

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INTI NUSA MEDAN

**Andika Supriadi Munthe<sup>1</sup>, Miska Irani Tarigan<sup>2</sup>, Darna Sitanggang<sup>3</sup>,  
Ria Veronica Sinaga<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas Medan  
Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email: [andikasupriadimunthe1106@gmail.com](mailto:andikasupriadimunthe1106@gmail.com)<sup>1</sup> [miska\\_tarigan@ust.ac.id](mailto:miska_tarigan@ust.ac.id)<sup>2</sup>  
[darna.sitanggang@gmail.com](mailto:darna.sitanggang@gmail.com)<sup>3</sup> [riaveronicas@gmail.com](mailto:riaveronicas@gmail.com)<sup>4</sup>

### *Abstract*

*This study seeks to ascertain the impact of emotional intelligence, personality traits, and work loyalty on employee performance at PT. Prima Inti Nusa Medan. Data was collected using surveys, documentation, and interviews. The research approach employed was quantitative, with 33 respondents selected using purposive sampling. The data in this study was analyzed using SPSS version 26.00. The findings indicate that emotional intelligence, individual qualities, and work loyalty have a partly favorable effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.839, indicating that 83.9% of employee performance can be explained by the variables of emotional intelligence, individual traits, and job loyalty, with the remaining 16.1% explained by factors not addressed in this study.*

*Keyword : emotional intelligence, approach employed, individual qualities*

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk kecerdasan emosional karakteristik individu dan loyalitas kerja. Menurut Kaswan (2021:3) kecerdasan emosional merupakan serangkaian kemampuan pribadi dalam memahami emosi diri, mengenali emosi diri, memotivasi diri dan orang lain serta berempati dan membangun dan menjaga relasi dengan orang lain. Menurut Rahman (2013:44) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, dan kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah sehingga dapat menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja. Menurut Agustini (2011:135) dijelaskan bahwa Loyalitas kerja adalah pengabdian seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut: Hasil penelitian Ruhana, Utami, dan Setyaningrum (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur.

Menurut Hasil Penelitian Handayati (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada BANK Jatim cabang Lamongan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BANK Jatim cabang Lamongan.

Menurut Hasil Penelitian Maulida dan Askiah (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

PT. Prima Inti Nusa adalah perusahaan yang memiliki legalitas usaha yang cukup dan sah untuk melakukan kegiatan usaha dalam bidang pengembangan perumahan. Hal ini didukung dengan keanggotaan perusahaan pada asosiasi perusahaan real estat Indonesia (REI/Sumut). Perusahaan didirikan pada tanggal 25 Januari 2011 yang dituangkan dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas No. 181 yang diperbuat dihadapan Notaris Pantas Situmorang, SH.SpN.MKn. Akta Perubahan tanggal 20 April 2012 dengan Akta Berita Acara Rapat No. 148 yang diperbuat dihadapan Notaris Pantas Situmorang, SH.SpN.MKn.

Secara operasional, dari Tahun 2012 sampai Tahun 2022 perusahaan telah berhasil dengan baik pada pembangunan proyek perumahan Griya Mutiara diatas lahan seluas 117.901,12 M<sup>2</sup> dengan Type 36/91 M<sup>2</sup> (Kopel) dengan jumlah unit rumah yang telah rampung terjual sebanyak 1.272 unit baik secara tunai maupun penjualan dengan menggunakan PKR-RST dari PT. Bank Tabungan Negara Simalingkar Medan. Untuk melihat gambaran kinerja karyawan PT. Prima Inti Nusa Medan dari jumlah target dan realisasi penjualan rumah dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

**Tabel 1. Penjualan Rumah PT. Prima Inti Nusa Medan**

Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Persentase Pencapaian (%)
2018	135	118	87
2019	114	79	69
2020	82	39	48
2021	89	39	44
2022	134	81	60

Sumber: PT. Prima Inti Nusa Medan

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan penjualan pada tahun 2018-2022 masih belum tercapai, dimana penjualan pada tahun 2018 sebesar 87%, kemudian penjualan pada tahun 2019 sebesar 69%, pada tahun 2020 sebesar 48%, pada tahun 2021 sebesar 44%, dan penjualan ditahun 2022 hanya mencapai sebesar 60% dari target yang diharapkan. Hasil persentase ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami ketidaktercapaian target. Ketidaktercapaian target ini mengindikasikan bahwa terjadi permasalahan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bidang pemasaran yang berdampak lebih lanjut kepada total penjualan unit rumah tiap tahunnya.

## METODE PENELITIAN

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini dalah seluruh karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan yang berjumlah 47 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sehingga penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan departement marketing yang berjumlah 33 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan skala likert.

