

PENGARUH *SELF EFFICACY*, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ATN/BPN KOTA BENGKULU

Rizqiandrie Zakie Aulia¹⁾, Slamet Widodo²⁾

^{1,2)}Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bengkulu, Kota Bengkulu
e-mail: rizqiandriezakie@gmail.com, swidodo@unib.ac.id

Abstrak

Pegawai yang mempunyai efikasi diri atau rasa percaya diri yang tinggi akan berpikir bahwa dirinya mampu memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi yang berbeda, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional lebih siap mendapatkan tekanan berupa tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kecerdasan emosional dan kesadaran diri yang tinggi akan memudahkan dalam mengendalikan besarnya stres yang dirasakan. Sebagaimana dengan kecerdasan emosional dengan pelatihan manajemen stress maka karyawan lebih bisa menangani energi negative dilingkungan pekerjaan. Paparan kita terhadap dunia kerja akan datang melalui pengalaman kerja. Di tempat kerja, ada hal-hal yang mungkin kita pelajari untuk dilakukan dan tidak dilakukan. Selain itu, kita akan mempelajari keterampilan baru di tempat kerja dan mengembangkan kemampuan kita untuk menyesuaikan diri dengan budaya tempat kerja. Metode penelitian asosiatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:56) mengartikan penelitian asosiatif sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengamati pengaruh pengalaman kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap kinerja pekerja.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, dan Self Efficacy

Abstract

Employees who have high self-efficacy or self-confidence will think that they are able to solve problems and complete work in different conditions, so that it will improve their performance. Employees who have emotional intelligence are more ready to get pressure in the form of tasks given by the company. High emotional intelligence and self-awareness will make it easier to control the amount of stress felt. As with emotional intelligence with stress management training, employees are better able to handle negative energy in the work environment. Our exposure to the world of work will come through work experience. In the workplace, there are things we may learn to do and not do. In addition, we will learn new skills in the workplace and develop our ability to adjust to the workplace culture. Associative and quantitative research methods are used in this study. Sugiyono (2017: 56) defines associative research as research conducted to determine the relationship between two or more variables. This study examines the effect of work experience, emotional intelligence, and self-efficacy on worker performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, Work Experience, and Self Efficacy

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, seperti pengalaman kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri. Efikasi diri menurut Bandura (1997:31) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan rangkaian langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan aktivitas tertentu. Kecerdasan emosional

didefinisikan oleh Salovey dan Mayer (dalam Goleman, 2001: 513) sebagai kemampuan mengenali, mengatur, dan memanfaatkan perasaan untuk memandu gagasan dan perilaku diri sendiri dan orang lain.

Menurut Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab dengan tetap memperhatikan pengalaman kerja sebelumnya di lapangan. Pengalaman kerja sering kali mengacu pada pekerjaan penuh waktu yang diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Selama pengalaman kerja, seseorang bekerja sebagai pekerja lepas atau karyawan dan dibayar dengan upah sebagai imbalan atas kerja mereka.

Karyawan dengan tingkat efikasi diri atau kepercayaan diri yang tinggi akan merasa lebih mampu menyelesaikan proyek dan menemukan solusi dalam berbagai keadaan, sehingga akan meningkatkan output mereka. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional lebih siap mendapatkan tekanan berupa tugas yang diberikkan oleh perusahaan. Memiliki kecerdasan emosional dan kesadaran diri yang tinggi akan memudahkan pengendalian tingkat stres. Karyawan yang menerima pelatihan manajemen stres lebih siap menghadapi energi negatif di tempat kerja, sama seperti mereka yang memiliki kecerdasan emosional. Paparan kita terhadap dunia kerja akan datang melalui pengalaman kerja. Di tempat kerja, ada hal-hal yang mungkin kita pelajari untuk dilakukan dan tidak dilakukan. Selain itu, kita juga akan belajar dalam bekerja dan terbiasa dengan budaya kerja yang kita temui.

Investigasi ini berupaya untuk memastikan:

1. Menjadi sangat sadar diri dan cerdas secara emosional akan memudahkan pengelolaan stres. Baik karyawan dengan kecerdasan emosional maupun mereka yang telah menerima pelatihan manajemen stres lebih siap menangani energi negatif di tempat kerja.
2. Melalui pengalaman kerja, kita akan dihadapkan pada dunia kerja.
3. Ada beberapa hal yang dapat kita pelajari untuk dilakukan dan tidak dilakukan di tempat kerja.
4. Selain itu, kita akan menambah keterampilan dan terbiasa dengan suasana kerja saat bekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Employee Outcomes Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai diartikan oleh Amir (2015:83) sebagai tindakan atau perilaku seorang pekerja pada suatu departemen, perusahaan, atau organisasi yang dilakukan sesuai dengan potensinya dan dimaksudkan untuk menciptakan sesuatu yang penting bagi organisasi, komunitas yang lebih luas, atau pekerja itu sendiri. Menurut Rivai (2011:552), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memastikan:

1. Tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja sebagai cara untuk membedakan satu karyawan dari karyawan lainnya.
6. Membangun ikatan yang lebih kuat di antara anggota staf dengan melakukan percakapan yang jujur mengenai kinerja mereka.
7. Sebagai sumber data tentang perencanaan karir dan pengelolaan sumber daya manusia
8. Sebagai data perencanaan karir dan sumber daya manusia.

9. Membantu dalam penugasan pekerja berdasarkan produktivitasnya.
10. Sebagai alat ukur kinerja. Robbins dan Judge (2012) memasukkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut: kuantitas, kualitas, independensi, efektivitas, dan ketepatan waktu.

Self Efficacy

Menurut Woolfolk (2004), Efikasi diri adalah evaluasi tertentu terhadap kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas tertentu. Sebaliknya, Bandura (1997) menegaskan bahwa respon individu terhadap keadaan atau kondisi tertentu bergantung pada tingkat kepercayaan diri mereka. Efikasi diri menurut Luthan (2014:338) adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menginspirasi sumber daya mental dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai aktivitas tertentu. Lunenburg (2011:36) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator efikasi diri: persuasi verbal, pengalaman orang lain, pengalaman pencapaian, dan sensasi fisiologis.

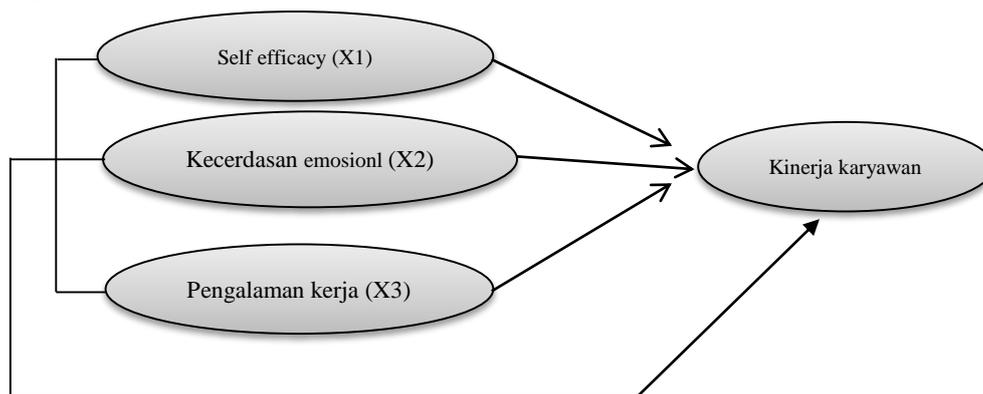
Kecerdasan Emosional

Cooper dan Sawaf (1999) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas untuk memahami, memahami, dan menggunakan kepekaan dan kekuatan emosional sebagai sumber daya manusia untuk pengetahuan, pengaruh, koreksi, dan energi. Sebaliknya, kemampuan mengelola kehidupan emosional seseorang secara cerdas didefinisikan oleh Goleman (2002: 512) sebagai kecerdasan emosional. Hal ini melibatkan penggunaan keterampilan sosial, empati, motivasi diri, pengendalian diri, kesadaran diri, dan kualitas lain untuk menjaga perdamaian, kesesuaian, dan ekspresi emosional.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja diartikan Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021) sebagai kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan segala tugas dan kewajibannya dengan memperhatikan pengalaman kerja orang tersebut sebelumnya pada bidang tersebut. Pengalaman kerja menurut Foster (2015:40) merupakan ukuran berapa lama seseorang telah bekerja dalam memahami dan melaksanakan tugas suatu pekerjaan, yang dinyatakan dalam tahun.

Model penelitian



Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Self Efficacy (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₂ : Self Efficacy (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- H₃ : Kecerdasan Lingkungan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
 H₄ : Pengalaman Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

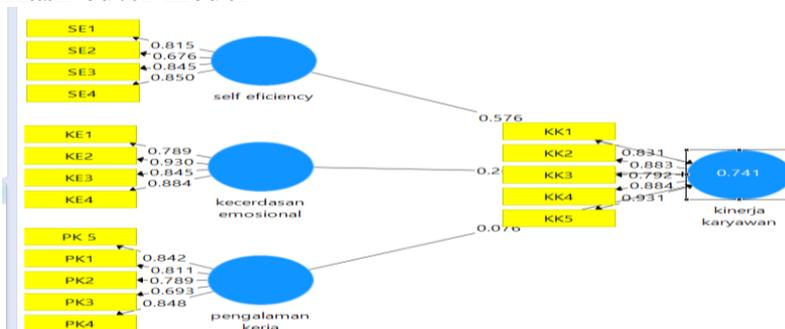
Metode penelitian asosiatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:56) mengartikan penelitian asosiatif sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mengamati pengaruh pengalaman kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri terhadap kinerja pekerja. Penelitian ini dilakukan di Kota Bengkulu di kantor ATN/BPN.

