

MODEL KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG

Indra Syafrin

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: authorIndrasyafrin@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to see the extent to which self-efficacy and emotional intelligence on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Padang City Manpower and Industry Office. The sample selection technique used random sampling and obtained a sample of 42 respondents. The data analysis technique used multiple regression analysis and path analysis using SPSS 21. From the results of hypothesis testing, it can be concluded that Self Efficacy has a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Padang City Manpower and Industry Office. Emotional Intelligence has no significant effect on Job Satisfaction at the Department of Manpower and Industry of Padang City. Self Efficacy has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Manpower and Industry Office. Emotional Intelligence has a positive and significant effect on employee performance at the Padang City Manpower and Industry Office. Job satisfaction has no significant effect on employee performance at the Padang City Manpower and Industry Office. Self Efficacy has no significant effect on employee performance through job satisfaction at the Padang City Manpower and Industry Office. Emotional intelligence has no effect on employee performance through job satisfaction at the Padang City Manpower and Industry Office*

Keywords: *employee performance, self-efficacy and emotional intelligence, job satisfaction*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana self efficacy dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Teknik pemilihan sampel menggunakan random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 42 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 21. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Self Efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.*

Katakunci: *kinerja pegawai, self efficacy dan kecerdasan emosional, kepuasan kerja*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap

perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang adalah salah satu instansi milik pemerintahan Kota Padang. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang baru dibentuk pada 01 Januari Tahun 2017, merupakan pemecahan dan penggabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang dan Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang. Tujuan di bentuknya dinas tenaga kerja dan perindustrian adalah mewujudkan kesejahteraan ketenagakerjaan, dengan terwujudnya kesejahteraan ketenagakerjaan pendapatan perkapita masyarakat diharapkan meningkat dari tahun sebelumnya serta Meningkatnya Daya Saing IKM, diharapkan pelaku IKM dapat melanjutkan kelangsungan hidupnya, sehingga IKM dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang ketenagakerjaan. Peran Dinas Tenaga Kerja selaku lembaga yang menangani masalah ketenagakerjaan dituntut untuk memaksimalkan pelayanan penyaluran tenaga kerja. Penyaluran tenaga kerja berupa pelayanan untuk menempatkan masyarakat atau calon tenaga sesuai dengan keahlian atau bidang yang diinginkan masyarakat atau calon tenaga kerja.

Fenomena yang terjadi dilapangan bahwa kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang masih belum terlaksana secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih adanya target yang masih belum tercapai. Tidak tercapainya target kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang di tahun 2021 ini juga dikarenakan imbas dari fenomena tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 dimana Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang mencatat sebanyak 6.551 pekerja terkena dampak virus corona Covid-19, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang harus melakukan penataan ulang terhadap pencapaiannya dalam meningkatkan kinerja dari instansi tersebut.

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara, 2018 mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri pegawai untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari pegawai untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Wijaya, 2017, Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat

bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja pegawai. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja pegawai dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah self efficacy dan komitmen organisasi. Self efficacy menurut Sobirin, 2017, adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu Self efficacy yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. Self efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan.

Simamora, 2017 berpendapat bahwa keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Self efficacy sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Oleh sebab itu, self efficacy sangat diperlukan untuk dapat membuat pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa self efficacy dapat meningkatkan kinerja individual dari pegawai.

Fenomena mengenai self efficacy pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, diketahui masih ada beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target kinerja mereka. Pegawai cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya, sehingga menyebabkan stres dan ketegangan sebagai tanda – tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk.

