



# PENGARUH KEPERIBADIAN *INTROVERT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA

Cindy Claudia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

<sup>1</sup>Alamat korespondensi: ccwijaya0@gmail.com

**Abstrak:** *Personality is when a person does his job and is required to be able to interact with others. These personality differences can lead to communication misses that impede performance. A person who has good emotional intelligence will succeed in his life by being able to master the habits of thinking that drive productivity at work. The population in this study is an employee of PT. Indomarco Pristama. The sample of this study was 100 respondents using probability sampling techniques. The data analysis methods used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Double Linear Regression Test and Hypothesis Test using the SPSS Version 24 for Windows program. The research results show that introverted personality has a positive and significant effect on employee performance. This means that an individual's personality influences the social interactions he or she carries out with co-workers. Furthermore, emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance. This means that emotional intelligence has a high role and influence in the world of work. Simply put, whether the work you do is good or not is indirectly influenced by the quality of your emotional intelligence. Emotional intelligence determines how well a person uses the skills they have, including intellectual skills.*

**Kata kunci:** Kepribadian *Introvert*, Kecerdasan Emosional, Kinerja.

**Kutip :**

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini menempati posisi pertama yang memiliki Produk Domestik Bruto (PDB) paling besar di ASEAN sebesar US\$ 1,32 triliun pada tahun 2022 (Mardiansyah, 2023). Berdasarkan data *International Monetary Fund* (IMF) PDB ASEAN memiliki nilai total sebesar 3,9 Triliun dolar AS atau sekitar 3,65 % dari PDB global (Nuhanisah, 2022). Pencapaian ini didapat melalui berbagai sektor ekonomi yang dimiliki Indonesia salah satunya adalah industri ritel. Industri ritel merupakan industri yang strategis dalam kontribusinya terhadap perekonomian Indonesia. Kehadiran industri ritel modern pada dasarnya memanfaatkan pola belanja masyarakat terutama kelas menengah keatas yang tidak mau berdesak-desakan di dalam pasar tradisional yang biasanya becek atau tidak tertata rapi (Muhdar, 2020).

Pertumbuhan ritel modern hingga tahun 2021 berjumlah 40.377 gerai yang terdiri dari Minimarket sejumlah 38.323 gerai, Supermarket 1.411 gerai, Ritel pom bensin 358 gerai dan Hypermarket 285 gerai (Havid, 2023). Dengan jumlah ritel yang berkembang saat ini tentu sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menjalankan bisnis ritel yang ada agar terus ada dan berkembang. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri

dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Untuk memiliki SDM yang baik, sebuah organisasi harus mempunyai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik juga dalam mengelola SDM yang ada di organisasi tersebut.

Rahardjo (2022) berpendapat peran MSDM telah berkembang dan diperkuat oleh minat yang lebih besar yang ditunjukkan dalam masalah hubungan manusia oleh para spesialis seperti ilmuwan perilaku, insinyur industri, psikolog sosial, penasihat perburuhan dan hukum, teknologi industri dan komputer, yang semuanya penelitiannya telah memperkaya pengetahuan. Dalam aspek sumber daya manusia yang perlu diperhatikan salah satunya adalah keterampilan dan kemampuan karyawan, kapabilitas manajemen serta keterkaitannya dengan strategi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi. Upaya yang dilakukan dalam mewujudkan kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada salah satu diantaranya yaitu pendekatan psikologis dan organisasi.

Pendekatan ini adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan dari aspek manusia di dalam sebuah perusahaan (Feranza, 2022). Selaras dengan penjelasan teoritis tentang pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, masih terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang belum jelas. Penelitian ini juga dilatarbelakangi *research GAP* pada penelitian terdahulu. Dumondor, *et. al.* (2022) membuktikan bahwa Kepribadian dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian menurut Montolalu, *et. al.* (2018) membuktikan bahwa Kepribadian berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan Akbar dan Yudianto (2020) yang membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kepribadian merupakan sesuatu hal yang penting dalam proses sosial. Menurut Carl Gustav Jung dalam Purba (2021) kepribadian terbagi menjadi Introvert dan Ekstrovert, seorang introvert memiliki pemahaman yang baik terhadap pribadi sendiri yang berhubungan dengan semua persepsi yang bersifat individu. Berbeda dengan orang yang memiliki kepribadian ekstrovert lebih mampu menyampaikan apa yang dirasakan dalam berbagai situasi dan orang ekstrovert ini lebih aktif dalam melakukan interaksi dengan orang sekitar. Fenomena tentang Kepribadian Introvert dan Ekstrovert seperti yang kita ketahui bahwa dalam suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