Item indikator	Validitas konfergen		Validitas deskriminan	status
	Loading factor	AVE	Cross loading	
X1.1	0,815	0,639	0,815	Valid
X1.2	0,676		0,676	Tidak Valid
X1.3	0,845		0,845	Valid
X1.4	0,850		0,850	Valid
X2.1	0,789	0,746	0,789	Valid
X2.2	0,930		0,930	Valid
X2.3	0,845		0,845	Valid
X2.4	0,884		0,884	Valid
X3.1	0,811	0,638	0,811	Valid
X3.2	0,789		0,789	Valid
X3.3	0,693		0,693	Tidak Valid
X3.4	0,848		0,848	Valid
X3.5	0,842		0,842	Valid
Y1.1	0,831	0,749	0,831	Valid
Y1.2	0,883		0,883	Valid
Y1.3	0,792		0,792	Valid
Y1.4	0,884		0,884	Valid
Y1.5	0,931		0,931	Valid

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Berbagai implikasi baik teoritis maupun praktis hendaknya disampaikan di sini.

Hasil outer model



Gambar 1.1 Outer model

Uji validitas

Tabel di atas yang mencakup seluruh variabel seperti efikasi diri (x1), kecerdasan emosional (X2), pengalaman kerja (X3), dan keputusan pembelian (y), menampilkan temuan uji validitas konvergen pada outer loading. Ukuran refleksi individu dianggap tinggi bila berkorelasi lebih dari 0,7, menurut Hair et al. (2021). Mengingat nilai faktor pemuatan setiap variabel lebih dari 0,70, maka semua konstruksi dianggap sah. Untuk nilai rata-rata Average Variance Extracted (AVE) minimal 0,5. Konstruk tersebut dianggap sah jika nilai AV lebih besar dari 0,50. Pada uji validitas diskriminan, temuan AVE lebih dari 0,50. Hasilnya, dapat diklaim bahwa elemen konstruksinya valid dan objek yang digunakannya valid serta memenuhi standar validitas konvergen yang kuat.

Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho a)	Status
<i>Self eficiency</i>	0,812	0,834	<i>Reliabel</i>
Kecerdasan emosional	0,886	0,900	<i>Reliabel</i>
Pengalaman kerja	0,859	0,885	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan	0,915	0,925	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah 2023

Suatu ukuran dikatakan reliabel jika nilai Composite Reliability-nya lebih baik dari 0,7 dan Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2021). Untuk keempat variabel di atas baik nilai Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk penelitian tersebut dapat diandalkan.

Inner model

Variabel	R-square
Kinerja karyawan	0,741

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

R-Square adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana konstruk eksogen dapat menjelaskan konstruk endogen. Faktor kinerja pegawai mempunyai R-Square sebesar 0,741. Persentase variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh seluruh konstruk eksogen atau kinerja pegawai adalah sebesar 74,1% berdasarkan data di atas.

Uji hipotesis (signifikansi)

variabel	original sampel (o)	Sampel mean (m)	Standart deviation	T statistics (O/STDEV)	P value	keterngan
<i>Self eficiency</i> (X1) ->kecerdasan emosional (X2) dan (X3) =>kinerja karyawan (Y)	0,660	0,550	0,144	4,114	0.000	Signifikan

<i>Self efficiency</i> (X1) -> <i>Kinerja karyawan</i> (Y)	0,576	0,568	0,139	4,413	0.000	Signifikan
Kecerdasan emosional (X2)-> <i>kinerja karyawan</i> (Y)	0,266	0,238	0,136	1,966	0.000	Signifikan
Pengalaman kerja (X3)-> <i>kinerja karyawan</i> (Y)	0,076	0,116	0,160	0,475	0.000	Signifikan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Sebelum menguraikan hasil uji hipotesis diketahui nilai T statistik sebesar 1,960 pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Jika dampaknya besar, nilai T statistiknya lebih dari 1,960. Pengujian hipotesis masing-masing variabel dapat dinyatakan sebagai berikut:

Pengujian hipotesis variabel *self efficiency* (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel efikasi diri (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh langsung tabel uji hipotesis statistik t dengan temuan menunjukkan masing-masing $4,431 > 1,960$ dan $0,000 < 0,05$. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa H1 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri (X1) dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis variabel kecerdasan emosional (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh langsung (t) dari variabel kecerdasan emosional (X2). Dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$ maka tabel uji hipotesis statistik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $1,966 > 1,960$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis variabel pengalaman kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Variabel pengalaman kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh langsung (t) tabel uji hipotesis statistik dengan nilai P sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai resultan sebesar $4,745 > 1,960$. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa H3 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara positif oleh pengalaman kerja (X3).

