport (Robbins, 2003) mengungkapkan bahwa kepribadian itu pada dasarnya merupakan satu kesatuan sistem fisik dan psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya terhadap lingkungan (Razak & Jalal, 2018). Kepribadian seseorang dapat mempengaruhi segala tindakan yang ditentukannya sesuai dengan kebiasaan atau di lingkungan yang sama. Dapat dipertegas kembali bahwa *personality* ini sendiri merupakan bagaimana seseorang dapat menentukan segala sesuatu yang dipilih pun berdasarkan dorongan yang ada pada dirinya sendiri hal ini tentu berpengaruh pada perilakunya.

Perilaku Antar Karyawan

Perilaku adalah cara bertindak yang menunjukkan tingkah laku seseorang dan merupakan hasil kombinasi antara pengembangan anatomis, fisiologis dan psikologis (Kast dan Rosenweig, 1995). Dikemukakan oleh Samsudin (1987), unsur perilaku terdiri atas perilaku yang tidak nampak seperti pengetahuan (*Cognitive*) dan sikap (*Affective*), serta perilaku yang nampak seperti keterampilan (*Psychomotoric*) dan tindakan nyata (*Action*). Pada tempat kerja, setiap karyawan mempunyai tingkah laku dan kebiasaan yang berbeda-beda. Salah satu hal yang paling sering adalah interaksi setiap orang yang dapat menentukan bagaimana satu orang tersebut dengan yang lainnya berkomunikasi atau menyelesaikan setiap permasalahan yang ada pada situasi yang dihadapi. Perilaku ini sangat mempengaruhi setiap tindakan masing-masing orang tersebut, Hubungan yang harmonis atau kecocokan antar satu dengan yang lainnya tentu akan sangat membantu dalam halnya seperti pekerjaannya masing-masing hal ini dikarenakan perbedaan karakter tiap-tiap orang.

Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2002), 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 dan keterampilan sosial. Taraf EQ (*Emotional Quotient*) yang tinggi akan menjadikan seseorang dapat mengelola diri dengan baik. Dan pengelolaan diri yang baik akan menjadikan seorang mahasiswa lebih disiplin dalam belajar (Endar Wati, *et al.* 2014).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Personality (X1) terhadap Kinerja (Y)

Personality ini dikelompokkan menjadi beberapa tipe. Secara umum menurut (Jung, 1940) ada tiga jenis yang dipaparkan antara lain *Ekstrovert*, *Introvers*, dan *Ambivert*. *Ekstrovert* sendiri merupakan sebagai pribadi yang senang melakukan interaksi sosial serta memiliki gairah atau energi dalam melakukan hal yang berhubungan dengan banyak orang. Orang dengan tipe *ekstrovert* ini cenderung lebih aktif serta terbuka. Sedangkan *Introvers* sendiri kebalikan dari

tipe Ekstrovert. Tipe *Introvert* cenderung mudah lelah jika melakukan kegiatan yang biasa tipe *Ekstrovert* lakukan. Orang dengan tipe *Introvert* ini cenderung lebih menyukai kegiatan sendiri atau tidak dengan banyak orang. Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *personality* ada kaitannya dengan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. (Fiernaningsih, 2017); (Dewi *et al.*, 2015);(Hidayati *et al.*, 2019);(Kailola, 2018) mengatakan bahwa *personality* berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi (Nelwan *et al.*, 2016) mengatakan bahwa kepribadian mengalami penurunan atau negatif, namun tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. H₁: Diduga bahwa *personality* berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Perilaku antar Karyawan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik didasari maupun tidak. Perilaku merupakan kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sering tidak disadari bahwa interaksi tersebut amat kompleks sehingga kadang-kadang kita tidak sempat memikirkan penyebab seseorang menerapkan perilaku tertentu. Karena itu amat penting untuk dapat menelaah alasan dibalik perilaku individu, sebelum ia mampu mengubah perilaku tersebut (Wawan *et al.*, 2001). Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan terkadang ada kalanya antar karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dapat diketahui bahwa dalam mengerjakan pekerjaan bersama satu antar satu orang lainnya perlu menerapkan hubungan yang harmonis dan saling mengerti agar pekerjaan lebih cepat selesai dengan efektif. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perilaku antar karyawan juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan. Namun menurut (Abrar *et al.*, 2019) perilaku terhadap kinerja mempunyai dampak dan berpengaruh positif namun dampaknya cukup kecil. Berbeda dengan (Ticoalu, 2013);(Damaryanthi *et al.*, 2016) yang mengatakan bahwa mempunyai pengaruh yang signifikan. H₂: Diduga bahwa perilaku antar karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Kinerja (Y)

