

## Model Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian

Indra Syafrin<sup>1</sup>, Ahmad Vajri Rahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[indrasyafrin@upi-yptk.ac.id](mailto:indrasyafrin@upi-yptk.ac.id)

### Abstract

Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity program or policy in realizing the goals, objectives, vision, and mission of the organization as outlined through the strategic planning of an organization. This study aims to see the extent of the influence of 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 a sample of 42 respondents was obtained. The data analysis technique uses 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 Padang City Manpower and Industry Office. 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 Manpower and Industry Office of Padang City. Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance at the Manpower and Industry Office of Padang City. Self Efficacy has no significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction at the Manpower and Industry Office of Padang City. Emotional Intelligence has no effect on Employee Performance through Job Satisfaction at the Manpower and Industry Office of Padang City.

Keywords: Performance, Self Efficacy, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employees.

### Abstrak

Kinerja atau performance merupakan suatu 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. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh 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.

Kata kunci: Kinerja, Self Efficacy, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Pegawai.

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul [1]. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat [2]. Pegawai dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan

membutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaan [3]. 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 Industri Kecil Menengah (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 pencapaianya 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 [4]. 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 [5].

Kinerja pegawai yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri pegawai untuk selalu memperbaiki cara kerjanya [6]. 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 [7]. Kinerja pegawai menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu [8]. 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 [9].

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah self efficacy dan komitmen organisasi [10]. Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu [11]. 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. Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa *efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [12].

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 [13]. 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 kepadaanya, sehingga menyebabkan stres dan ketegangan sebagai tanda – tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki para pegawai itu sendiri, sehingga ada pengaruh timbal balik antara kecerdasan emosi dan kinerja pegawai [14]. 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 emosional 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 terdahulu yang menemukan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [15]. Selain itu penelitian terdahulu juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [16]. 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

Uji Hipotesis

Uji Parsial (t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji simultan (f)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier adalah suatu metode yang digunakan untuk menyatakan pola hubungan antara variabel respon dengan variabel predictor.

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) atau R squared berarti secara bersama-sama perubahan variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas atau dengan kata lain R squared menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda

Hasil analisis regresi berganda disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Self Efficacy	,303	,124	,404	2,447	,019
Kecerdasan Emosional	,118	,157	,124	,753	,456

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KK = 26,276 + 0,303 (\text{SE}) + 0,118 (\text{KE}) + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda Persamaan II

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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

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

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut

a. 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 .

b. 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.

c. 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.

d. 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.

#### Uji parsial (t)

Hasil uji t disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)

No	Variabel	t Hitung	Sig	Keputusan
1	Self Efficacy - Kepuasan Kerja	2,447	0,019	Diterima
2	Kecerdasan Emosional - Kepuasan Kerja	0,753	0,456	Ditolak
3	Self Efficacy - 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:

#### a. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Self Efficacy (X1) dengan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,447 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti Self Efficacy (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

#### b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan nilai signifikan  $0,456 > 0,05$  dan nilai thitung  $0,753 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, berarti Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

#### c. 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 thitung  $3,685 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti Self Efficacy

(X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### d. 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 thitung  $9,267 > ttabel 1,684$  maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, berarti Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### e. 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 thitung  $1,290 < ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak, berarti Kepuasan Kerja (Z) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji Simultan (Uji f)

Hasil uji f disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji f Persamaan I

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

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai f hitung  $5,893 > ftabel 2,85$  dan nilai signifikan  $0,006 < 0,050$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  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).

Tabel 5. Hasil Uji f Persamaan II

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

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai f hitung  $72,066 > ftabel 2,85$ , dan nilai signifikan  $0,000 < 0,050$  dan atau  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Self Efficacy (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 <sup>a</sup>	,232	,193	4,65929

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 (X1) dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,193 atau 19,3%. Sedangkan sisanya sebesar 0807 atau 80,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti kecerdasan spiritual, budaya organisasi, OCB dan variabel lainnya.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,839	2,39041

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 organisasi, OCB dan variabel lainnya yang tidak diteliti.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis ketigas *Self Efficacy* (X1) dengan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$  dan nilai thitung  $2,447 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti *Self Efficacy* (X1) 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.

##### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis kedua didapatkan variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan nilai signifikan  $0,456 > 0,05$  dan nilai thitung  $0,753 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, berarti Kecerdasan Emosional (X2) 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.

##### Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis ketigas *Self Efficacy* (X1) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $3,685 > ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti *Self Efficacy* (X1) 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.

##### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis kedua didapatkan variabel Kecerdasan Emosional (X2) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $9,267 > ttabel 1,684$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H4 diterima, berarti Kecerdasan Emosional (X2) 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.

##### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil keenam didapatkan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai signifikan  $0,205 > 0,05$  dan nilai thitung  $1,290 < ttabel 1,684$ , maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H5 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.

##### 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* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Maka H6 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *Self Efficacy* karyawan akan belum mempengaruhi kinerja jika karyawan tersebut merasa puas saat bekerja.

##### 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 (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening, atau H0 diterima dan H7 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat Kecerdasan Emosional belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai meski karyawan telah merasakan Kepuasan Kerja.

## 4. Kesimpulan

Variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai thitung  $2,447 > ttabel 1,684$  dan nilai signifikan  $0,019 < 0,05$ . Variabel Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai thitung  $0,753 > t$ tabel  $1,684$  dan nilai signifikan  $0,456 > 0,05$ . Variabel Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai thitung  $3,685 > t$ tabel  $1,684$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai thitung  $9,267 > t$ tabel  $1,684$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai thitung  $1,290 < t$ tabel  $1,684$  dan nilai signifikan  $0,205 > 0,05$ . 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 Rujukan

- [1] Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMAN 3 Ponorogo). (n.d.). <https://doi.org/10.24269/iso.v5i2.792.s229>
- [2] Pengaruh Kedisiplinan Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai. (2018). Jurnal Prointegrita, 5(3). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v5i3.784>
- [3] 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, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- [4] Mahmudah, I. R., Farida, U., & Chamidah, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 5(2), 242. <https://doi.org/10.24269/iso.v5i2.792>
- [5] C. Ones Charli, “Psyche 165 Journal Implementasi Organizational Citizenship Behaviour dan Kelelahan Emosional: Analisis Servant leadership dan Self Efficacy Karyawan”, doi: 10.35134/jpsy165.v1i62.22846.
- [6] N. Nuryanti and D. K. Sintaasih, “Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan,” E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 9, no. 3, p. 926, Mar. 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p06
- [7] K. Khaerana, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur,” J. Economet Glob., vol. 5, no. 1, p. 80, 2020, doi: 10.35908/jeg.v5i1.835
- [8] E. Latifah, S. Agung, and R. T. Rinda, “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Manag. J. Ilmu Manaj., vol. 2, no. 4, p. 566, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i4.3811
- [9] N. Zebua, E. Siahaan, and E. Erlina, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru SMA,” Edukatif J. Ilmu Pendidik., vol. 3, no. 6, pp. 3509–3519, 2021, doi: 10.31004/edukatif.v3i6.923
- [10] H. Yuliarnita, D. A. Natuna, and A. Azhar, “Kontribusi Self Efficacy Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Bk Di Smp Kota Pekanbaru,” J. Jump. (Jurnal Manaj. Pendidikan), vol. 9, no. 2, p. 193, 2021, doi: 10.31258/jmp.9.2.p.193-205
- [11] E. T. Prasetyo and P. Marlina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Inspirasi Bisnis dan Manaj., 2019, doi: 10.33603/jibm.v3i1.2080
- [12] M. Mugiono, B. H. Purwoko, M. Soelton, and R. Yuvitasari, “Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals,” 2020. doi: 10.2991/aebmr.k.200205.046
- [13] S. Noermijati and I. K. Ratni, “on Employee Performance Mediated By Cooperative Conflict Management Style,” J. Appl. Manag. Vol. 17 Number 1, no. 30, pp. 37–47, 2018 <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.01.05>.
- [14] D. Permata Sari and Y. Candra, “Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” J. Ekonomi Manaj. Sist. Inf., vol. 1, no. 3, pp. 224–228, 2020, doi: 10.31933/jems.v1i3.102
- [15] P. Mayestika and M. H. Hasmira, “Artikel Penelitian,” J. Perspekt., vol. 4, no. 4, p. 519, 2021, doi: 10.24036/perspektif.v4i4.466
- [16] Lukiaستuti, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Solusi, 19(2). <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.2957>