

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA KANTOR PERUMDA AIR MINUM TIRTA DHAHA  
(PDAM) KOTA KEDIRI)**

**Bryan Geovanny**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya  
[geovanny.bryan10@gmail.com](mailto:geovanny.bryan10@gmail.com)

Dosen Pembimbing

**Bayu Ilham Pradana, SE., MM., CMA**  
[bayuilham@ub.ac.id](mailto:bayuilham@ub.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi, pada karyawan kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri. Jenis penelitian ini adalah *explanatory reasearch*, yaitu berfokus untuk menjelaskan hubungan antar variabel yaitu variabel independen kepribadian (X), variabel dependen kinerja karyawan (Y), dan variabel mediasi kecerdasan emosioanl (M). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Kediri yang berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepribadian secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Kecerdasan emosional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional.

Kata kunci: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of personality to employee performance with emotional intelligence as a mediation variable, in Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kediri. This type of research is explanatory research, which focuses on explaining the relationships between variables, namely the independent variable personality (X), the dependent variable is employee performance (Y), and the mediating variable is emotional intelligence (M). Respondents in this study were all 63 people of PDAM Kediri employees. This research uses a quantitative approach and path analysis. The method of data collection is done by distributing questionnaires, and documentation. The instrument of this research was

tested using validity test, reliability test, and classical assumption test. The data analysis method uses path analysis to determine direct and indirect effects. The results of the study indicate that personality directly has a significant effect on emotional intelligence and employee performance. Emotional intelligence directly has a significant effect on employee performance. Personality directly has a significant effect on employee performance through emotional intelligence.

**Keywords:** Personality, Emotional Intelligence, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, 2016).

Sedangkan menurut Dessler (2016), menyebutkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Setiap perusahaan memiliki sumberdaya manusia yang perlu dikelola dengan baik. Aspek manusia berperan penting bagi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik perlu dijaga dengan pelatihan, pengembangan,

pemberian motivasi dan aspek-aspek lainnya (Rafsandjani, 2017).

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti ini, perusahaan harus mempertahankan sumberdaya manusia yang dimilikinya untuk dikembangkan dan di arahkan kepada tujuan perusahaan. Tiap individu yang dimiliki oleh suatu perusahaan memiliki kepribadian yang berbeda beda. Menurut Mathis dan Jackson (2016), kepribadian adalah perpaduan unik dari karakteristik individu yang dapat mempengaruhi bagaimana orang berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka. Menurut Freud, Kepribadian kita dibentuk oleh pergulatan antara kekuatan-kekuatan yang berlawanan di dalam pikiran yang terjadi di luar jangkauan kesadaran biasa (Nevid, 2017). Meskipun banyak karakteristik kepribadian, beberapa ahli percaya bahwa ada sejumlah kecil sifat-sifat utama yang mendasarinya (Manthis dan Jackson, 2016). Perilaku yang dimiliki

oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri (Robbins dan Judge, 2015).

Sifat – sifat kepribadian pada karyawan perlu diketahui perusahaan untuk menentukan posisi mana yang terbaik untuk karyawan “ the right man on the right place”. Gibson *at al* dalam Setyowati (2019), menyatakan sikap menentukan perilaku sebab sikap berhubungan dengan persepsi, kepribadian, belajar, dan motivasi. Kepribadian dipengaruhi faktor budaya dan sosial; (1) kepribadian adalah keseluruhan yang ter-organisasi bila tidak maka individu tidak mempunyai arti, (2) pola-pola kepribadian dapat diamati dan diukur, (3) kepribadian memiliki dasar biologis yang berkembang dan berubah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya, (4) kepribadian punya segi-segi yang dangkal (ingin menguasai) dan inti yang lebih dalam (sentimen, perasaan wewenang), (5) kepribadian mencakup ciri yang umum dan khas, tiap orang berbeda tapi ada hal-hal yang sama. Berdasarkan pendapat di atas tidak menuntut kemungkinan banyak perusahaan yang melakukan uji atau tes kepribadian pada karyawan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2015), telah menghasilkan beberapa teori kepribadian seperti : Indikator Tipe Myers-Briggs, Model kepribadian Lima Besar, Dark Triad, dan Kepribadian Proaktif. dari beberapa penelitian kepribadian yang dilakukan oleh Robbins and Judge teori kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Theory*) yang cukup terkenal dan banyak digunakan untuk meneliti tentang kepribadian karena dirasa dapat diterima secara luas sebagai dasar evaluasi terhadap kepribadian karyawan. Model Kepribadian Lima Besar (*Big Five Theory*) membagi kepribadian seseorang menjadi lima dimensi antara lain : ekstrasversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, keterbukaan pada pengalaman.