Terdapat empat kecerdasan manusia, salah satunya EQ atau dapat disebut kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan salah satu yang paling penting. Jika dibandingkan dengan kecerdasan intelektual, kecerdasan ini dua kali lebih penting dalam diri seseorang. Dalam suatu organisasi, kecerdasan emosional pun sangat dipentingkan. Kecerdasan ini menjadi penting karena berkaitan dengan bagaimana seseorang tersebut dapat mengendalikan serta menerima emosi dirinya sendiri ataupun orang di sekitarnya. Menurut Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2001), kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan. Sedangkan dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya tindakan atas sesuatu yang harus diputuskan.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan dapat berdampak pada bagaimana seseorang mengambil keputusan. Dalam hal ini dapat dicontohkan ketika seorang karyawan berada pada situasi pelanggan melakukan komplain. Karyawan tersebut perlu mengambil keputusan agar masalah tersebut terselesaikan dengan baik. Menurut (Subagio, 2017);(Damaryanthi *et al.*, 2016);(Mulyasari, 2019);(Setyaningrum *et al.*, 2016) bahwa kecerdasan emosional ini mempengaruhi kinerja. Namun (Pratama *et al.*, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh namun masih ada faktor lain yang tentunya mempengaruhi kinerja. H₃: Diduga bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Moderasi Kecerdasan Emosional (Z) Mempengaruhi Personality (X1) terhadap Kinerja

Definisi kepribadian menurut Kartono (2005) yakni bagian dari diri seseorang yang secara langsung berhubungan dengan kapasitas psikis seseorang, yang berkaitan dengan nilai-nilai etis atau kesusilaan dan tujuan hidup. Selain itu, kepribadian menurut Kartono (Nursyamsi, 2014) juga diartikan sebagai totalitas dari efek-efek yang ditimbulkan oleh individu terhadap masyarakat. Sedangkan kecerdasan emosional sendiri yaitu bagaimana seseorang dapat mengendalikan dirinya atas perasaan-perasaan untuk memandu pikiran dan tindakan. Tentunya dapat dilihat bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi seseorang dalam mengambil tindakan dengan baik dan benar (Razak *et al.*, 2018). H₄: Diduga bahwa kecerdasan emosional mampu meperkuat pengaruh *personality* terhadap kinerja.

Moderasi Kecerdasan Emosional (Z) Mempengaruhi Perilaku antar Karyawan (X2) terhadap Kinerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya (Akbar, 2010). Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan tersebut. Sedangkan pengertian perilaku sendiri adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2015). Dalam arti lain dapat disebutkan bahwasanya kecerdasan emosional dapat membantu menentukan perilaku seseorang itu sendiri agar sesuai dan tidak salah dalam menentukan atau memilih. H₅: Diduga bahwa kecerdasan emosional mampu meperkuat pengaruh perilaku antar karyawan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel 161 orang yang merupakan karyawan perusahaan menggunakan *Simple random Sampling* dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*.

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan pencatatan dokumen. Kuesioner dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam yang kemudian dibagikan kepada para responden dalam bentuk *Google form*. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dan mempelajari dokumen yang tersedia.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Di samping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu *Personality* (X₁), Perilaku antar Karyawan (X₂) yang masing-masing merupakan variabel independent. Kinerja (Y) sebagai variabel dependen, Kecerdasan Emosional (Y) sebagai variabel moderasi.

1. Personality (X₁)

Sesuai dengan penelitian (Fiernaningsih, 2017) Kepribadian adalah kombinasi dari karakteristik fisik dan mental merupakan indikasi tentang bagaimana seorang individu melihat, berpikir, berperilaku dan terasa (Rashidi dan Tafreshi, 2015). Yang menjadi indikator pengukuran dalam variabel ini adalah karakter fisik dan mental, tingkah laku, tipe kepribadian, tindakan.

2. Perilaku antar Karyawan (X₂)

Sesuai dengan penelitian menurut (Wawan & Dewi, 2001) perilaku adalah respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai tujuan baik disadari maupun tidak. Yang menjadi indikator dalam pengukuran dalam variabel ini menurut (Maulana, 2013) adalah kebiasaan kerja, sikap, pengendalian diri, dan hubungan sosial.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Yang menjadi indikator pengukuran dalam variabel ini menurut (Santi, 2010) adalah pegawai bermotivasi, kemampuan beradaptasi, kompetensi.