Penelitian mengenai pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Ari, 2020 dan menemukan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan yang didapatkan oleh Rizana, 2019 yang menemukan bahwa self efficacy tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah kecerdasan emosional. Menurut Mahmudi, 2016, Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelolah emosinya dan menggerakkan emosinya kearah yang benar. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mendalikan emosi, dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa dan mengendalikan perasaan ssecara mendalam sehingga dapat membantuu emosi dan intelektual. Dengan kecerdasan emosinya pada emosi yang tepat, memilih kepuasan dan mengatur suasana hati.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki para pegawai itu sendiri, sehingga ada pengaruh timbal balik antara kecerdasan emosi dan kinerja pegawai. Kecerdasan emosi merupakan istilah yang belum lama dikenal baik di

dunia psikologi dan sosial pada umumnya. Sebagai sandingan IQ Intelligence Quotient, aspek terpenting EI berada pada mental dan emosi. Topik tentang EI menjadi ramai dibicarakan oleh masyarakat luas setelah terbitnya buku karya Daniel Goleman pada tahun 1995 yang berjudul EI Emotional Intelligence.

Permasalahan mengenai kecerdasan emosioanal yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang ini adalah masih adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang masih rendah dalam mengenali, mengelola, memotivasi emosi diri sendiri maupun terhadap orang lain saat bekerja, hal ini ditandai dengan kurangnya kerja sama pegawai, tidak tercapainya target kinerja yang telah disusun, serta adanya konflik peran dalam instansi

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional telah banyak dilakukan, diantaranya dilakukan oleh Parimita et al., 2020 dan Permata Sari & Candra, 2020 yang menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Thalib, 2020 dan Zebua & Siahaan, 2021 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai mediasi hubungan antara self efficacy dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen..

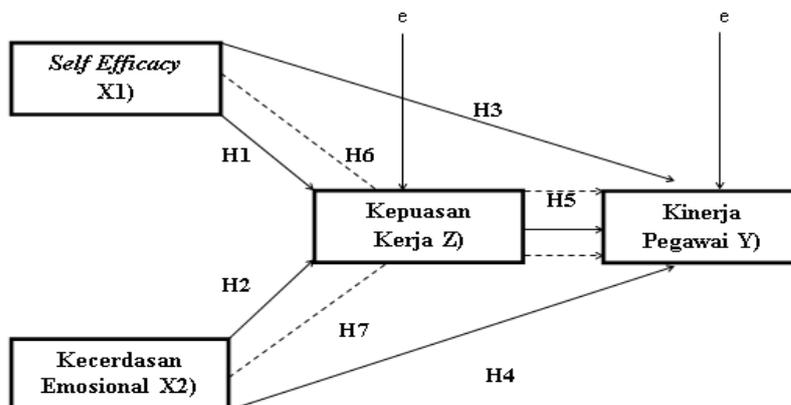
Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Self efficacy Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

2. Metodologi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Industri Kota Padang yang beralamat di Jalan Khatib Sulaiman No. 67 Padang, Sumatera Barat. Telpon 0751 7054037, Email disnakerin @padang.go.id dan website disnakerin.padang.go.id.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Industri Kota Padang yang berjumlah sebanyak 42 pegawai. Kerana jumlah populasi yang sedikit, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Industri Kota Padang yang berjumlah 42 pegawai

Berikut merupakan kerangka pikir penelitian :



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan kepercayaan diri seseorang akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. *Self efficacy* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana ketika seseorang memiliki *Self efficacy* yang tinggi maka ia akan cenderung berhasil dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas hasil yang telah dilakukannya. Kepercayaan akan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya menjadikan individu tersebut lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya dengan keahlian yang dimiliki. *Self efficacy* yang baik dengan pegawai, baik pada jam kerja/ di luar jam kerja. Penelitian ini juga menyimpulkan perlunya perusahaan dalam memberikan petunjuk/ arahan yang lebih jelas kepada pegawai agar dapat menjalin *self efficacy* lebih baik dengan rekan kerjanya dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja lebih maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman et al., 2019 menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Maulina, 2018 juga menemukan bahwa *efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis pertama H_1 dalam penelitian ini yaitu :