Pengujian hipotesis variabel *self efeciency* (X1), (X2), (X3) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel uji hipotesis statistik t dampak langsung menunjukkan nilai P value $0,000 < 0,05$ dan variabel efisiensi diri (X1), (X2), dan (X3) mempunyai besar pengaruh sebesar $4,114 > 1,960$ terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa H4 dapat

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel self-efficacy (X1), (X2), dan (X3) berhubungan dalam penelitian ini.

Tabel dibuat dengan lebar garis 1 pt dan *tables caption* (keterangan tabel) diletakkan di atas tabel. Keterangan tabel yang terdiri lebih dari 2 baris ditulis menggunakan spasi 1. Garis-garis tabel diutamakan garis horizontal saja sedangkan garis vertikal dihilangkan.

5. SIMPULAN

1. *Self efficacy* (secara bersamaan), pengalaman kerja, kecerdasan emosional, dan efikasi diri semuanya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. *Self efficacy* Terdapat korelasi positif yang penting antara efikasi diri dan kinerja karyawan.
3. Terdapat korelasi positif yang patut diperhatikan antara kinerja karyawan dan kecerdasan emosional.
4. Terdapat korelasi kecil namun menguntungkan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Zannah, Mirzalia Miftakhul. *Hubungan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi Akademik Dalam Menyelesaikan Tugas Kuliah Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik*. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2019.
- Ningsih, Wahyu Fitra, and Isnaria Rizki Hayati. "Dampak Efikasi Diri Terhadap Proses & Hasil Belajar Matematika (The Impact Of Self-Efficacy On Mathematics Learning Processes and Outcomes)." *Journal on Teacher Education* 1.2 (2020): 26-32.
- Ilham, Muhammad. "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris." *Jmm Unram-Master of Management Journal* 11.1 (2022): 13-20.
- Muslihat, Muslihat, and Muhammad Hidayat Ginanjar. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.01 (2019): 103-118.
- Langi, Christin M., Bernhard Tewal, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 450-460.
- Lie, Tjong Fei. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora* 6.1 (2018).
- Syafi'i, Imam. "Pengaruh self efficacy dan aspek-aspek demografi terhadap motivasi kerja pegawai badan penghubung provinsi Riau." (2011).
- Lianto, Lianto. "Self-efficacy: A brief literature review." *Jurnal Manajemen Motivasi* 15.2 (2019): 55-61.
- Sari, Desi Permata, and Yeki Candra. "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 1.3 (2020): 224-228.
- Sebayang, Stevani, and Jafar Sembiring. "Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia." *eProceedings of Management* 4.1 (2017).
- Dewi, Salamiah Sari. "Kecerdasan Emosional dalam Tradisi Upa-Upa Tondi Etnis Mandailing." *Anthropos: Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya (Journal of Social and Cultural Anthropology)* 4.1 (2018): 79-85.

- Gusniwati, Mira. "Pengaruh kecerdasan emosional dan minat belajar terhadap penguasaan konsep matematika siswa SMAN di Kecamatan Kebon jeruk." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5.1 (2015).
- SUDIATMIKA, I. PUTU AGUS. *PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MIMPI CINTA SURF BADUNG*. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2023.
- Padang, Nomisari Riahna Karina, and Sarimonang Sihombing. "Pengaruh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* (2020): 151-162.
- Langi, Christin M., Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 450-460.
- Langi, Christin M., Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 450-460.
- Dheviests, Tubagus Angga, and Setyo Riyanto. "The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the building plant d department at PT Gajah Tunggal Tbk." *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 5.1 (2020): 1062-1069.
- Pratiwi, S. S. (2017). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam organisasi dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 6(1), 54-64.
- Lase, Adri Yeri Pratama. "Pengaruh Pelayanan Purna Jual Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Asus Service Center Kota Jambi." *Science of Management and Students Research Journal (SMS)* 1.6 (2020): 193-199.
- Langi, Christin M., Bernhard Tewel, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 (2022): 450-460.