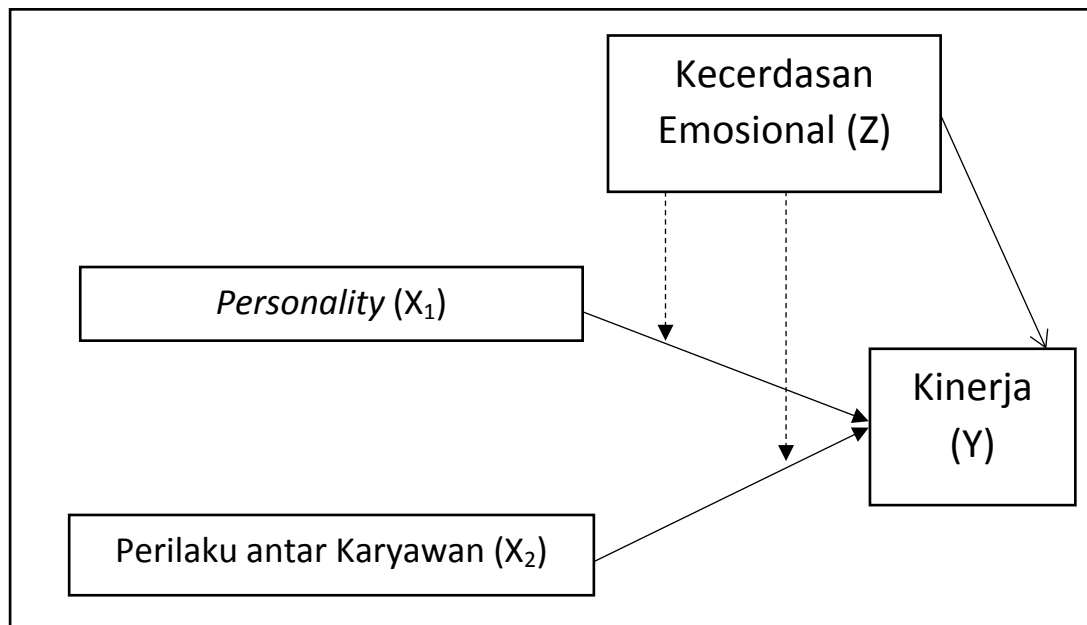
4. Kecerdasan Emosional (Z)

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 dan keterampilan sosial (Endar Wati, *et al.* 2014). Yang menjadi indikator pengukuran dalam variabel ini mengelola emosi diri, memotivasi diri, dan membina hubungan efektifitas dan efisiensi.

MODEL PENELITIAN

Model Penelitian

Model penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Model Penelitian

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dapat digunakan ketika data yang diperoleh merupakan data yang berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori atau struktur klasifikasi. Data yang dikumpulkan dapat berupa observasi ataupun wawancara, biasanya data tersebut diproses untuk menjadi data yang siap. Menurut Miles dan Huberman, kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut analisis. (Fatmawati, 2009).

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari analisis data yang memberikan gambaran awal setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 7 (tujuh) variabel dalam menjelaskan deskriptif statistik, yang terdiri dari satu variabel dependen, dua variabel independen serta satu variabel moderating. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah *Personality* dan Perilaku antar Karyawan, dan variabel moderating dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional.

Deskriptif data dapat dilihat dari nilai rata - rata (Mean), maksimum, minimum, dan deviasi standar (*standard deviation*) dari setiap variabel dalam penelitian yang telah dilakukan pembuangan outlier dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

Tabel 1 : Bootstrapping

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Std. Deviation	P Values
Moderasi Z atas $X_1 > Y$	-0.048	-0.034	0.120	0.687
Moderasi Z atas $X_2 > Y$	-0.041	-0.042	0.105	0.698
$X_1 > Y$	0.022	0.052	0.108	0.842
$X_2 > Y$	0.252	0.254	0.099	0.011
$Z > Y$	0.228	0.239	0.090	0.012

Uji Validitas & Realibilitas

Outers Loading (measurement model) atau *convergent validity* adalah mengukur validitas indikator refleksif sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel. Suatu indikator valid apabila nilai *outer loading* diatas 0,70. Sedangkan nilai *outer loading* 0,50 masih ditolerir dan dibawah 0,50 dapat di drop dari analisis (Ghozali, 2008).

Tabel 2: Outer Loading

X1.1	0.525			
X1.2	0.772			
X1.5	0.836			
X2.2		0.630		
X2.3		0.807		
X2.4		0.753		
X2.5		0.659		
Y.2			0.884	
Y.4			0.621	
Y.5			0.752	
Z.1				0.673
Z.2				0.802
Z.3				0.691
Z.4				0.726
Z.5				0.628

Sumber : PLS,2021

Data dinyatakan valid jika nilai *original sample* diatas 0,5. Varian data yang dinyatakan valid adalah X1.1, X1.2, X1.5, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, Y.2, Y.4, Y.5, Z.1, Z.2, Z.3, Z.4, Z.5 Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, semua indikator diatas, semua nilai indikator original sampel berada >0,5 yang berarti bahwa semua indikator variabel variabel dinyatakan sudah valid.

