

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. IRMA ZUITA TANGERANG

Sulaeman¹, Adi Musharianto²

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta

Email korespondensi: Suleheroes@gmail.com

Abstract: *The impact of emotional intelligence on employee performance is the focus of this research. How Locus of Control affects how well employees perform. Employee performance at CV. Irma.Zuita Tangerang is simultaneously influenced by emotional intelligence and Locus of Control . Quantitative associative is the method used in this study. According to the findings of this study, when multiple linear analysis is used, a constant value of 1.951 is produced. This means that even if the variables measuring emotional intelligence and Locus of Control remain constant or approach zero, the employee performance created will remain at 1.951. It can be concluded that the variables of emotional intelligence with Locus of Control have an effect on employee performance based on the results of the t test of the emotional intelligence variable to employee performance which obtained a value of $T_{hitung} (6,358) > T_{tabel} (2,052)$, and the results of the t test of the Locus of Control variable to employee performance which obtained a value of $T_{hitung} (6,358) > T_{tabel} (2,052)$. The results of the analysis of the coefficient of determination (R^2) obtained results of 0.901 (90%) which indicates that the variables of emotional intelligence and Locus of Control have an effect of 90% on employee performance while the remaining 10% is influenced by other factors. The significant test results obtained a correlation value of emotional intelligence of 0.000 while Locus of Control is 0.000, which means that the influence of these variables is very strong.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Locus of Control, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah unsur pokok terpenting dalam perusahaan atau organisasi yang tidak dapat dilepaskan. Sumber energi manusia senantiasa berfungsi aktif serta sangat dominan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi sebab sumber energi manusia ialah asset yang bernilai dalam perusahaan atau organisasi serta wajib dikelola dengan baik supaya senantiasa membagikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan atau organisasi. Untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal Sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif dan efisien.

Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti emosi untuk membantu berpikir, memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta untuk merefleksikan emosi secara teratur seperti mengendalikan emosi. dimana kecerdasan emosional berperan penting dalam penentuan sikap

dan pengelolaan emosi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan diharapkan pegawai mampu melayani masyarakat dengan baik.

Locus of Control adalah kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. *Locus of Control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Dimana *Locus of Control* berperan penting dalam bekerja agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut wawancara dengan pekerja Bapak Naufal Abror di CV. Irma.Zuita pada tanggal 12 April 2022 pukul 10.00, masalah yang sering terjadi adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal, dan bahwa tak sedikit karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dan kurang memiliki *Locus of Control* dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, terkadang terjadi miskomunikasi antar individu dan bidang, dan terkadang terjadi perubahan struktur yang mengakibatkan hasil yang buruk.

METODE

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya tentang "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Irma.Zuita Tangerang." Penulis menggunakan metode analisis kuantitatif asosiatif untuk mendesain penelitian mereka, yang memberikan penekanan lebih besar pada analisis data numerikal yang diperoleh melalui metode statistik. Penelitian ini memanfaatkan seluruh karyawan CV. Irma.Zuita Tangerang, yang berjumlah 30 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel non-probabilitas.

HASIL

Nilai r_{tabel} didapat dari hasil perhitungan korelasi pearson product moment dengan bantuan software SPSS 23.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.955	0.361	Valid
2	0.957	0.361	Valid
3	0.917	0.361	Valid
4	0.927	0.361	Valid
5	0.858	0.361	Valid
6	0.899	0.361	Valid
7	0.955	0.361	Valid
8	0.957	0.361	Valid
9	0.917	0.361	Valid

10	0.927	0.361	Valid
-----------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) adalah valid, karena nilai rhitung dari seluruh pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai rtabel (0,361)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control* (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0.910	0,361	Valid
2	0.910	0,361	Valid
3	0.887	0,361	Valid
4	0.834	0,361	Valid
5	0.805	0,361	Valid
6	0.907	0,361	Valid
7	0.910	0,361	Valid
8	0.910	0,361	Valid
9	0.887	0,361	Valid
10	0.834	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel *Locus of Control* (X2) adalah valid, karena nilai rhitung dari semua pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai rtabel (0,361).