PT. Indomarco Prismatama adalah jaringan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari. Untuk memenuhi tujuan ini, beberapa perwakilan dialokasikan untuk memperhatikan dan meneliti perilaku pengeluaran individu. Akhirnya adalah bahwa orang akan lebih sering memilih berbelanja di toko modern tergantung pada alasan di balik penentuan total item nilai, biaya positif dan serius, dan iklim yang menyenangkan. Dilihat dari tipe kepribadian karyawan di PT. Indomarco Prismatama yaitu adanya kepribadian yang berbeda-beda pada setiap orang. Dengan adanya kepribadian yang berbeda-beda ini tentunya menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi perusahaan. Adanya hambatan dalam berkomunikasi pada rekan kerja atau klien terkait masalah pekerjaan maupun yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Padahal dalam dunia kerja karyawan dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang lain sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya. Selain Tipe Kepribadian, kecerdasan emosional juga dapat memberi pengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Goleman dalam Nurhasanah (2018) kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna. Akan tetapi seseorang yang cerdas secara emosional akan mampu mengenali dan mengelola emosi diri, memotivasi dirinya, mengenali emosi orang lain dan membina kerja sama yang baik dengan orang lain. Faktanya bahwa banyak orang di



sekitar kita memiliki kecerdasan otak saja, memiliki gelar tinggi, belum tentu sukses dalam dunia pekerjaan. Karena kecerdasan emosional ini tentang bagaimana kita mampu atau merasakan kesadaran diri dalam diri kita sendiri seperti inisiatif, optimisme dan kemampuan beradaptasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian *Introvert* dan Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Pristama.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mendukung pembahasan serta analisis studi, bagian ini membahas landasan teori, yang meliputi konsep dan teori yang memiliki keterkaitan dengan lingkup bahasan yang diteliti. Temuan riset terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan datang juga disampaikan. Kemudian, kerangka pemikiran menggambarkan suatu sistem yang berisi penjelasan mengenai hubungan atau keterkaitan antara faktor-faktor yang diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka pada bagian akhir pada bab ini hipotesis akan terbentuk yang merupakan asumsi awal yang nantinya harus diuji keabsahannya pada kajian ini.

### 2.1. Kepribadian Introvert

#### 2.1.1. Pengertian Kepribadian Introvert

Introvert merupakan kepribadian orang yang lebih suka menyendiri, introvert lebih cenderung bersikap tenang, pendiam terutama pada saat berada di kerumunan orang banyak, setelah beraktifitas di luar orang dengan kepribadian introvert akan kehabisan mood dan energi. Setelah kehabisan energi dan mood orang dengan kepribadian introvert akan beristirahat untuk *me-“recharge”* energinya kembali dengan meluangkan waktu untuk *me time* Soemohadiwidjojo (2021).

Menurut Apriliana (2018) menyatakan kepribadian *introvert* adalah pendiam, pemalu, mawas diri, gemar membaca, suka menyendiri, dan menjaga jarak kecuali dengan teman yang sudah akrab, cenderung merencanakan terlebih dahulu sebelum melangkah, dan curiga, tidak suka kegembiraan, menjalani kehidupan sehari-hari dengan keseriusan, dan menyukai gaya hidup yang teratur dengan baik, menjaga perasaannya secara tertutup, jarang berperilaku agresif, tidak menghilangkan kemarahannya, dapat dipercaya, dalam beberapa hal pesimis, dan mempunyai nilai standar etika yang tinggi.

#### 2.1.2. Aspek-Aspek Tipe Kepribadian Introvert

Menurut Eysenck dalam *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ) aspek-aspek tipe kepribadian adalah sebagai berikut:

##### 1. *Inactivity (Passive)*

Orang yang tidak siap dengan aktivitas fisik, cenderung menyukai kesendirian, merasa lebih nyaman dengan ketenangan, kurang tertarik dengan keramaian, mudah mengantuk dan mudah Lelah.

##### 2. *Unsociability* (tidak mampu bergaul)

Orang yang tidak mudah berinteraksi dengan lingkungan baru, kurang berminat untuk berhubungan dengan orang lain terutama orang yang baru dijumpainya, lebih senang memiliki sedikit teman, cenderung menarik diri jika tertekan atau terganggu perasaannya jika berhubungan dengan orang lain.

##### 3. *Carefulness* (hati-hati)

Orang yang memikirkan baik-baik segala sesuatu sebelum melakukan tindakan, tidak gegabah, menyukai hal-hal yang sering dilakukannya secara terus-menerus untuk menghindari bahaya.