Menurut penelitian McCrae dan Costa dalam Robbins dan Judge (2015), MBTI tidak memberikan informasi yang komprehensif mengenai kepribadian seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa model kepribadian lima besar (*big five theory*) dirasa lebih dapat diandalkan ketimbang MBTI karena tidak memberikan informasi yang komprehensif meskipun MBIT adalah

tes kepribadian yang cukup populer di dunia.

Kinerja karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi oleh kepribadian karyawan melainkan dapat juga dengan kecerdasan emosional. Menurut Mayer *et al* dalam Hai-hua *et al.* (2015), Kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional seseorang yang terdiri dari kemampuan inti yaitu: (1) kemampuan mempresepsikan, (2) kemampuan memahami, (3) kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain secara efektif. Hal ini sejalan dengan tugas karyawan, kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional yang baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Halliberty (2017), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2017), menunjukkan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016), menunjukkan bahwa Kepriadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman *et al.* (2016), menunjukkan bahwa kepribadian dan kecerdasan emosional memiliki hubungan. Dapat di simpulkan dari beberapa penelitian di atas bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tidak langsung.

Walikota Kediri Abu Bakar meminta perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri, Jawa Timur, memperbaiki kinerja karyawannya sehingga bisa memberikan pelayanan lebih baik kepada masyarakat di Kota Kediri (SoloPos.Com, 2015). Sedangkan hasil wawancara terhadap Direktur PDAM Kota Kediri dapat dinyatakan bahwa kinerja beberapa karyawan PDAM Kota Kediri belum maksimal dikarenakan karyawan tersebut memiliki kepribadian yang menghambat kinerja karyawan seperti emosi yang kurang stabil dan tidak hati hati.

Berdasarkan paparan di atas menarik jika penelitian yang berjudul kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi dilakukan di Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri

## Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri?
2. Apakah terhadap pengaruh signifikan kepribadian terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri?
4. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecerdasan emosional pada karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada

Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kecerdasan emosional pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kecerdasan emosional pada karyawan Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri.

## LANDASAN TEORI

### Kepribadian

Kepribadian yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2015), kepribadian (*personality*) adalah jumlah total cara-cara di mana seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Nevid (2017), kepribadian adalah gabungan cara individu berhubungan dengan orang lain dan beradaptasi dengan tuntutan yang diberikan pada mereka oleh lingkungan. Serangkaian karakteristik

psikologis dan pola perilaku yang relatif stabil yang membuat individu menjadi unik dan menjelaskan konsistensi perilaku mereka dari waktu ke waktu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Zainal *et al.* (2017), kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Sedangkan Menurut Freud dalam Nevid (2017), kepribadian kita dibentuk oleh pergulatan antara kekuatan-kekuatan yang berlawanan di dalam pikiran yang terjadi di luar jangkauan kesadaran biasa.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2015), kepribadian dapat dipengaruhi oleh adanya faktor keturunan dan lingkungan. Keturunan berperan karena setiap orang memiliki gen dari orang tuanya, sehingga kepribadian orangtua diturunkan kepada keturunan mereka. Menurut penelitian tersebut kepribadian dipengaruhi oleh keluarga sebesar 50%. Orang yang ada dalam satu keluarga akan memiliki kepribadian yang hampir sama. Kepribadian tidak hanya dipengaruhi oleh keluarga saja, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan. Ketika seseorang berada dalam lingkungan tertentu ada

kemungkinan seseorang dapat mengalami perubahan dalam kepribadian.