H_1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri. Ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda prestasi, serta mengatur keadaan jiwa. Kecerdasan Emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik pada diri sendiri, dan dalam berhubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki keterampilan emosi yang baik akan berhasil didalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk terus bekerja. Sedangkan pegawai yang memiliki keterampilan emosi yang kurang baik, akan kurang memiliki motivasi untuk bekerja. Sehingga dapat merusak kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas individu tersebut sebagai pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Trisna et al., 2019 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari Saputro, 2021 juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis kedua H_2 dalam penelitian ini yaitu :

H_2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu

melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Wisnu & Labbase, 2019 menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh Parimita et al., 2020 juga menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis ketiga H₂ dalam penelitian ini yaitu :

H₃ : Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Kecerdasan emosional terhadap kinerja sangatlah berpengaruh kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri, orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang terhadap permasalahan-permasalahan. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantic dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin di perhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan- pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan Penelitian yang dilakukan oleh Thalib, 2020 dan Zebua & Siahaan, 2021 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Syamsuriati, 2021 dan Yuliarnita et al., 2021 juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis keempat H₄ dalam penelitian ini yaitu :

H₄ : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugastugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan terlalu dirasakan oleh pegawai bila mereka memperoleh kepuasan kerja yang memadai. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Prasetyo & Marlina, 2019 dan Parasian & Adiputra, 2021 yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Latifah et al., 2020 juga menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis kelima H₅ dalam penelitian ini yaitu :

H₅ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai akan meningkat apabila adanya *Self efficacy* yang tinggi sehingga dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya, agar pegawai mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu organisasi dituntut memiliki seorang pegawai yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. *Self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual kinerja pegawai. Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang maka semakin gigih pula usaha yang dilakukan sehingga mendapatkan kepuasan dari hasil yang diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri, 2019 dan Mugiono et al., 2020 menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis kelima H₅ dalam penelitian ini yaitu :

H₆ : Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja pegawai mampu mengalami peningkatan dikarenakan kemampuan kecerdasan emosional seorang pegawai yang tinggi. Riset yang dilakukan oleh Kecerdasan emosional merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan dan akan berpengaruh pada kepuasan pegawai yang naik terhadap pekerjaannya maka harapan kinerja yang dihasilkan semakin bagus sehingga sesuatu yang didapatkan semakin besar dan pegawai akan semakin puas. Penelitian yang dilakukan oleh Fahira & Yasin, 2021 dan Roslan, 2019 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka pikir dan pengembangan hipotesis, maka hipotesis ketujuh H₇ dalam penelitian ini yaitu :

H₇ : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Hasil pengolahan data dengan metode analisis Regresi Berganda variabel penelitian disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut :

Persamaan I

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,276	5,188		5,065	,000
1 Self Efficacy	,303	,124	,404	2,447	,019
Kecerdasan Emosional	,118	,157	,124	,753	,456

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KK = 26,276 + 0,303 (SE) + 0,118 (KE) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 26,276 artinya apabila *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka Kepuasan Kerja tetap sebesar konstanta yaitu 26,276 .
2. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 0,303 artinya apabila *Self Efficacy* ditingkatkan sebesar satu-, dengan asumsi Kecerdasan Emosional diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,303 .
3. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,118 artinya apabila Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu-, dengan asumsi *Self Efficacy* diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar 0,118 .

Persamaan II

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,852	3,427		-1,124	,268
1 Self Efficacy	,251	,068	,292	3,685	,001
Kecerdasan Emosional	,752	,081	,689	9,267	,000
Kepuasan Kerja	,106	,082	,092	1,290	,205

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KP = -3,852 + 0,251 (SE) + 0,752 (KE) + 0,106 (KK) + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar -3,852 artinya apabila *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional serta Kepuasan Kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol) maka Kinerja Pegawai tetap sebesar konstanta yaitu -3,852 .
- 2) Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 0,251 artinya apabila *Self Efficacy* ditingkatkan sebesar satu-, dengan asumsi Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,251 .
- 3) Koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional adalah sebesar 0,752 artinya apabila Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu-, dengan asumsi *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,752 .
- 4) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,106 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu-, dengan asumsi *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional diabaikan atau bernilai 0 (nol), maka akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Pegawai sebesar 0,106 .