4. *Controlled* (terkendali)  
Orang yang mengandalkan pengendalian diri, memiliki kehidupan yang teratur dan terjadwal, bahkan merencanakan sesuatu dengan seksama terkhusus untuk masa depan.
5. *Inhibition* (emosi tertutup)  
Orang yang dapat mengontrol dengan mudah perasaannya untuk tidak di ungkapkan kepada orang lain, bisa bersikap dengan sangat tenang dalam berbagai situasi dan kondisi.
6. *Reflectiveness* (reflektif)  
Orang yang menyukai hal-hal yang bersifat abstrak, memiliki pemikiran yang filosofis, dan selalu bersikap mawas diri
7. *Responsibility* (bertanggung jawab)  
Orang yang dapat dipercaya untuk melakukan sesuatu yang baik, selalu menepati janji, sedikit kompulsif (Falah, 2020).

### 2.1.3. Indikator Kepribadian Introvert

Eysenck dalam (Handayani, 2020) mengemukakan indikator kepribadian introvert yaitu:

1. **Aktivitas**  
Menjelaskan bahwa tipe kepribadian introvert cenderung kurang aktif, lebih memilih lingkungan yang tenang dan menyukai aktivitas yang tidak terburu-buru.
2. **Interaksi Sosial**  
Biasanya tipe kepribadian *introvert* lebih memilih memiliki teman dekat yang sedikit, menyukai hal-hal yang dilakukan sendiri dan sulit untuk memulai pembicaraan dengan orang yang baru dikenal.
3. **Pengambilan Keputusan**  
Menjelaskan bahwa tipe kepribadian introvert menyukai hal yang telah biasa dilakukan, lebih memilih keadaan yang aman dan tidak menyukai hal yang beresiko.
4. **Kontrol Emosi**  
Menjelaskan bahwa tipe kepribadian introvert cenderung pandai menyembunyikan perasaan, mereka mencoba terkontrol dalam mengekspresikan perasaan dan pikirannya.
5. **Tanggung Jawab**  
Menjelaskan bahwa tipe kepribadian introvert cenderung dapat diandalkan, dapat dipercaya dan berhati-hati.

### 2.1.4. Hubungan Kepribadian Introvert dengan Kinerja Karyawan

Karyawan harus bersifat profesional dalam bekerja segala potensi dalam dirinya dapat tergambar dari sikap dan kepribadiannya yang mempengaruhi kinerja. Penentu kinerja karyawan antara lain adalah *ability*. *Ability* merupakan kemampuan karyawan, kecakapan, bakat, keahlian dan sikap positif yang harus ada dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki keunggulan kompetitif dibanding organisasi lain Indrastuti (2021).

## 2.1. Kecerdasan Emosional

### 2.1.1. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali diri sendiri dan orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan hubungannya dengan orang lain. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang



dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan Emosional membantu seseorang dalam memotivasi diri agar mempunyai kemampuan lebih dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi serta mengatur keadaan jiwa Wispandono & Buyung (2019).

*Emotional Question* (EQ) merupakan kompetensi yang mendasar dari manusia, yang membuat seseorang berbeda dalam mencapai kesuksesan hidupnya. Berkembang pesatnya pengetahuan mengenai kecerdasan emosional, yang didukung oleh ratusan kajian riset dan laporan manajemen, mengajarkan kita setiap hari bagaimana meningkatkan kapasitas penalaran kita dan sekaligus memanfaatkan dengan lebih baik emosi kita, kebijakan intuisi kita, dan kekuatan yang ada dalam kemampuan kita untuk berhubungan pada tingkat dasar dengan diri kita sendiri dan orang-orang disekitar kita Nasution (2020).

### 2.1.2. Komponen Kecerdasan Emosional

Menurut Wulandari (2020) terdapat empat komponen kecerdasan emosional yaitu:

1. Persepsi  
Kemampuan untuk menyadari diri mengenai emosi dan mampu menunjukkan kebutuhan emosional seseorang.
2. Asimilasi  
Kemampuan seseorang untuk membedakan diantara emosi yang berbeda-beda yang mungkin mereka rasakan dan memprioritaskan yang mempengaruhi proses pemikiran mereka.
3. Manajemen  
Kemampuan untuk menghubungkan atau tidak menghubungkan emosi, tergantung pada kegunaan beberapa situasi.
4. Pemahaman  
Kemampuan untuk memahami emosi yang rumit, seperti misalnya perasaan yang muncul bersama-sama tentang kesetiaan dan penhianatan.