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
1	0.949	0,361	<i>Valid</i>
2	0.927	0,361	<i>Valid</i>
3	0.877	0,361	<i>Valid</i>
4	0.728	0,361	<i>Valid</i>
5	0.757	0,361	<i>Valid</i>
6	0.927	0,361	<i>Valid</i>
7	0.827	0,361	<i>Valid</i>
8	0.716	0,361	<i>Valid</i>
9	0.908	0,361	<i>Valid</i>

10	0.805	0,361	<i>Valid</i>
-----------	-------	-------	--------------

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, karena nilai rhitung dari semua pernyataan yang ada menunjukkan angka > dari nilai rtabel (0,361).

2. Uji Reliabelitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items
Kecerdasan Emosional	0,982	10
<i>Locus Of Control</i>	0,967	10
Kinerja Karyawan	0,954	10

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan Tabel 4, nilai cronbach'a alpha variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,982, variabel *Locus of Control* (X2) sebesar 0,967 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,954. Hal ini berarti cronbach alpha > 0,60 yang menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel-variabel tersebut adalah reliabel.

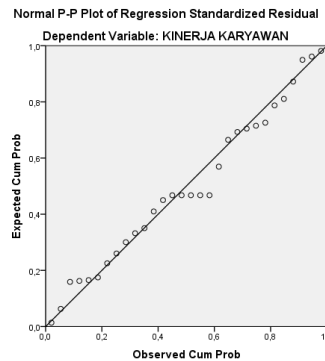
3. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72601882
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
	Negative	-,084
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: hasil pengolahan data spss 23

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,181 > 0,05$ sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa data normalitas yang diuji terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Uji Normalitas PP plot

Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis dapat terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,949 ^a	,901	,894	2,825	1,731

a. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, KECERDASAN EMOSIONAL
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 6 di atas, nilai Durbin-Watson (D-Whitung) sebesar 1,731. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan D W = hitung antara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

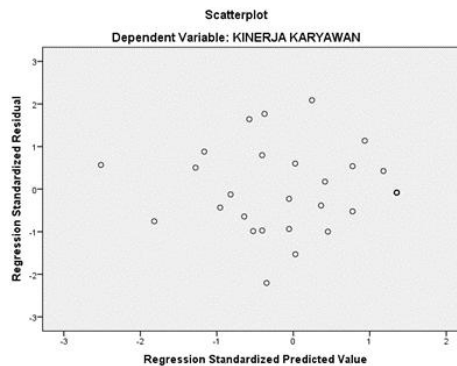
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1,951	2,430		,803	,429			
KECERDASAN EMOSIONAL	,287	,045	,413	6,358	,000	,866	1,155	
LOCUS OF CONTROL	,679	,062	,717	11,021	,000	,866	1,155	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memperoleh nilai tolerance $0,866 > 0,1$ dan VIF $1,155 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas.

6. Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas

Dari output tersebut dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada pada angka di bawah atau di sekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak berbentuk pola gelombang yang melebar kemudian menyempit, serta tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

7. Uji Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,951	2,430		,803	,429
KECERDASAN EMOSIONAL	,287	,045	,413	6,358	,000
LOCUS OF CONTROL	,679	,062	,717	11,021	,000

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Dari Tabel 8 koefisien regresi yang diperoleh dapat dibentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y' = 1,951 + 0,287X_1 + 0,679X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,951 artinya nilai konstanta yang positif menunjukkan pengaruh variabel independen. Jika variabel independen mengalami kenaikan atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan atau terpenuhi.
- Koefisien regresi sebesar 0,287 merupakan nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya jika Kecerdasan Emosional (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,287 atau 29%. Koefisien bernilai positif, artinya antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) berhubungan positif.
- Koefisien regresi sebesar 0,679 merupakan nilai koefisien regresi variabel *Locus of Control* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya jika *Locus of Control* (X2) mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami

penurunan sebesar 0,679. Koefisien bernilai positif, artinya hubungan antara *Locus of Control* (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

