

## **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN TEKNIK DAN LAYANAN SERVICE PT HASTA PUTERA PERKASA SURABAYA**

**Maharani Ikaningtyas**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Correspondent author: [maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:maharani.i.adbis@upnjatim.ac.id)

Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

### **Abstract**

*The purpose of this research was to determine the effect of emotional intelligence and self-efficacy on the performance of employees in the engineering and processing division of PT Hasta Putera Perkasa Surabaya. The research method used is descriptive and associative. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques used in this study were interviews, observation, questionnaires, literature study and documentation. Data analysis techniques performed were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, analysis of the coefficient of determination, partial hypothesis testing (t test) and simultaneous hypothesis testing (F test). From the results of the analysis of the coefficient of determination, an R<sup>2</sup> value of 0.529 is obtained, which means that the influence of emotional intelligence and self-efficacy on employee performance is 52.9%. simultaneously emotional intelligence (X1) and self-efficacy (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Meanwhile, based on the t test, the results show that emotional intelligence (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and self-efficacy (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y).*

**Keywords: emotional intelligence; employee performance; self efficacy**

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan layanan service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F). Dari hasil penelitian analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,529 yang berarti bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 52,9%. secara simultan kecerdasan emosional (X1) dan efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan uji t, diperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Keywords: efikasi diri; Kinerja karyawan; Kecerdasan emosional**

## PENDAHULUAN

Kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan tujuannya ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah produktivitas karyawan. Kinerja sering dikaitkan dengan kuantitas dan kualitas output seseorang, kecepatan dengan mana seseorang menyelesaikan tugas-tugasnya, kualitas pekerjaan seseorang, dan efisiensi dan efektivitas dengan siapa seseorang menyelesaikannya. Karyawan dipekerjakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa pekerjaan mereka sejauh mungkin mendekati standar mereka. Namun, agar karyawan dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka, berbagai faktor harus dipertimbangkan. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun melalui lebih dari satu faktor penentu seperti pelatihan, stres, kepemimpinan, kecerdasan, motivasi, dan lingkungan kerja. Porter (1968) (dalam Kuriia & Nzube, 2015: 215) mengemukakan bahwa faktor usaha atau effort tidaklah secara langsung mengarah pada kinerja namun turut ditentukan juga oleh karakteristik individu dengan beberapa faktor di dalamnya seperti pengetahuan, skills, kecerdasan, dan kepribadian yang mana kesemua faktor tersebut mampu menentukan kemampuan karyawan untuk melaksanakan aktivitas tertentu. Dari semua faktor yang disebutkan di atas, kinerja pekerjaan seseorang tidak selalu ditentukan oleh faktor-faktor di luar diri mereka sendiri. Sebaliknya, itu sering ditentukan dengan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri, seperti ketidakstabilan emosional, masalah psikologis, stres, dan hal-hal lainnya.

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang cerdas secara emosional akan menggunakan kemampuan kecerdasan emosionalnya untuk menenangkan emosi pribadinya dalam segala jenis situasi yang sulit dengan cara yang bermanfaat seperti halnya di kala karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dihadapkan dengan tekanan atau masalah pekerjaan dan buruknya lingkungan kerja yang dapat menguras emosinya, ia akan tetap mampu bekerja dengan tenang, tetap jernih atau rasional dalam berpikir dan mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana (Setyaningrum et al., 2016: 212).

Selain ketidakstabilan emosional, ada satu faktor lagi yang berasal dari diri dalam seseorang, yaitu efisiensi diri atau self efficacy, yang sangat terkait dengan kemungkinan seseorang memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan dalam diri mereka sendiri. Efikasi diri atau self efficacy sudah seyogyanya dimiliki oleh seluruh karyawan di segala lini perusahaan. Karyawan dengan efisiensi diri yang tinggi lebih cenderung merasa percaya diri dan termotivasi untuk bekerja keras, menjadi seefektif mungkin, dan dapat menarik diri dengan cepat dari rintangan atau kegagalan untuk mencapai tujuan mereka (Bandura & Locke, 2003, dalam Na-Nan & Sanamthong, 2019: 3).