### 2.1.3. Dimensi Kecerdasan Emosional

Octavia (2020) menjelaskan bahwa mengukur kecerdasan emosional terdapat empat dimensi yaitu:

1. *Self Emotion Appraisal* (SEA)  
Kemampuan seseorang mengenali suasana hati, baik di dalam diri sendiri maupun bagaimana mengekspresikan emosinya. Dimensi ini menilai bagaimana individu memahami perasaan dirinya sendiri serta bagaimana kemampuannya menilai perasaan diri sendiri
2. *Other Emotion Appraisal* (OEA)  
Kemampuan individu merasakan dan memahami emosi orang-orang disekitarnya. Individu yang memiliki kemampuan ini yang tinggi akan jauh lebih sensitive terhadap perasaan dan emosi orang lain.
3. *Use of Emotion* (UOE)  
Kemampuan individu menggunakan emosinya. Kemampuan ini dapat mengarahkan individu ke arah kegiatan yang lebih konstruktif, serta kinerja yang dapat lebih terkendali
4. *Regulation Of Emotion* (ROE)  
Kemampuan mengatur emosi diri sendiri, sehingga dapat dengan cepat memulihkan diri dari tekanan psikologis.

### 2.1.4. Indikator Kecerdasan Emosional

Yusuf dalam (Matrianti, 2021) mengemukakan indikator kecerdasan emosional





yaitu:

1. Kesadaran Diri, terdiri dari:

- a) Mengetahui dan merasakan emosi diri sendiri.
- b) Memahami pengaruh perasaan terhadap tindakan.

2. Pengaturan Diri, terdiri dari:

- a) Dapat mengurangi perasaan kesepian dan cemas pada diri sendiri.
- b) Dapat mengendalikan rasa marah secara lebih baik.

3. Empati, terdiri dari:

- a) Mampu menerima sudut pandang orang lain.
- b) Mampu mendengarkan pendapat orang lain.

4. Memanfaatkan Emosi Secara Produktif, terdiri dari:

- a) Memiliki rasa tanggung jawab dan bisa memusatkan perhatian pada tugas yang sedang dikerjakan.
- b) Tidak bersikap *impulsive*.

### 2.1.5. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Karyawan

Menurut Aswir & Misbah (2018) mengemukakan hubungan komponen kecerdasan emosional terhadap kinerja terdiri dari:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang baik membuat seorang karyawan dapat tampil dengan keyakinan diri, sehingga dapat berbuat tegas dan mampu membuat keputusan yang baik dalam keadaan tidak pasti dan tertekan.

2. Pengaturan Diri

Seorang karyawan yang mampu mengatur emosi diri yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab atas kinerja pribadi dan mempunyai kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Mengatur emosi membuat seorang karyawan dapat mengendalikan pikiran untuk tetap tenang mengerjakan tugas pribadinya.

3. Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi diri sendiri akan membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat.

4. Empati

Kemampuan berempati membuat seseorang menjadi mudah untuk diterima banyak orang dan merasa dihargai, begitu pula hal yang sama dirasakan oleh orang lain yang merasa dirinya dihargai dengan pemikiran yang mempunyai perbedaan sudut pandang.

## 2.1. Kinerja

### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Robbins dalam Budiyanto & Mochklas (2020) mengemukakan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.



### 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Busro (2018) berpendapat terdapat hal yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Internal, terdiri dari:
  - a) Intelektual
  - b) Teratur dalam bekerja
  - c) Tingkat kepuasan dalam bekerja
  - d) Hal yang memotivasi karyawan
  - e) Hal yang memotivasi karyawan

Faktor Eksternal, terdiri dari:

- a) Model atau gaya kepemimpinan
- b) Situasi kondisi kerja
- c) Kompensasi
- d) Gaya manajemen perusahaan

### 2.1.3. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Muharram *et. al* (2020) berpendapat unsur-unsur penilaian kerja terdiri dari:

1. Kesetiaan  
Kesetiaan disini merupakan tekat dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja  
Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Ketaatan  
Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

### 2.1.4. Dimensi Kinerja

Bernadin dalam Lukmiati (2020) berpendapat dimensi-dimensi kinerja terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Hubungan antar individu

### 2.1.5. Indikator Kinerja

Bangun dalam Sunarto (2021) menjelaskan kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan  
Banyaknya tugas yang didapat oleh perorangan maupun tim menjadi suatu standar tugas. Karena setiap pekerjaan mempunyai persyaratannya sendiri. Menurut syarat pekerjaan bisa ditetapkan banyaknya tenaga kerja yang diinginkan guna bekerja pada berapa unit kerja.
2. Kualitas pekerjaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Insistur Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tingkat seberapa baik pekerjaan atau tugas yang telah dilakukan. Setiap tugas harus mematuhi batas kualitas tertentu, dimana seluruh karyawan harus menyesuaikannya agar bisa beroperasi dan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang diperlukan.