**Definisi operasional**

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala pengukuran**

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1.	Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> )	Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengerti dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.	1. Kesadaran diri 2. Pengaturan diri 3. Motivasi 4. Empati 5. Keterampilan sosial
2.	Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	Karakteristik individu adalah karakter seseorang atau ciri yang melekat pada seseorang yang menggambarkan keadaan individu yang membedakannya dengan orang lain.	1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Kepercayaan 4. Pengalaman kerja 5. Sikap
3.	Loyalitas Kerja (X <sub>3</sub> )	Loyalitas kerja adalah pengabdian seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab, serta adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.	1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Kemauan untuk bekerja sama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Kesukaan terhadap pekerjaan 6. Kejujuran
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Ketepatan waktu 2. Efektivitas 3. Kemandirian 4. Hasil kerja 5. Pengetahuan pekerjaan 6. Inisiatif 7. Kecekatan mental

Sumber: Diolah Penulis

**Teknik Analisi Data**

**Model Analisis**

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut: Untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional karakteristik individu dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dengan rumus:

$$KK = \alpha + \beta_1 KI + \beta_2 K + \beta_3 KK + e$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi
- KE = Kecerdasan Emosional
- KI = Karakteristik Individu
- LK = Loyalitas Kerja
- e = Tingkat kesalahan Estimasi

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Linier Regresi Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.Error		
<sup>1</sup> (Constant)	1.177	2.328	.506	.617
Kecerdasan_Emosional	.332	.134	2.467	.020
Karakteristik_Individu	.606	.144	4.207	.000
Loyalitas_Kerja	.352	.104	3.378	.002

**Sumber :** Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,177 + 0,332X_1 + 0,606X_2 + 0,352X_3$$

Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 1,177 artinya jika nilai kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,177.
2. Nilai koefisien regresi X1 (kecerdasan emosional) sebesar 0,332 artinya apabila kecerdasan emosional naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,332 dan apabila kecerdasan emosional turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,332.
3. Nilai koefisien regresi X2 (karakteristik individu) sebesar 0,606 artinya apabila karakteristik individu naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,606 dan apabila karakteristik individu turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,606.
4. Nilai koefisien regresi X3 (loyalitas kerja) sebesar 0,352 artinya apabila loyalitas kerja 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,352 dan apabila loyalitas kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,352.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan kecerdasan emosional karakteristik individu dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kecerdasan emosional  $2,467 > t_{tabel} 1,699$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,020 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik individu  $4,207 > t_{tabel} 1,699$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel loyalitas kerja  $3,378 > t_{tabel} 1,699$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan.

**Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.029	3	119.010	50.528	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.305	29	2.355		
	Total	425.333	32			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas\_Kerja, Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $50,528 > 2,93$  ( $F_{tabel}$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.823	1.535

a. Predictors: (Constant), Loyalitas\_Kerja, Kecerdasan\_Emosional, Karakteristik\_Individu

*Sumber : Data diolah dengan SPSS*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.839 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja sebesar 83,9%, sedangkan 16,1% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin kerja.

## KESIMPULAN

Secara parsial variabel kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan. Secara simultan variabel kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Nusa Medan. Variasi kecerdasan emosional, karakteristik individu, dan loyalitas kerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 0,839 atau 83,9%. Sisanya sebesar 16,1% lagi dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah Sebaiknya pimpinan perusahaan hendaknya meningkatkan kecerdasan emosional karyawan agar motivasi karyawan lebih baik untuk mencapai sasaran dan target, serta mempertahankan semangat dalam bekerja. Sebaiknya pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan sikap karyawan, agar karyawan dapat lebih senang bekerja di PT. Prima Inti Nusa Medan, dengan memberikan bonus dan fasilitas kerja. Sebaiknya pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan ketaatan karyawan terhadap peraturan dengan mempertegas peraturan dan memberi sanksi yang tegas bagi setiap karyawan yang tidak menaati peraturan. Dengan begitu tingkat kedisiplinan akan meningkat sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat jika karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. Ginanjar. (2013). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual berdasarkan 6 Rukun Iman dan 5 Rukun Islam*. Jakarta: ARGA.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Pertama. Edisi ke 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, J., Donnelly, J.H., & Ivancevich, J. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jilid dua. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, Daniel. (2018). *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Karir*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamali, A. Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPEE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2021). *99 Jalan Menuju Cerdas Emosi, Sosial Dan Spiritual*. Bandung: Yrama Widya.
- Mangkunegara. A. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Poerwopoespito, FX. **Oerips**. (2004). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Raharjo, Adisasmita. (2013). *Teori-teori Pembangunan Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahman, A. Agus. 2013. *Psikologi Sosial, Integrasi Pengetahuan Wahyu dan Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: STIE YKPN.
- Siswanto, Bejo. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handayati, R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Maulida, R. A., & Askiah. (2020). *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*. *Borneo Studies and Research*, 2(1), 696-704.
- Ruhana, I., Utami, H. N., & Setyaningrum, R. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).