Menurut Robbins dan Judge (2015), disebutkan bahwa kepribadian manusia dibagi menjadi lima dimensi dasar yang mendasari semua yang lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Dimensi-dimensi dalam teori lima besar antara lain:

#### a. Ekstraversi

Ekstraversi adalah level kenyamanan seseorang terhadap suatu hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi, sedangkan *introvert* cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

#### b. Keramahan

Keramahan menggambarkan bagaimana seseorang untuk cenderung memahami orang lain. Orang yang ramah dicirikan dengan kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang tidak ramah dicirikan dengan tidak kooperatif, dingin, dan antagonis.

c. Kehati-hatian

Kehati-hatian berhubungan kepada realibilitas. Orang yang sangat berhati-hati akan bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, konsisten, Sebaliknya orang yang kurang berhati-hati pada dimensi ini mudah dialihkan, tidak teratur, dan tidak dapat diandalkan.

d. Stabilitas emosional

Menunjukkan bagaimana seseorang untuk menghadapi stres. Orang yang memiliki stabilitas ekonomi yang baik akan cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Orang yang kurang stabil akan cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

e. Keterbukaan pada Pengalaman

Dimensi ini mengkarakteristikan seseorang dari sisi imajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu. Orang yang terbuka akan kreatif, ingin tahu, dan secara artistik sensitif. Orang yang berada dalam keadaan lain akan merasa nyaman dengan kondisi yang dikenal dan konvensional.

## **Kecerdasan Emosional**

### **Definisi Emosi**

Menurut Nevid (2017), para psikolog mendefinisikan emosi sebagai suatu perasaan yang terdapat 3 komponen yang ada di dalamnya yaitu (1) fisiologis: komponen fisiologis dari ketakutan adalah rangsangan tubuh. Ada tingkat kebenaran keyakinan yang kita rasakan dengan hati kita., (2) Kognitif: Komponen kognitif dari ketakutan mencakup bagaimana rasanya menjadi takut, juga penilaian bahwa situasinya mengancam. (Jika seseorang melemparkan ular karet di kaki Anda, itu mungkin mengejutkan Anda, tetapi itu tidak akan membangkitkan rasa takut ketika Anda menilai itu sebagai palsu), (3) Perilaku: Ekspresi perilaku emosi umumnya mengambil dua bentuk. Kita cenderung mendekati benda atau situasi yang berhubungan dengan emosi yang menyenangkan, seperti kegembiraan atau cinta, dan hindari situasi yang berhubungan dengan ketakutan, kebencian, atau jijik. Komponen perilaku emosi juga mencakup cara-cara di mana kita mengekspresikan emosi melalui fitur wajah dan perilaku luar

lainnya, seperti gerakan, nada suara, dan postur tubuh.

### **Definisi Kecerdasan Emosional**

Menurut Cummings (2019), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri serta emosi orang lain, kemampuan untuk membedakan secara akurat dan konsisten antara emosi yang berbeda, dan kemampuan untuk menggunakan pemahaman emosional untuk memandu pilihan dan tindakan seseorang. Sedangkan menurut Petrides dan Furnham dalam Newton *et al.* (2016), bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola emosi yang dirasakan diri sendiri dan orang lain.

Menurut Nevid (2017), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi yang dirasakan diri sendiri secara efektif.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol, mengelola dan memahami emosi yang ada di dalam diri

mereka maupun pada orang lain yang ada di sekitar.

Menurut Nevid (2017), dalam *Psychology: Concepts and Applications*, terdapat 5 (lima) karakteristik yang secara umum menggambarkan kecerdasan emosional, meliputi :

#### 1. *Knowing your emotions*

*Knowing your emotions*, atau *self-awareness* (kesadaran diri) merupakan kemampuan untuk mengetahui apa yang sebenarnya dirasakan oleh diri sendiri, serta merupakan komponen utama pada kecerdasan emosional.

#### 2. *Managing your emotions*

*Managing your emotions*, atau mengelola emosi diri adalah orang-orang yang cerdas secara emosional mampu menangani emosi mereka dengan cara yang tepat. Mereka dapat menenangkan diri mereka dalam kesulitan kali, dan mereka bangkit kembali dengan cepat dari kekecewaan dan kemunduran.