### 3. Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 3. Ketepatan waktu

Menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu, karena mempunyai ketergantungan terhadap tugas lain dan setiap divisi memiliki tugas yang berbeda. Pekerjaan pada suatu divisi akan terhambat apabila pekerjaan divisi lain terlambat dalam penyelesaiannya.

#### 4. Kehadiran

Perihal tingkat kedatangan atau absensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, diperlukan kehadiran karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh frekuensi absen kerjanya.

#### 5. Kerja Sama

Menjalankan pekerjaan dengan bekerja sama untuk mewujudkan visi misi organisasi. Dalam hal ini terdapat tugas yang harus dilakukan oleh 2 orang atau lebih karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kapasitas mereka untuk bekerja sama dengan kerjanya.

### 3. METODE

#### 3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan. Kemudian yang akan menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (selain manajer dan direktur) yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama.

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific*, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru.

#### 3.3. Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Indomarco Prismatama. Waktu penelitian dilaksanakan dari Juli sampai dengan Agustus 2023

#### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Pristama. jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 responden yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT Indomarco Prismatama.

#### 3.5. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah dua variabel yaitu variabel dependen (variabel teikat) dan variabel independen (variabel bebas).

#### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuesioner.





Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3.7. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2019) menyebutkan Skala Likert merupakan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasosial.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

## 4. HASIL

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan ritel swasta yang mengelola jaringan minimarket di Indonesia bernama Indomaret dengan akta notaris nomor 207, tanggal 21 November 1988 oleh Bapak Benny Kristianto dan SIUP No.789/0902/PB/XII/88 tertanggal 20 Desember 1988. Awalnya konsep yang dibentuk Indomaret dalam menyelenggarakan mini market yaitu mendekati diri pada lokasi hunian konsumen, menyediakan segala kebutuhan konsumen baik kebutuhan harian maupun kebutuhan pokok, melayani konsumen serta masyarakat secara umum yang begitu kompleks, serta dari segi fisik memiliki luas toko kurang lebih 200 meter persegi. Berjalannya masa ke masa dan berkembangnya keinginan pasar, tahun ke tahun Indomaret terus melakukan penambahan jumlah gerai di Indonesia dengan lokasi strategis di berbagai kawasan pemukiman/perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen.

### 4.2. Analisis Deskriptif

#### 4.2.1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini menurut jenis kelamin yang tertera pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	45	45%
Perempuan	55	55%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan persentase responden paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 55% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 45%.

#### 4.2.2. Profil Responden Menurut Usia

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini menurut usia yang tertera pada tabel 4.2.





**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 Tahun	90	90%
26-35 Tahun	8	8%
36-45 Tahun	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas persentase responden paling banyak berusia 18-25 Tahun yaitu sebesar 90%, berusia 26-35 Tahun sebesar 8% dan berusia 36-45 Tahun sebesar 2%.

#### 4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir yang tertera pada Tabel 4.3. Berdasarkan Tabel 4.3 persentase responden paling banyak berpendidikan S1 sebesar 46%, SMK sebesar 34%, SMA sebesar 16% dan D3 sebesar 4%.

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	16	16%
SMK	34	34%
D3	4	4%
S1	46	46%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

#### 4.2.3. Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan lamanya bekerja yang tertera dalam Tabel 4.4. Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut persentase responden paling banyak lamanya bekerja 1-3 Tahun sebesar 63%, 4-7 Tahun sebesar 19%, 0 Tahun sebesar 12% dan > 7 Tahun sebesar 4%.

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Lamanya Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
0 Tahun	14	14%
1-3 Tahun	63	63%
4-7 Tahun	19	19%
> 7 Tahun	4	4%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

### 4.3. Uji Validitas

Adapun pengolahan hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS Windows 24* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian Introvert (X1)**

No.	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya lebih suka bekerja sendirian dan tidak menyukai situasi yang gaduh	0,858	0,3061	Valid
2	Saya butuh waktu yang lama untuk beradaptasi dengan orang atau lingkungan baru	0,437	0,3061	Valid
3	Saya perlu memikirkan sesuatu dengan matang sebelum mengambil keputusan	0,858	0,3061	Valid
4	Saya mampu mengontrol pikiran dan diri saya ketika berada pada situasi yang sulit	0,858	0,3061	Valid
5	Saya seseorang yang dapat dipercaya dan diandalkan	0,812	0,3061	Valid
6	Saya mampu dalam melaksanakan pekerjaan efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan	0,858	0,3061	Valid
7	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi untuk sesuatu hal yang tidak saya ketahui	0,812	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Juli 2023