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu : $42 - 3 - 1 = 39$ (n) adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,684. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

No	Variabel	t Hitung	Sig	Keputusan
1	<i>Self Efficacy</i> - Kepuasan Kerja	2,447	0,019	Diterima
2	Kecerdasan Emosional - Kepuasan Kerja	0,753	0,456	Ditolak
3	<i>Self Efficacy</i> - Kinerja Pegawai	3,685	0,001	Diterima
4	Kecerdasan Emosional - Kinerja Pegawai	9,267	0,000	Diterima
5	Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	1,290	0,205	Ditolak

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_1) dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 1,684$, maka dapat disimpulkan bahwa **H_1 diterima**, berarti *Self Efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dengan nilai signifikan $0,456 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,753 > t_{tabel} 1,684$, maka dapat

disimpulkan bahwa **H₂ ditolak**, berarti Kecerdasan Emosional (X₂) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X₁) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,685 > t_{tabel} 1,684, maka dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**, berarti *Self Efficacy* (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X₂) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1,684 maka dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima**, berarti Kecerdasan Emosional (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai signifikan 0,205 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,290 < t_{tabel} 1,684, maka dapat disimpulkan bahwa **H₅ ditolak**, berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja dan juga Kinerja Pegawai

Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel -1) atau 4 – 1 = 3, dan df 3 (n-k-1) atau 42 – 3 – 1 = 38, maka hasil yang diperoleh untuk f_{tabel} sebesar 2,85. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.22

Persamaan I

Tabel 4 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Persamaan I

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255,850	2	127,925	5,893	,006 ^b
Residual	846,650	39	21,709		
Total	1102,500	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa tingkat nilai nilai f_{hitung} 5,893 > f_{tabel} 2,85 dan nilai signifikan 0,006 < 0,050 maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan **H_a diterima**, yang berarti bahwa *Self Efficacy* (X₁) dan Kecerdasan Emosional (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Persamaan II

Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Persamaan II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1235,366	3	411,789	72,066	,000 ^b
	Residual	217,134	38	5,714		
	Total	1452,500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} 72,066 > f_{tabel} 2,85$, dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan atau H_0 ditolak ***Ha* diterima**, yang berarti bahwa Self Efficacy (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari *Self Efficacy* (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yang digambarkan pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	,232	,193	4,65929

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

Berdasarkan tabel 6 diperoleh angka *adjust R square* sebesar 0,193 atau 19,3%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen *Self Efficacy* (X_1) dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,193 atau 19,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0,807 atau 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti kecerdasan spiritual, budaya organisasi, OCB dan variabel lainnya.

Persamaan II

Tabel 7 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,851	,839	2,39041

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 7 diperoleh angka *adjust R square* sebesar 0,839 atau 83,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen *Self Efficacy*

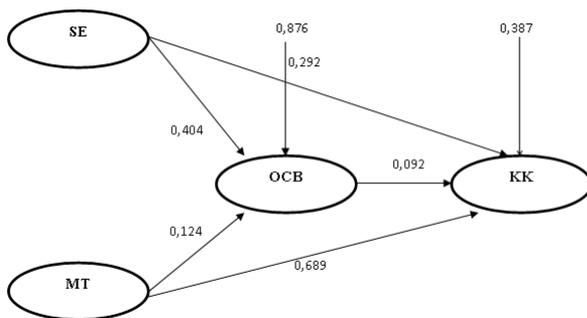
(X₁), Kecerdasan Emosional (X₂) Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,839 atau 83,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,161 atau 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti budaya organisasi, komitmen organisai, OCB dan variabel lainnya yang tidak diteliti.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

- 1) Dari persamaan I diperoleh nilai beta pada koefisien X₁= 0,404, X₂= 0,124, dan untuk nilai $e_{11} = \sqrt{1 - 0,232} = 0,876$.
- 2) Dari persamaan II diperoleh nilai beta pada koefisien X₁= 0,292, X₂= 0,689, dan Z = 0,092, serta untuk nilai $e_{12} = \sqrt{1 - 0,851} = 0,387$.