Dalam uji PLS pengukuran dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's Alpha* dan Reliabilitas Komposit. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya >0.6. Untuk Reliabilitas Komposit untuk mengukur nilai sesungguhnya reabilitas suatu variabel dan dapat diterima jika nilainya >0,7. Dan untuk hasil *average extracted* (AVE) dapat diterima jika >0,5 (Hartono, *et al.*, 2009).

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Personality</i>	0.600	0.761	0.523
Perilaku antar Karyawan	0.699	0.806	0.512
Kinerja	0.634	0.801	0.578
Kecerdasan Emosional	0.753	0.832	0.499

Sumber : PLS,2021

Dari data tersebut, bisa dijelaskan bahwa variabel *Personality* reliabel di mana nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut sebesar 0,600, untuk nilai Reliabilitas Komposit yaitu sebesar 0,761 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,523. Untuk variabel Perilaku antar Karyawan juga bisa dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel tersebut sebesar 0,699, untuk nilai Reliabilitas Komposit yaitu sebesar 0,806 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,512. Untuk variabel Kinerja juga bisa dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel tersebut 0,634, untuk nilai Reliabilitas Komposit yaitu sebesar 0,801 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,578. Untuk Variabel Kecerdasan Emosional tidak reliabel karena walaupun nilai *Cronbanch's Alpha* variabel tersebut sebesar 0,753, untuk nilai Reliabilitas Komposit yaitu sebesar 0,832 namun untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,499.

Uji Hipotesis & Interpretasi

1. Pengaruh *Personality* (X1) terhadap Kinerja (Y)
Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X1) *Personality* berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja.
2. Pengaruh Perilaku antar Karyawan (X2) terhadap Kinerja (Y)
Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X2) Perilaku antar Karyawan berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja.
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (Z) terhadap Kinerja (Y)
Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (Z) Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) Kinerja

4. Pengaruh *Personality* (X1) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)
Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X1) *Personality* berpengaruh terhadap variabel (Z) Kecerdasan Emosional.
5. Pengaruh Perilaku antar Karyawan (X2) terhadap Kecerdasan Emosional (Z)
Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X2) Perilaku antar Karyawan berpengaruh terhadap variabel (Z) Kecerdasan Emosional.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan uji statistik didapatkan hasil, pertama variabel *Personality* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti *Personality* berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Kedua, variabel Perilaku antar Karyawan berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti Perilaku antar Karyawan menjadi pengaruh untuk Kinerja karyawan. Ketiga, variabel Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional. Keempat, *Personality* berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional. Kelima, variabel Perilaku antar Karyawan berpengaruh terhadap Kecerdasan Emosional.

Keterbatasan

Keterbatasan yang Penulis alami yaitu bagaimana responden dalam mengisi data sehingga terdapat uji validitas dan reliabilitas yang tidak lolos.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Ariska, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas. *Skripsi*.
- Blumer, H. (1969). The Methodological Position of Symbolic Interactionism. In *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*.
- Dewi, D., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Dinar Santi, G. (2010). *Analisis Pengukuran Kinerja Direktorat Jenderal Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum Dengan Pendekatan Balanced Scorecard*. Tesis. Fakultas Ekonomi-Magister Perencanaan Dan Kebijakan Publik Kekhususan
- Fatmawati. (2009). Fatmawati. 2013. *Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5, 27–42. [file:///D:/SRI AGUSTINA/Wisuda thn 2020 , sidang tahap awal/wisuda 2020/1984.pdf%0D](file:///D:/SRI%20AGUSTINA/Wisuda%20thn%202020%20, sidang tahap awal/wisuda 2020/1984.pdf%0D)
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*.

- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. *BPFE: Yogyakarta*.
- Inten Damaryanthi P.S, A., & Sagung Kartika Dewi, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Jung, C. G. (1940). Psychologische Typen. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 91(3), 391.
- Kailola, S. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Hative di Kota Ambon). *Jurnal Manis Volume*.
- Lulu Endar Wati, Yusmansyah, R. W. (2014). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Prestasi Belajar. (*Jurnal Bimbingan Konseling*), 3(3), 1–13.
- Maulana, T. (2013). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 563–577.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Nelwan, O., Kawet, L., & Montolalu, R. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Razak, A., & Jalal, N. M. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kompetensi Kepribadian Guru. *Jurnal Psikologi Talenta*, 4(1), 69. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i1.6580>
- Setyaningrum, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Subagio, M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Dikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.108>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behaviordan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Wawan, A., & Dewi, M. (2001). Teori & Pengukuran Pengetahuan Sikap dan Perilaku Medika, Manusia. Yogyakarta: Nuha medika. In *Journal of Applied Psychology*.

Yulia Hidayati, I Made Putrawan, & Mukhneri Mukhtar. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Motivasi terhadap Kinerja Tugas Guru SD Swasta Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara. *Visipena Journal*.
<https://doi.org/10.46244/visipena.v10i1.489>