Untuk mempertahankan kinerja yang stabil sambil memberikan produk-produk berkualitas tinggi dan layanan pelanggan yang kompeten, serta untuk menjaga atau bahkan meningkatkan pendapatan perusahaan, PT Hasta Putera Perkasa, yang didirikan pada tahun 2002, mendesak karyawannya untuk terus terlibat dalam jenis pekerjaan terbaik agar tujuan dan tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Salah satu dari banyak aspek pekerjaan seorang pekerja yang dapat dilihat adalah jumlah pekerjaan mereka. Jumlah pekerjaan ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang dapat diperoleh oleh seorang kandidat. Kinerja karyawan dinilai dari kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualan serta kepuasan konsumen yang dilihat dari jasa pelayanan setiap bulannya. Karyawan yang mampu memenuhi target produksi maka kinerjanya dinilai baik begitupun sebaliknya sehingga perusahaan sangat mengharapkan seluruh karyawannya dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun, ada kalanya kinerja karyawan menjadi menurun akibat beberapa faktor berpengaruh.

Permasalahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh tingkat ketidakstabilan emosional yang terkait secara signifikan dengan tingkat empati yang rendah pada karyawan. Kurangnya rasa empati karyawan membuatnya menjadi tidak mau terbuka atau membuka diri terhadap rekan kerjanya dan membuat karyawan tidak dapat memahami perasaan dan pemikiran rekan kerjanya sehingga hal ini akan membuat hubungan antar karyawan jadi kurang harmonis dan otomatis koordinasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik serta kerja yang dilakukan jadi tidak maksimal.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan layanan service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Memakai dua variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan efikasi diri dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan bagian teknik dan layanan service yang bekerja pada PT Hasta Putra Perkasa Surabaya yang berlokasi di Kawasan Safe N Lock A1268, Sidoarjo.

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan asosiatif hubungan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Ardianto (dalam Hardi, 2017: 64) metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang sebatas memberikan deskripsi atau gambaran mengenai variabel yang terdapat pada suatu fenomena atau peristiwa yang diteliti. Tujuan penulisan deskriptif adalah untuk menghasilkan dan menyampaikan informasi tentang variabel tertentu, apakah itu variabel tunggal atau sekelompok variabel (variabel mandiri) (Sugiyono, 2017: 35).

Populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian teknik dan layanan service PT Hasta Putra Perkasa Surabaya. Jenis teknik pengambilan sampel yang dipakai yaitu teknik sampling jenuh (*saturation sampling*) atau sensus yang tergolong kedalam jenis pengambilan sampel non probability sampling. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan PT Hasta Putra Perkasa Surabaya yang bertanggung jawab di divisi kualitas layanan yang diberikan oleh 47 responden yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel sensus atau sampling jenuh (*saturation sampling*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan cara wawancara, observasi dan kuisisioner. Pengamatan Peneliti jatuh ke dalam kategori pengamatan non-partisipan, di mana subjek hanya mengidentifikasi dirinya sebagai pengamat independen tanpa terlibat dalam partisipasi aktif dalam perilaku penelitian. Kuisisioner menggunakan metode skala likert untuk menyesuaikan setiap variabel yang ditemukan dalam penelitian saat ini.

Sedangkan data sekunder didapatkan dengan cara studi kepustakaan dan dokumentasi. Studi kepustakaan menggunakan data atau landasan teori dengan cara mencari dan menelaah berbagai buku, jurnal, skripsi, karangan ilmiah, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lainnya yang membahas topic yang berkaitan dan relevan sesuai dengan permasalahan penelitian. Dokumentasi yang dilakukan berfokus pada pengumpulan dokumen pendukung di antaranya profil perusahaan dan data perusahaan PT Hasta Putera Perkasa Surabaya.

Penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan *Method of Successive Interval (MSI)*. (Sugiyono, 2017: 125) mendefinisikan validitas sebagai "derajat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang peneliti kumpulkan". Menurut Notoatmodjo (dalam Sugiono et al., 2020: 55) Reliabilitas adalah indeks yang dapat digunakan untuk mengukur keandalan dan kredibilitas (dapat dipercaya atau kepercayaan) untuk metode pengukuran tertentu. Indeks ini akan menunjukkan apakah hasil pengukuran konsisten atau tidak konsisten, apakah itu terjadi dua kali atau lebih, dan apakah mereka konsisten ataupun tidak konsisten sehubungan dengan gejala yang sama. Jawaban dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden akan hadir dalam bentuk data ordinal yang diperoleh dari penggunaan metode skala likert pada kuisisioner. Untuk dapat melakukan analisis statistik pada data, perlu untuk mengubah data dari awal, yang adalah ordinal dalam skala, ke akhir, yang merupakan interval di skala. Hal tersebut dapat dilakukan melalui penggunaan *method of successive interval (MSI)*.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang digunakan meliputi variabel kecerdasan emosional, efikasi diri dan kinerja karyawan yang kemudian diadakan pengklasifikasian terhadap besaran total responden yang diteliti. Teknik analisis penelitian juga menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji t Parsial dan uji F Simultan. Menurut Ghazali (dalam Wiranti et al., 2019: 160) uji t atau uji statistik secara parsial (sendiri-sendiri) dipakai untuk pengujian atas signifikan atau tidaknya pengaruh secara parsial dari variabel bebas yang dipakai secara individual dalam research ini terhadap variabel terikat. Uji F atau uji statistik secara simultan (bersama-sama) digunakan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari seluruh variabel bebas (X) yang dipakai dalam penelitian terhadap variabel terikat (Y) Ghazali (dalam Wiranti et al., 2019: 160).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah alat ukur penelitian (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diukur. Uji validitas dilakukan melalui perhitungan korelasi antara data dengan menggunakan rumus product moment yang merupakan rumus untuk menghitung koefisien korelasi antara skor butir item kuesioner dengan skor butir total instrumen. Berikut ini merupakan rumus uji validitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Uji validitas dilakukan dengan memakai data hasil kusioner yang merupakan data hasil transformasi dari data yang sebelumnya berskala ordinal menjadi berskala interval melalui penggunaan *method of successive interval* (MSI) dan software add ins stat97 excel. Data hasil MSI tersebut diolah menggunakan SPSS 26 sehingga diperoleh tabel berikut :

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

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,705	0,30	Valid
2	0,706	0,30	Valid
3	0,767	0,30	Valid
4	0,754	0,30	Valid
5	0,669	0,30	Valid
6	0,448	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2022

Berdasarkan perolehan data variabel kecerdasan emosional pada Tabel 1 di atas, dapat diamati bahwa seluruh item pernyataan sebanyak 6 item yang peneliti gunakan dalam penelitian ini memberikan hasil data yang berstatus valid karena r hitung bernilai lebih tinggi dari pada nilai r tabel. Selain itu, dari seluruh item yang dilakukan uji validitas atasnya, diperoleh item dengan nilai terbesar yaitu item nomor tiga bernilai 0,767 dan item dengan nilai terendah yaitu item nomor enam bernilai 0,448.

Setelah pengujian validitas telah selesai dilakukan, maka tahapan yang akan dilakukan selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi tingkat ketepatan dan konsistensi alat pengukur penelitian (kuesioner). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode rumus *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan rumus uji reliabilitas:

$$r_i = \alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Uji reliabilitas dilakukan dengan mengolah data menggunakan SPSS 26 for windows dan didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,762	6

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas variabel kecerdasan emosional dari 6 item pernyataan mampu memberikan hasil data yang reliable dengan nilai sebesar 0,762 di mana nilai ini bernilai lebih besar dari ambang batas nilai reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, data ini merupakan data yang konsisten dan akurat serta dapat dipakai untuk penelitian berikutnya.

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap efikasi diri (X2) dan diperoleh tabel hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Efikasi Diri (X2)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,780	0,30	Valid
2	0,779	0,30	Valid
3	0,796	0,30	Valid
4	0,681	0,30	Valid
5	0,586	0,30	Valid
6	0,635	0,30	Valid
7	0,798	0,30	Valid
8	0,777	0,30	Valid
9	0,670	0,30	Valid

Berdasarkan perolehan data variabel efikasi diri pada Tabel 3 di atas, dapat diamati bahwa seluruh item pernyataan sebanyak 9 item yang peneliti gunakan dalam penelitian ini memberikan hasil data yang berstatus valid karena r hitung bernilai lebih tinggi dari pada nilai r tabel. Selain itu, dari seluruh item yang dilakukan uji validitas atasnya, diperoleh item dengan nilai terbesar yaitu item nomor tujuh bernilai 0,798 dan item dengan nilai terendah yaitu item nomor lima bernilai 0,586.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0,885	9

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas variabel efikasi diri dari 9 item pernyataan mampu memberikan hasil data yang reliable dengan nilai sebesar 0,885 di mana nilai ini bernilai lebih besar dari ambang batas nilai reliabilitas sebesar 0,60. Dengan demikian, data ini merupakan data yang konsisten dan akurat serta dapat dipakai untuk penelitian berikutnya.