#### 3. *Motivating yourself*

*Motivating yourself*, atau memotivasi diri sendiri adalah orang dengan kecerdasan emosi tingkat tinggi bisa mengerahkan emosi mereka untuk mengejar tujuan mereka. Mereka

mendekati tantangan dengan antusiasme, semangat, dan kepercayaan diri, yang membuat mereka lebih siap untuk mencapai tingkat pencapaian dan produktivitas yang tinggi. Mereka juga bisa menunda kepuasan dan membatasi dorongan hati mereka saat mereka mengejar tujuan jangka panjang.

#### 4. *Recognizing emotions in others*

*Recognizing emotions in others (empathy)*, atau mengenali emosi orang lain (empati) merupakan kemampuan untuk merasakan emosi dalam yang lain, adalah "keterampilan orang" yang penting. Itu tidak hanya membantu membangun hubungan yang kuat tetapi juga berkontribusi untuk keberhasilan dalam pengajaran, penjualan, manajemen, dan membantu profesi.

#### 5. *Helping others handle their emotions*

*Helping others handle their emotions*, merupakan kemampuan untuk membantu orang lain menghadapi perasaan mereka adalah faktor penting dalam mempertahankan hubungan yang bermakna.

### **Kinerja Karyawan**

Soemohadiwidjoyo (2015), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dari hasil kerja individu atau

kelompok dalam suatu organisasi dalam periode tertentu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan, dan dilakukan sesuai dengan etika, norma, dan hukum yang berlaku. kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu, kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil pekerjaan dari seseorang atau karyawan, sedangkan kinerja organisasi adalah seluruh hasil kerja yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja individu dan perusahaan saling berkaitan. Pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai berdasarkan kinerja individu di dalam perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2016), mengenai definisi kinerja yang pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan dan tidak dikerjakan karyawan.

Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

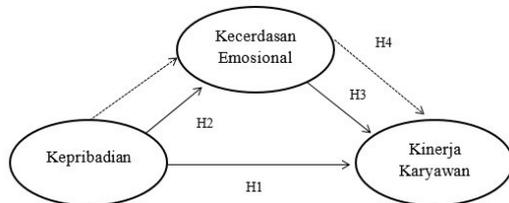
atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mathis dan Jackson (2016), menyebutkan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan terdapat beberapa kriteria, antara lain :

- Kuantitas dari hasil
- Kualitas dari hasil
- Ketepatan waktu dan hasil
- Kehadiran di tempat kerja
- Efisiensi pekerjaan selesai
- Efektivitas pekerjaan selesai

### Konsep Hipotesis

**Gambar1**



Sumber : Data Primer diolah, 2020

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis apakah terdapat pengaruh langsung antara kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi. Maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *eksplanatory reasearch*. Menurut

Cooper dan Schindler (2017), jenis penelitian ini berfokus untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

### Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

objek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Perumda Air MinumTirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus berjumlah sampel 63 orang.

### Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan berupa kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi dokumentasi.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur path (*path analysis*) berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Untuk pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas.

## **Definisi Operasional Variabel Variabel Independen**

### **Kepribadian (X)**

Menurut teori ini dalam Robbins dan Judge (2015), disebutkan bahwa kepribadian manusia dibagi menjadi lima dimensi. Dimensi-dimensi dalam teori lima besar antara lain :

- a. Ekstraversi
- b. Keramahan
- c. Kehati-hatian
- d. Stabilitas emosional
- e. Keterbukaan pada Pengalaman

### **Variabel Intervening**

#### **Kecerdasan Emosional (M)**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, serta mampu mengelola emosi yang dirasakan diri sendiri secara efektif. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional pada penelitian ini mengacu pada pendapat Nevid (2017), yang meliputi:

- a. *Knowing your emotions*
- b. *Managing your emotions*
- c. *Motivating yourself*
- d. *Recognizing emotions in others*

- e. *Helping others handle their emotions*

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

### **Skala Pengukuran**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala *Likert* yang menggunakan interval. Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor 1-5.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan perhitungan nilai  $T_{hitung}$  yang menunjukkan nilai lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ), dengan signifikansi kurang dari 0,05.

## Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). (Ghozali, 2018) menyampaikan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.70$ . Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X), Kecerdasan Emosional (M), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1**

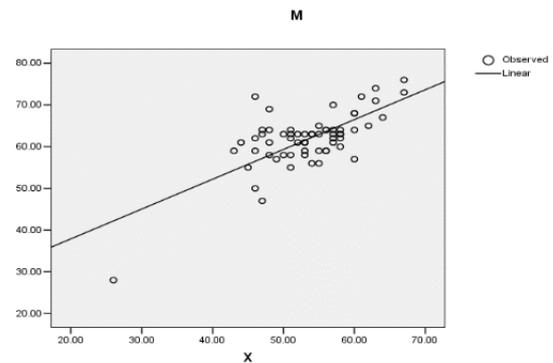
| Parameter              | Unstandardized Residual |         |
|------------------------|-------------------------|---------|
|                        | Model 1                 | Model 2 |
| N                      | 63                      | 63      |
| Kolmogorov-Smirnov Z   | 0.528                   | 0.656   |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0.944                   | 0.783   |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.944 dan 0,783 (dapat dilihat pada Tabel diatas) atau lebih besar dari 0.05; maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

## Uji Linieritas

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Linieritas**



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena titik titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas.

## Uji Heterokedastisitas Glejser

**Tabel 2**

| Variabel terikat | Variabel bebas | Sig. t | Keterangan              |
|------------------|----------------|--------|-------------------------|
| Absres1          | X              | 0.408  | Not Heteroskedastisitas |
| Absres2          | X              | 0.301  | Not Heteroskedastisitas |
|                  | M              | 0.261  | Not Heteroskedastisitas |

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dengan melihat Tabel diatas hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. seluruh variabel adalah  $> \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

**Hasil Uji Koefisien Jalur**

**Tabel 3**

| Hubungan Variabel                              | Standardize <i>d</i> Coefficients | t     | Sig.  |
|--|-----------------------------------|-------|-------|
| X → Y  | 0.280                             | 2.409 | 0.019 |
| M → Y  | 0.543                             | 4.672 | 0.000 |
| Variabel Terikat : Y<br>R <sup>2</sup> : 0,585 |                                   |       |       |

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Hasil Uji Koefisien Jalur**

**Tabel 4**

| Hubungan Variabel                              | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--|---------------------------|-------|-------|
| X → M  | 0.698                     | 7.622 | 0.000 |
| Variabel Terikat : M<br>R <sup>2</sup> : 0,488 |                           |       |       |

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Hasil Uji Koefisien *Path***

**Tabel 5**

| Hubungan Variabel | Koefisien |       | standar error | Koefisien Tidak langsung | s.e Sobel | t Hitung |       |
|-------------------|-----------|-------|---------------|--------------------------|-----------|----------|-------|
|                   | Langsung  |       |               |                          |           |          |       |
| X → Y → M         | 0.698     | 0.543 | 0.094         | 0.052                    | 0.379     | 0.0629   | 6.030 |

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Hubungan antar Variabel**

**Tabel 6**

| Hubungan Variabel                            | P Value                     | Sig.                | Keterangan |
|--|-----------------------------|---------------------|------------|
| Kepribadian → Kecerdasan Emosional           | 0,698                       | 0.000               | Signifikan |
| Kepribadian → Kinerja                        | 0,280                       | 0.019               | Signifikan |
| Kecerdasan Emosional → Kinerja               | 0,543                       | 0.000               | Signifikan |
| Kepribadian → Kecerdasan Emosional → Kinerja | 0,698 x<br>0,543 =<br>0,379 | 0.000<br>&<br>0.000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah, 2020

**Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

**Hipotesis 1 : Pengaruh Kepribadian**

**(X) terhadap Kinerja (Y)**

Pengujian hipotesis pengaruh variabel kepribadian (X) terhadap kinerja (Y) melalui analisis jalur menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,409. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut diartikan bahwa H<sub>1</sub> yang menyatakan kepribadian berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan di Kantor PDAM Kota Kediri diterima.