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dengan jumlah responden 30 sehingga diperoleh rtabel 0,3061 untuk itu jika rhitung < dari rtabel, maka item instrument tidak valid. Dan jika rhitung > dari rtabel maka item instrument tersebut valid. Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengukuran validitas dari 7 butir pernyataan yang mewakili variabel Kepribadian Introvert dengan rtabel (0,3061) dimana rhitung tiap pernyataan lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan untuk keseluruhan pernyataan yaitu valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pada penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.6 hasil pengukuran validitas dari 4 butir pernyataan yang mewakili variabel Kecerdasan Emosional dengan rtabel (0,3061) dimana rhitung tiap pernyataan lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan untuk keseluruhan pernyataan yaitu valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pada penelitian ini.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

No.	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
1	Saya mampu mengontrol pikiran serta tindakan dalam situasi apapun	0,737	0,3061	Valid
2	Saya mengerti apabila orang lain sedang menghadapi kesulitan dalam bekerja	0,737	0,3061	Valid
3	Saya mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi masalah untuk mencapai tujuan bersama	0,701	0,3061	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan tanpa mengganggu tugas rutin	0,733	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Juli 2023



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0,698	0,3061	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunda-nunda	0,858	0,3061	Valid
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan oleh perusahaan	0,858	0,3061	Valid
4	Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,858	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Juli 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil pengukuran validitas dari 4 butir pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan dengan r<sub>tabel</sub> (0,3061) dimana r<sub>hitung</sub> tiap pernyataan lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sehingga dinyatakan untuk keseluruhan pernyataan yaitu valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pasa penelitian ini.

#### 4.4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.8 di bawah, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 15 item instrument yang dilakukan pada 30 responden adalah sebesar 0,952. Dengan demikian, uji reliabilitas dari keseluruhan item instrument yaitu 15 item pertanyaan pada kuesioner sudah dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* tersebut sebesar 0,952 lebih besar dari 0,6 atau  $0,952 > 0,6$ .

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbch Alpha</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepribadian Introvert	0,923	0,6	Realibel
Kecerdasan Emosional	0,967	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan	0,883	0,6	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

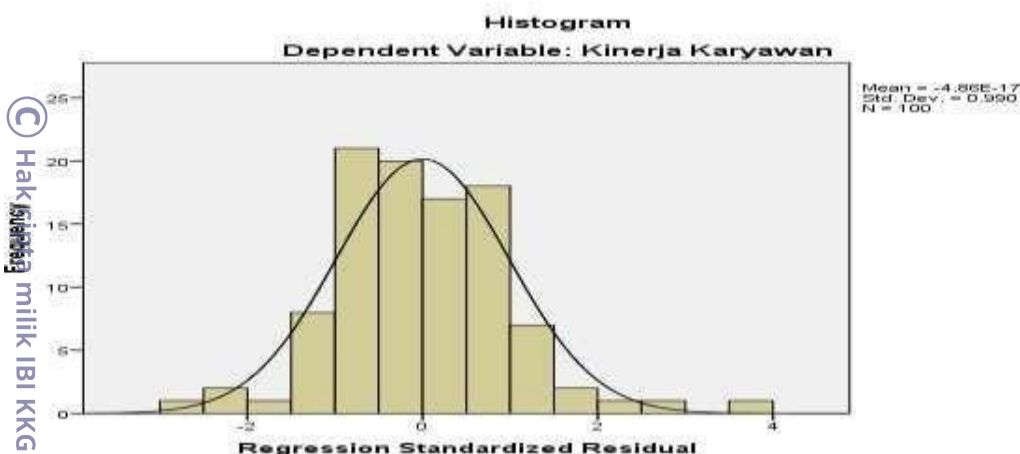
#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan metode grafik histogram dapat dilihat pada Gambar 4.4 sebagai berikut:

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram**





Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas data hal tersebut dapat dilihat dari bentuk grafik yang mengikuti bentuk lonceng.

#### 4.5.2. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepribadian Introvert	0.976	1.025
Kecerdasan Emosional	0.976	1.025

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas, dari hasil perhitungan didapatkan nilai *tolerance* pada masing-masing persamaan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Nilai *tolerance* untuk variabel Kepribadian Introvert (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 0,976 lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kepribadian Introvert (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) adalah 1,025 lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Artinya bahwa variabel bebas tidak saling mempengaruhi.