Uji normalitas data dilakukan untuk mengidentifikasi distribusi data penelitian apakah berdistribusi atau menyebar normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan metode uji KolmogorovSmirnov lewat bantuan software SPSS 26.00 for Windows. Adapun hasil dari uji normalitas akan tersaji pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Data  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		47
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.314551
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.085
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh hasil dari uji normalitas data berupa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi normalitas sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan data seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini dilakukan juga uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 26 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikoleniaritas Data

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kecerdasan Emosional	.661	1.514
Efikasi Diri	.661	1.514

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil dari uji multikolinearitas berupa nilai VIF untuk variabel kecerdasan emosional sebesar 1,514 dan untuk variabel efikasi diri sebesar 1,514 sama seperti hasil variabel sebelumnya. Dikarenakan hasil nilai VIF kedua variabel yang diperoleh tidak melebihi 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi suatu gejala multikolinieritas di antara variabel bebas sehingga model regresi dalam penelitian ini bisa dikatakan baik.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas yang terjadi dalam model regresi. Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 26 :



**Tabel 7.** Hasil Uji Heterokedastisitas Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.049	1.092		2.792	.008
Kecerdasan Emosional	-.001	.074	-.002	-.001	.991
Efikasi Diri	-.004	0.45	-.180	-.988	.328

a. Dependent variable : RES2\_Glesjer\_Heteroskedasticity

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui dari uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan uji glejser di mana variabel bebas dikorelasikan terhadap nilai absolut residual, telah diperoleh hasil nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,991 dan variabel efikasi diri sebesar 0,328. Kedua hasil nilai signifikansi tersebut sama sama telah melebihi nilai signifikansi heteroskedastisitas sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah baik karena tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Guna melakukan pengujian mengenai seberapa besar hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka dilakukannya korelasi berganda menggunakan SPSS 26.

**Tabel 8.** Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.529	.508	2.36657

Tabel 8 di atas menunjukkan hasil analisis korelasi yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan layanan service PT Hasta Putera Perkasa Surabaya memiliki nilai hubungan sebesar 0,728. Selain itu, kontribusi antara variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri secara simultan dapat diketahui senilai 52,9% sedangkan senilai 47,1% ditentukan oleh variabel lain.

Untuk dapat menarik kesimpulan atas perolehan hasil dilakukan dengan mencocokkan dengan tabel interpretasi koefisien koerlasi berikut :

**Tabel 9.** Tabel Pedoman Interpretasi Korelasi Berganda (Wiranti et al., 2019: 159)

Interval Koefisien	Keterangan Taraf Hubungan
0,00 – 0,199	Korelasinya Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Korelasinya Rendah
0,40 – 0,599	Korelasinya Sedang
0,60 – 0,799	Korelasinya Kuat
0,80 – 1,000	Korelasinya Sangat Kuat

Dengan mencocokkan hasil analisis korelasi berganda berupa nilai R koefisien korelasi sebesar 0,728 pada tabel interpretasi, dapat dikatakan bahwa nilai tersebut terletak pada posisi interval 0,60 – 0,799. Hal tersebut menjadi indikasi kuat bahwa hubungan antara



variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Analisis lain yang digunakan yaitu analisis koefisien determinasi untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas yang dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan rumus koefisien determinasi menurut (Wiranti et al., 2019: 159) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Maka diketahui

$$Kd = 0,728$$

$$Kd = (0.728)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,529 \times 100$$

$$Kd = 52,9$$

Dengan melihat kepada perolehan hasil dari analisis koefisien determinasi yakni senilai Kd = 52,9%, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Selanjutnya penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linear berganda yang berguna untuk mengidentifikasi bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel terikat jika dua variabel bebas nilainya dinaikkan atau diturunkan. Berikut merupakan rumus dari regresi linier berganda (Supriyadi, 2016: 47) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.828	1.835		1.541	.130
Kecerdasan Emosional	.281	.124	.289	2.273	.028
Efikasi Diri	.308	.075	.520	4.087	.000

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat diketahui sebagaimana berikut ini:

$$Y = 2,828 + 0,281X_1 + 0,308X_2$$

Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien kecerdasan emosional bernilai 0,28 mengandung arti bahwa tiap satu unit nilai kecerdasan emosional akan membuat nilai dari kinerja karyawan bertambah sebesar 0,281. Koefisien efikasi diri bernilai 0,308 mengandung arti bahwa tiap satu unit nilai efikasi diri akan membuat nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,308. Konstanta dengan nilai sebesar 2,828 mengandung arti bahwa apabila nilai kecerdasan emosional dan efikasi diri = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 2,828.