8. Uji Korelasi

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		KECERDASAN EMOSIONAL	LOCUS OF CONTROL	KINERJA KARYAWAN
KECERDASAN EMOSIONAL	Pearson Correlation	1	,366*	,676**
	Sig. (2-tailed)		,047	,000
	N	30	30	30
LOCUS OF CONTROL	Pearson Correlation	,366*	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,047		,000
	N	30	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,676**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Pada tabel 9 penulis dapat menyimpulkan bahwa:

- Korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,676 karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,600-0,799, maka dapat diartikan tingkat hubungan antara variabel Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan adalah kuat.
- Korelasi antara variabel *Locus of Control* berhubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,868 karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,800-1,000 maka dapat diartikan bahwa tingkat hubungan antara variabel *Locus of Control* dengan Kinerja Karyawan adalah sangat kuat.
- Korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan sebesar 1 artinya, karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,800-1,000 maka dapat diartikan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat.

9. Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901	,810	,894	2,825

pada tabel 10, variabel Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,901. Hal ini berarti seluruh variabel independen memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 90% terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel X1 dan X2.

10. Uji T (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,951	2,430		,803	,429
	KECERDASAN EMOSIONAL	,287	,045	,413	6,358	,000
	LOCUS OF CONTROL	,679	,062	,717	11,021	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

- Variabel Kecerdasan Emosional (X1)
 nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X1 memiliki Thitung sebesar 6,358 dengan $T_{tabel} = 2,052$ (df 30-2-1 = 27 dengan signifikansi 0,05).
- Variabel *Locus of Control* (X2)
 nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Variabel X2 memiliki Thitung sebesar 11,021 dengan $T_{tabel} = 2,052$ (df 30-2-1 = 27 dengan signifikansi 0,05).

11. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1965,196	2	982,598	123,107	,000 ^b
	Residual	215,504	27	7,982		
	Total	2180,700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), *LOCUS OF CONTROL*,
 KECERDASAN EMOSIONAL

Sumber: Hasil pengolahan data 2023

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung untuk model regresi yang digunakan sebesar 123,107. Untuk mencari Ftabel dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1 = 2$ dan $df_2 (30 - 2 - 1) = 27$, diperoleh hasil Ftabel sebesar 3,35. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($123,107 > 3,35$), maka H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan

Emosional dan *Locus of Control* berpengaruh secara simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka berikut ini akan disampaikan pembahasan sebagai berikut:

A. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Irma.Zuita Tangerang.

1. Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa kecerdasan emosional terhadap kinerja Karyawan pada CV. Irma.Zuita Tangerang. Pada uji parsial kecerdasan emosional memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. variabel kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan, memperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,358 Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,358 > 2,052$) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas bahwa kecerdasan emosional memperoleh nilai tolerance $0.866 > 0.1$ dan VIF $1,155 < 10$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini kecerdasan emosional bebas dari masalah multikolinearitas. Nilai koefisien regresi 0,287 merupakan nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional(X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya jika kecerdasan emosional(X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 atau 29%. Koefisien bernilai positif artinya antara kecerdasan emosional(X1) dan Kinerja Karyawan (Y) berhubungan positif.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,676 karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,600-0,799 maka artinya tingkat hubungan variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yaitu kuat. Perusahaan yang mampu menerapkan pendidikan berupa program pelatihan kecerdasan emosional kepada karyawan maka akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya, dengan begitu kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan harus dapat mencapai komitmen yang saya buat dengan segala resiko yang harus dihadapi. Karyawan harus selalu mampu beradaptasi dan dapat membina hubungan yang harmonis dengan semua pegawai. Karyawan selalu dapat mengelola segala informasi yang saya dapatkan secara baik.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_a) yaitu Kecerdasan Emosional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ningrum Ramadhani (2019) yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Irma.Zuita Tangerang.

1. Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Irma.Zuita Tangerang. Pada uji parsial *Locus of Control* memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan, memperoleh nilai T_{hitung} sebesar . Nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($11,021 > 2,052$) hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *Locus of Control* dengan variabel Kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas bahwa *Locus of Control* memperoleh nilai tolerance $0.866 > 0.1$ dan VIF $1,155 < 10$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini *Locus of Control* bebas dari masalah multikolinieritas.
3. Hasil uji koefisien regresi 0,679 merupakan nilai koefisien regresi variabel *Locus of Control* (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), artinya jika *Locus of Control* (X_2) mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,679. Koefisien bernilai positif artinya antara *Locus of Control* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) berhubungan positif.
4. Hasil uji korelasi antara variabel *Locus of Control* berhubungan secara positif dengan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,868 karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,800-1,000 maka tingkat hubungan variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan yaitu kuat dengan *Locus of Control* menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya. Hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu introspeksi diri agar karyawan percaya diri untuk melakukan suatu perubahan lebih baik lagi. Karyawan selalu memastikan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan rencana. Karyawan selalu mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cepat, teliti, dan profesional.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_a) yaitu *Locus of Control* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Hasil penelitian ini juga didukung oleh M Khairul (2020) yang menyatakan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Irma.Zuita Tangerang.

1. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Irma.Zuita Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y' = 1,951 + 0,287X_1 + 0,679X_2 + e$$

2. Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi antara variabel Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,949 diinterpretasikan bahwa hubungan Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R^2 sebesar 0,901

Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan adalah 90%, sedangkan sisanya 10% ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi. Diperoleh nilai korelasi antara variabel kecerdasan emosional, *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan sebesar 1 artinya, karena nilai koefisien korelasi berada diantara 0,800-1,000, maka artinya tingkat hubungan kecerdasan emosional, *Locus of Control* terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu sangat kuat. Diperoleh nilai signifikans sebesar $0.000 < 0,05$ dan di peroleh nilai F_{hitung} untuk model regresi yang digunakan sebesar 123,107 Untuk menemukan F_{tabel} dengan menggunakan keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (0,05), $df_1 = 2$ dan $df_2 (30-2-1) = 27$, maka hasil F_{tabel} sebesar 3,35. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($123,107 > 3,35$), maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* berpengaruh simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Restu Nisa. (2020) yang menyatakan Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai simpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil diatas jadi dapat disimpulkan variabel Kecerdasan Emosional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari hasil diatas jadi dapat disimpulkan variabel *Locus of Control* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional dan *Locus of Control* berpengaruh simultan/memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of Control* Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- _____. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2016. Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamali, A.Y. 2016. Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Khairul Muhammad. 2020. Judul penelitian pengaruh Tipe Kepribadian Dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang.
- Mayasari dan Perwita. 2017. Judul penelitian pengaruh pengetahuan kewirausahaan, adversity intelligence dan kreativitas terhadap intensi berwirausaha siswa SMKN 1. Temanggung
- Nante, S. R. M. D. 2021. Hubungan antara *Locus of Control* dengan Coping Stress pada mahasiswa yang sedang mengerjakan tugas akhir Universitas Mercu Buana. Yogyakarta. .
- Restu Nisa. 2020. Judul penelitian Pengaruh *Locus of Control* , Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kejora Jaya Raya Kota Pekalongan.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi. Offset. Sugiyono. 2013.
- Tegar, Nanang, (2019), Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis), Yogyakarta: Quadrant.
- Robbins (2016:260). dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Ningrum Ramadhani, (2019), Pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. sumber graha sejahtera. Jurnal manajemen STIE Muhamadiyah Palopo.