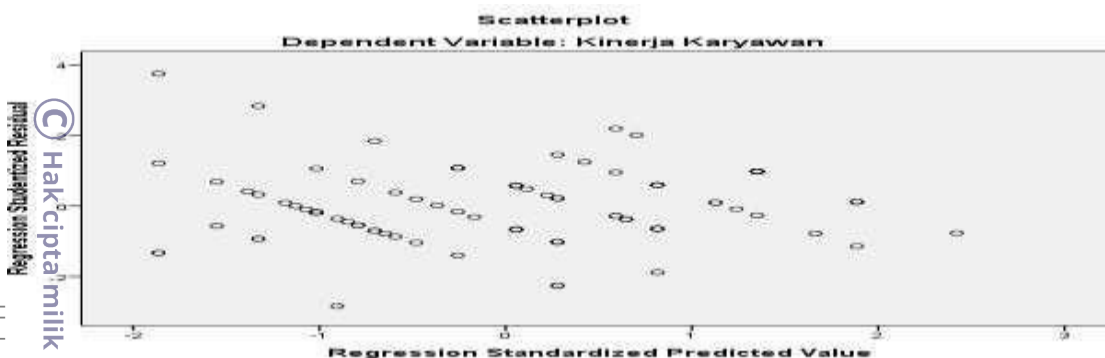
#### 4.5.3. Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik plot dapat dilihat pada sebagai berikut:

**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan grafik Gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Titik-titik dalam grafik tersebar secara acak (tidak membentuk pola). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian *Introvert* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Pristama. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error
1 (Constant)	-4.462	1.402
Kepridadian <i>Introvert</i>	.694	.046
Kecerdasan Emosional	.072	.034

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.10 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3\epsilon$$

$$\hat{Y} = -4,462 + 0,694X_1 +$$

Dari persamaan diatas, maka koefisien regresi dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai constan ( $\alpha$ ) = -4,462 berarti apabila Kepribadian *Introvert* dan Kecerdasan Emosional bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar -4,462.
- 2) Nilai  $bX_1 = 0,694$  berarti bahwa apabila Kepribadian *Introvert* mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,694 jika variabel lain dianggap konstan.

#### 4.7. Uji T

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Hak Cipta Milik IBIKKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-3.181	.002
Kepridadian Introvert	15.171	.000
Kecerdasan Emosional	2.128	.036

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai thitung variabel Kepribadian Introvert adalah 15,171 dan ttabel bernilai 1,66071 sehingga thitung > ttabel (15,171 > 1,66071) dan nilai signifikan (sig.) 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian Introvert berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prestama.

Nilai thitung variabel Kecerdasan Emosional adalah 2,128 dan ttabel bernilai 1,66071 sehingga thitung > ttabel (2,128 > 1,66071) dan nilai signifikan (sig.) 0,036 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prestama.

#### 4.8. Uji R<sup>2</sup>

Adapun hasil dari perhitungan uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.721	.715	.815

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,721 atau 72,10% yang berarti bahwa variabel Kepribadian *Introvert* dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,10%. Hal ini dapat diartikan bahwa 27,90% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan variabel yang tidak diteliti misalnya stress kerja, *work-life balance*, dan lain sebagainya.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1.1. Pengaruh Kepribadian Introvert Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, hasil tertinggi yang diraih oleh variabel kepribadian *introvert* adalah poin pernyataan “Saya butuh waktu yang lama untuk beradaptasi dengan orang atau lingkungan baru”. Pernyataan tersebut mengacu pada salah satu tolak ukur kepribadian introvert yaitu interaksi sosial. Interaksi sosial seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor eksternal dan internal. Faktor internal itu sendiri tipe kepribadian yang dimiliki individu. Tipe kepribadian individu mempengaruhi interaksi sosial yang dilakukannya. Kepribadian inilah yang nantinya akan mempengaruhi bagaimana individu akan berinteraksi dengan sosialnya. Interaksi sosial sangatlah penting untuk dapat mengenali lingkungan di sekitarnya, baik dalam lingkungan keluarga, tempat tinggal dan juga kerjanya menurut Irawan & Putri, (2019).

Kepribadian *introvert* berpengaruh terhadap kinerja individu. Individu menggunakan konsep kepribadian didasarkan pada tiga alasan yaitu untuk menyampaikan rasa kemantapan



dan kesinambungan antar manusia, untuk menyampaikan rasa bahwa apa yang dilakukan oleh seorang individu merupakan keaslian dari tingkah laku mereka, dan untuk menyampaikan rasa bahwa inti dari seorang individu dapat dilihat dalam kualitas yang sedikit menonjol.

Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa jauh seseorang mampu mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaan dan manfaat kerja. Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik personal, karakteristik situasional, dan hasil kerja. Karakteristik personal meliputi umur, pendidikan jenis kelamin dan lama kerja. Karakteristik situasional meliputi karakteristik pekerjaan dan organisasi, sedangkan hasil kerja menjelaskan tentang kepuasan kerja yang diperoleh selama bekerja Suharyat (2023).