Uji t (parsial) dan Uji f (simultan) dilakukan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh dari variabel bebas atau independen secara sendiri-sendiri dan bersamaan

terhadap variabel terikat atau variabel dependen. Berikut merupakan hasil Uji t (parsial) dan Uji F (simultan) menggunakan SPSS 26 for windows :

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Hipotesis Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.828	1.835		1.541	.130
Kecerdasan Emosional	.281	.124	.289	2.273	.028
Efikasi Diri	.308	.075	.520	4.087	.000

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel kecerdasan emosional adalah sebesar 0,028. Maka apabila mengacu pada batas nilai signifikansi sebesar 0,05 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kecerdasan emosional tidak lebih besar dari batas nilai  $\alpha$  yakni  $0,028 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kemudian bila dilihat dari perbandingan antara nilai thitung dengan nilai t-tabel, nilai t-hitung kecerdasan emosional yang dihasilkan adalah sebesar 2,273, sementara untuk nilai t-tabel pada taraf kesalahan 5% two tailed atau dua sisi dapat diketahui dengan menggunakan rumus  $dk = (n - 2)$  yaitu  $dk = 47 - 2 = 45$  yang menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,014 sehingga nilai thitung kecerdasan emosional lebih besar dari nilai t-tabel yaitu  $2,273 \geq 2,014$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai signifikansi (sig.) variabel efikasi diri yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dan bila mengacu pada batas nilai sebesar 0,05, maka nilai signifikansi efikasi diri lebih kecil dari nilai batasnya yakni  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, nilai t-hitung efikasi diri yang diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel pada taraf kesalahan 5% yakni  $4,087 \geq 2,014$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_1$  diterima di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan.

**Tabel 12.** Hasil Pengujian Hipotesis Uji t  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	277.202	2	138.601	24,747	.000 <sup>b</sup>
Residual	246.429	44	5.601		
Total	523.630	46			

Berdasarkan hasil uji f dalam tabel di atas, diperoleh nilai f-hitung variabel kecerdasan emosional (X1), efikasi diri (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 24,747. Selanjutnya perlu dilakukan perbandingan antara nilai f-hitung yang telah diperoleh dengan nilai f-tabel yang didapat dari perhitungan  $dk$  pembilang =  $k = 2$  dan  $dk$  penyebut =  $(n - k - 1) = (47 - 2 - 1) = 44$ . Hasil angka tersebut kemudian diakurkan dengan tabel f signifikansi 5%

yang ada di lampiran sehingga diperoleh nilai f-tabel sebesar 3,209. Maka nilai perbandingan antara f-hitung dengan f-tabel adalah  $24,747 \geq 3,209$  yang menunjukkan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kecerdasan emosional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel emosional memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Dengan kata lain, jika variabel emosional karyawan meningkat, produktivitas mereka akan meningkat atau tetap sama. Variabel efikasi diri memiliki dampak yang positif dan signifikan pada produktivitas karyawan, yang berarti bahwa jika produksi karyawan meningkat karena efikasi diri karyawan atau sebaliknya, jika produktivitas menurun karena efikasi diri karyawan maka produktivitas pekerja akan menurun. Berdasarkan data pengujian uji F (simultan), diperoleh hasil bahwa variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan layanan service.

## REFERENSI

- Hardi, W. (2017). Press Release & Public Relations. *Press Release*, 20–60.
- Kuriia, N. R., & Nzuve, S. (2015). Factors Perceived To Influence Employees 'Performance ; a Case of the Kenyan State Law Office. *Business and Economic*, 2(3), 214–220. <https://doi.org/ISSN 2375-0766> (Print), 2375-0774 (Online)
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 37(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/ijqrm-01-2019-0013>
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–219.
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Hubungan Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Garda Depan PT. Aseli Dagadu Djokdja). 607(2), 112. <https://www.pdfdrive.com/pengaruh-efikasi-diri-dan-hubungan-interpersonal-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-d49276979.html>
- Wiranti, D. E., Rapida, I., & Al Ma'soem, S. (2019). Strategi Promosi Dan Bagi Hasil Tabungan Prima IB Hasanah Bank Bni Syariah Promotion and Revenue Sharing Strategies Prima IB Hasanah Savings Bank Bni Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 2(2), 153–168. <http://jurnal.unma.ac.id/index.php/Mr/index>