Gambar 2 Analisis Jalur



Dari gambar persamaan diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, yang akan disajikan sebagai berikut :

1. Total pengaruh variabel *Self Efficacy* (X₁) baik secara langsung maupun saat dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung	= 0,292
Pengaruh tak langsung (0,404 * 0,092)	= 0,037
Total pengaruh (korelasi X ₁ ke Y)	= 0,329
2. Total pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X₂) baik secara langsung maupun saat dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung	= 0,689
Pengaruh tak langsung (0,124 * 0,092)	= 0,011
Total pengaruh (korelasi X ₂ ke Y)	= 0,700

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis ketigas *Self Efficacy* (X₁) dengan nilai signifikan 0,019 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 1,684, maka dapat disimpulkan bahwa H₁

diterima, berarti *Self Efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa tingginya *Self Efficacy* mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

Self-efficacy adalah kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Efikasi diri berkaitan dengan kepuasan kerja, dan orang dengan efikasi diri tinggi cenderung berhasil dalam bekerja, yang dapat meningkatkan kepuasannya terhadap hasil yang dicapainya. Percaya diri dalam kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan memberinya kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan dengan keahliannya. *Self-efficacy* yang baik bagi karyawan, baik pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Survey tersebut juga memungkinkan perusahaan untuk memberikan instruksi/instruksi yang jelas kepada karyawan untuk meningkatkan *self efficacy* dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan Khaerana, 2020 menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari & Candra, 2020 juga menemukan bahwa efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis kedua didapatkan variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dengan nilai signifikan $0,456 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,753 > t_{tabel} 1,684$, maka dapat disimpulkan bahwa **H_2 ditolak**, berarti Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa tingginya Kecerdasan Emosional karyawan, belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri, menjadi tangguh dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, menunda kesuksesan, dan mengatur keadaan mental. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengenali emosi dengan baik dalam hubungannya dengan diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, karyawan dengan keterampilan emosional yang baik memiliki motivasi untuk berhasil dan terus bekerja dalam kehidupannya. Di sisi lain, karyawan dengan emosi yang lemah tidak termotivasi. Akibatnya dapat mempengaruhi kemampuannya sebagai karyawan untuk fokus pada tugas individu.

Hasil yang sama ditemukan oleh Noermijati & Sunaryo, 2019 menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari Jurana, 2019 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga *Self Efficacy* (X_1) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,685 > t_{tabel} 1,684$, maka dapat disimpulkan bahwa **H_3 diterima**, berarti *Self Efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa tingginya *Self Efficacy* mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi sulit, orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Permata Sari & Candra, 2020 menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Khaerana, 2020 juga menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis kedua didapatkan variabel Kecerdasan Emosional (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1,684$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan **H_4 diterima**, berarti Kecerdasan Emosional (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kecerdasan Emosional dalam perusahaan, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat.

Kecerdasan emosional terhadap kinerja sangatlah berpengaruh kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri, orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang terhadap permasalahan-permasalahan. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, di samping juga berperan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pengalaman romantic dan kehidupan spiritual. Bahkan kesadaran emosi membuat keadaan jiwa makin di perhatikan sehingga memungkinkan dapat menentukan pilihan- pilihan yang lebih baik tentang apa yang akan dikerjakan

Hasil yang sama ditemukan oleh Thalib, 2020 dan Zebua & Siahaan, 2021 menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Supriyatna, 2021 dan Noermijati & Sunaryo, 2019 juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hasil keenam didapatkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai signifikan $0,205 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,290 < t_{tabel} 1,684$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan **H_5 ditolak**, berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya Kepuasan Kerja seorang pegawai akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Meski tidak berpengaruh signifikan, arah korelasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi pegawai yang memperoleh kepuasan kerja akan melakukan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin walaupun beban kerjanya cukup berat. Beban kerja yang cukup berat itu tidak akan terlalu dirasakan oleh pegawai bila mereka memperoleh kepuasan kerja yang memadai.

Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Jurana, 2017 yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari Wisnu & Labbase, 2019 juga menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,292 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,037 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Maka H_6 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *Self Efficacy* karyawan akan belum mempengaruhi kinerja jika karyawan tersebut merasa puas saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Wisnu & Labbase, 2019 dan yang menemukan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Permata Sari & Candra, 2020 menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,689 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,011 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, atau H_0 diterima dan H_7 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai meski karyawan telah merasakan Kepuasan Kerja.

Hasil yang sama ditemukan oleh Thalib, 2020 yang menemukan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zebua & Siahaan, 2021 juga menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh tingkat *Self Efficacy* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 2,447 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan $0,019 < 0,05$.
2. Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 0,753 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan $0,456 > 0,05$.
3. Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 3,685 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
4. Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 9,267 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 1,290 < t_{tabel} 1,684$ dan nilai signifikan $0,205 > 0,05$.
6. Variabel *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,037 < 0,292$)

Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,011 < 0,689$)

Daftar Pustaka

- Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. In Penelitian.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen*. Bpfe.
- Hariyanto, D. (2021). Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi. In Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi.
- Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv . Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. Magenta.
- Jurana. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Mengajar Dengan Kinerja Guru Ppkn Sma Negeri Di Kabupaten Soppeng. *Pep Educational Assessment*, 1(I), 35–42.
- Ketut Agung Setiawan, Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. 1(April), 31–40.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat

- Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3811>
- Livesey, P. V. (2017). Goleman-Boyatzis Model Of Emotional Intelligence For Dealing With Problems In Project Management. *Construction Economics And Building*.
- Mahmudi, M. (2016). *New Public Management (Npm): Pendekatan Baru Manajemen Sektor Publik*. Sinergi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Maulina, I. (2018). ... Komunikasi, Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk *Jurnal Manajemen Inovasi*.
- Mugiono, M., Purwoko, B. H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. (2020). Recognizing How The Job Involvement, Burnout, And Self-Efficacy Work Influences The Work Stress At International Hospitals.
- Noermijati, & Sunaryo. (2019). The Influence Of Emotional Intelligence On Employee Performance Mediated By Cooperative Conflict Management Style Of Integrating And Compromising. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 37–47.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Parimita, W., Purwana, D., Fadillah, N., & Fatimah, S. (2020). The Effect Of Self-Efficacy And Communication Skills On Employee Performance And Work Engagement At Online Transportation Companies. 13(1), 1376–1388.
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Quadratullah, M. F. (2014). • *Statistika Terapan*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49.
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2018). *Management*. In Boston.
- Roslan, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*.
- Saputri, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang). *Perpustakaan Iain Salatiga*.

- Saputro, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Se-Kota Tanjungpinang. *Vocational: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Sumber Daya Manusia.
- Sobirin, A. (2017). Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.
- Supriyatna, Y. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Cikande Permai Sejahtera Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 4(2), 42–53.
- Syamsuriati. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sd 16 Garo'go Kabupaten Majene. *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi Stie Yapman Majene*. <https://doi.org/10.47824/Jme.V3i2.83>
- Thalib, M. D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Spiritual Peserta Didik Terhadap Motivasi Belajar Pada Man 2 Kota Parepare. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 18(2), 221–237.
- Trisna, K., Dewi, S., Romayanti, K. N., Eddy, A. A. N., & Gorda, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat. *Sintesa Prosiding*.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. In Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi).
- Wisnu, A., & Labbase, I. (2019). The Influence Of Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Performance. *Cesj: Center Of Economic Students ...*, 4(2), 142–149.
- Yuliarnita, H., Natuna, D. A., & Azhar, A. (2021). Kontribusi Self Efficacy Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Bk Di Smp Kota Pekanbaru. *Jurnal Jumped (Jurnal Manajemen Pendidikan)*.
- Zebua, S. N., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kreativitas , Dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3509–3519.