### 5.1.1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, hasil tertinggi yang diraih oleh variabel kecerdasan emosional adalah poin pernyataan "Saya mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi masalah untuk mencapai tujuan bersama". Pernyataan tersebut mengacu pada salah satu tolak ukur kecerdasan emosional yaitu mengelola emosi. Kecerdasan emosi memiliki peran dan pengaruh yang tinggi dalam dunia pekerjaan. Sederhananya, baik atau tidaknya pekerjaan yang Anda lakukan secara tidak langsung dipengaruhi oleh kualitas *emotional intelligence* yang dimiliki. Kecerdasan emosional menentukan seberapa baik seseorang dalam menggunakan keterampilan yang dimiliki, termasuk keterampilan intelektual.

Kecerdasan emosional akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Karena dengan begitu karyawan akan mampu mengedapankan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi. Karyawan juga mampu mengetahui kondisi yang terjadi dengan cepat dan dapat menyesuaikan diri.

Hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi dan memiliki keterampilan dalam pengendalian emosi memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka mahir dalam menilai dan mengatur emosi diri sendiri, serta menyadari tentang pengaruh emosi pada perilaku dan hasil. Kinerja juga memiliki kolerasi yang signifikan dengan keseluruhan dimensi kecerdasan emosional Auliya, (2018).

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepribadian introvert dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Pristama, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Kepribadian *introvert* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Pristama.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indomarco Pristama.

## DAFTAR PUSTAKA

Apriliansa, H. (2018). *Hubungan Antara Kepribadian Introvert Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggo Kepolisian*. Kudus: Universitas Muria Kudus.

- Aswir, & Misbah, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Photosynthetica*, 1-13.
- Auliya, S. K. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. BCI Asia Canang Jakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AARizky.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Falah, N. (2020). Perbandingan Prestasi Belajar Siswa Yang Memiliki Tipe Kepribadian Introvert Dengan Siswa Yang Memiliki Tipe Kepribadian Ekstrovert Di MIN 2 Lombok Barat Tahun Pelajaran 2019/2020. *Skripsi*. Mataram: universitas Islam Negeri Mataram.
- Feranza, H. (2022). Analisis Kepribadian Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 . *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 657-664.
- Handayani, M. (2020). Perbedaan Minat Berorganisasi Ditinjau Dari tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Pada Mahasiswa UIN Raden Intan Lampung. *Skripsi*. Lampung : UIN Raden Intan Lampung.
- Havid (2023, Mei 10). *Ritel Modern Mengancam Keberadaan Toko Kelontong*. Retrieved from Deras.id: <https://deras.id/ritel-modern-mengancam-keberadaan-toko-kelontong/>
- Irawan, S., & Putri, I. P. (2019). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Interaksi Sosial Karang Taruna Dukuh Klarisan Kelurahan Tanduk Kecamatan Ampel Kabupaten Boyolali. *Jurnal Mimbar Ilmu*, 89-94.
- Mardiansyah, D. (2023, Juli 09). *IMF: Indonesia Jadi Negara Dengan PDB Terbesar di ASEAN*. Retrieved from Kontan.co.id: <https://nasional.kontan.co.id>
- Matrianti, C. (2021). Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional. *Mudarrisuna*, 291-305.
- Muhdar. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Menjadi Alasan Konsumen Berbelanja DI Minimarket (Studi Pada Minimarket Grand Surya Kotabaru). *Dinamika Ekonomi : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 65-81.
- Nasution, A. V. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 33-46.
- Nuhamisah, Y. (2022). *Seberapa Besar PDB Negara ASEAN?* Retrieved from Indonesiabaik.id: <https://indonesiabaik.id/infografis/seberapa-besar-pdb-negara-asean>
- Nurhasanah, S. d. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Ikonomia: Jurnal Manajemen*.
- Octavia, N. H. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 130-144
- Purba, A. W. (2021). Perbedaan Perilaku Prosocial Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert Pada Organisasi Berkah Langit Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.
- Rahardjo, D. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2021). *Berkarya Dalam Hening*. Bandung: Rasi Terbit.
- Suharyat, Y. e. (2023). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 51-61.





- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Perilaku Belajar Terhadap Pemahaman Akuntansi Dilihat Daro Perspektif Gender. *Skripsi*. Malang: Universitas Islam Malang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

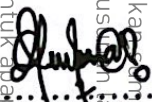
Nama Mahasiswa / : Cindy. Claudia

NIM : 26199115

Tanggal Sidang : 18-09-2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Kepribadian Introvert dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama.

Jakarta, 03 / 10 20 23

Mahasiswa /  
  
(.....)  
Cindy. Claudia

Pembimbing  
  
(.....)  
Krisna Handayani

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**