**Hipotesis 2 : Pengaruh Kepribadian (X) terhadap Kecerdasan Emosional (M)**

Pengujian hipotesis pengaruh langsung variabel kepribadian (X) terhadap kecerdasan emosional (M) melalui analisis jalur menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,622. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepribadian (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kecerdasan emosional (M). Hasil tersebut diartikan bahwa  $H_2$  yang menyatakan kepribadian berpengaruh langsung terhadap kecerdasan emosional karyawan di Kantor PDAM Kota Kediri diterima.

**Hipotesis 3 : Pengaruh Kecerdasan Emosional (M) terhadap Kinerja (Y)**

Pengujian hipotesis pengaruh variabel kecerdasan emosional (M) terhadap kinerja (Y) melalui analisis jalur menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,672. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional (M) terhadap kinerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja (Y). Hasil tersebut diartikan bahwa  $H_3$  yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh

langsung terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM Kota Kediri diterima.

**Hipotesis 4 : Pengaruh Kepribadian (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh Kecerdasan Emosional (M)**

Pengujian hipotesis pengaruh variabel kepribadian (X) terhadap kinerja (Y) yang di mediasi oleh kecerdasan emosional (M) melalui analisis jalur menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,030. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kecerdasan emosional (M) dapat memediasi dengan signifikan hubungan antara kepribadian (X) terhadap kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut diartikan bahwa  $H_4$  yang menyatakan kecerdasan emosional dapat memediasi secara parsial hubungan antara kepribadian terhadap karyawan di Kantor PDAM Kota Kediri diterima.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel kecerdasan emosional sebagai mediasi di Perumda Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kota Kediri. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, dan pengujian

hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian memiliki pengaruh terhadap Kecerdasan Emosional karyawan PDAM Kota Kediri. Hal ini berarti kepribadian dapat meningkatkan kecerdasan emosional pada karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Kediri. Hal ini berarti kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Kediri. Hal ini berarti kecerdasan emosional dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kecerdasan Emosional. Hal ini berarti kecerdasan emosional dapat memediasi hubungan kepribadian dan kinerja karyawan secara parsial.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri maupun pihak yang lain.

1. Memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan sesuai kinerjanya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan giat, hati-hati, dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.
2. Menumbuhkan *sense of belonging* atau rasa memiliki sebuah perusahaan oleh para karyawannya dengan mengadakan liburan atau rekreasi bersama.
3. Mengadakan seminar dan pelatihan rutin untuk memotivasi karyawan supaya memiliki kinerja yang baik.
4. Saran untuk peneliti yang akan datang untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini seperti lingkungan kerja,

motivasi, komunikasi dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cumming, Glenn. (2019). *Emotional Intelligence : The Most Complete Blueprint to Develop and Boost Your EQ. Improve your social skills. Emotional Aggility and Discover Why It Can Matter More Than IQ.*
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta
- Hui-Hua, Z., and Schutte, N. S. 2015. Personality, Emotional Intelligence and Other-Rated Task Performance. *Personality and Individual Differences*(87) 298-301.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manuasia (Teori dan Praktik).* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2016. *Human Resource Management, South- Western* Cengage Learning, Ohio.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Newton, C., Teo, S. T., Pick, D., Ho, M., and Thomas, D. 2016. Emotional Intelligence as a buffer of occupational stress. *Personnel Review, 45*(5), 1010-1028.
- Nevid, J. 2017. *Psychology: Concepts and Applications.* Boston: Cengage Learning.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. 2015. *Perilaku Organisasi,* Salemba Empat, Jakarta.
- Rafsandjani, R. F. 2017. *Pengantar Bisnis bagi Pemula,* Kautsar Abadi, Malang.
- Soemohadiwidjoyo, A. T. (2015). *Panduan Praktis Menyusun KPI,* Penebar Swadaya, Jakarta.
- Setyowati. (2019). *Perilaku Organisasi.* Ponorogo: Wade Group.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D. dan Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi,* Raja Grafindo Persada, Kota Depok