

Mediasi Efikasi Diri pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Ahmad Fauzi Lubis^{1*}, M. Rasyid², Helwen Heri³

Universitas Lancang Kuning

e-mail: 1ahfauzilubis@outlook.co.id, 3helwenheri@gmail.com

*Corresponding author

Abstract. *This research was carried out on employees at the Pekanbaru City Bapenda, Riau Province. with the aim of knowing self-efficacy mediation on the influence of emotional intelligence on employee performance. Sampling is carried out with the saturated sample technique, namely the population as well as being used as a sample, which amounts to 160 civil servants (PNS). The verifiable analysis technique of this study was carried out with statistical tests of Structural Equation Modelling (SEM) and Smart PLS as the analysis tools. The results of the analysis proved 1. Emotional intelligence affects the performance of employees of Pekanbaru City Bapenda; 2. Emotional intelligence affects the self-efficacy of employees of Pekanbaru City Bapenda; 3. Self-efficacy has been proven to mediate the influence of emotional intelligence on the performance of Employees of Pekanbaru City Bapenda.*

Keywords: *Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai pada Bapenda Kota Pekanbaru Provinsi Riau. dengan tujuan mengetahui Mediasi Efikasi Diri Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Sampel jenuh yaitu populasi sekaligus dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 160 pegawai negeri sipil (PNS). Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Structural Equational Modelling (SEM) dan Smart PLS sebagai alat analisisnya. Hasil analisis membuktikan 1. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai Bapenda Kota Pekanbaru; 2. Kecerdasan emosional mempengaruhi efikasi diri pegawai Bapenda Kota Pekanbaru; 3. Efikasi diri terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: *Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi sendiri dan orang-orang di sekitar. Konsep kecerdasan emosional berarti orang harus memiliki kesadaran diri yang memungkinkan untuk mengenali perasaan dan mengelola emosinya. Studi kecerdasan emosi muncul dalam artikel akademis dimulai pada awal 1990-an (Ramana, 2013). Kecerdasan Emosional adalah seperangkat kemampuan yang menjelaskan bagaimana orang memiliki emosional bervariasi dan bagaimana mengelola emosional tersebut dalam memecahkan masalah. Kecerdasan emosional adalah penguasaan terhadap empat aspek yang sesuai dengan penilaian keterampilan emosional (The Emotional Skills Assessment Process/ESAP), yaitu interpersonal skills, personal leadership skills, self-management skills and intrapersonal skills (Ramana, 2013).

Empat dimensi kecerdasan emosional yaitu pemahaman emosi, menggunakan emosi, mengelola emosi, dan memahami emosi. Selain itu untuk menguji secara empiris pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bekerja di bank kota Azad, Wilayah Kashmir, Pakistan dengan total sampel 222. Hasil dari penelitian menunjukkan hubungan positif yang kuat antara keempat dimensi kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan (Khan et al., 2019). Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Yani & Istiqomah, 2016). Begitu pula dengan hasil penelitian (Thea et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya (Oktariani et al., 2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan dalam Koopmans dkk (2011) kinerja kerja individual adalah hasil pengukuran yang relevan berkaitan dengan setting pekerjaan. Dengan kata lain kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja baik berupa kuantitas maupun kualitas.

Selain kecerdasan emosional, yang tak kalah penting dan menentukan adalah efikasi diri (self-efficacy). Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri sebagai hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Selama dua dekade ini, studi tentang self-efficacy dan dampaknya pada kinerja manusia telah membuat banyak sarjana tertarik (Clayson, D. & Sheffet, M. 2006; Nauta, M. 2001; Muijs & Rejnolds, 2001; Bandura, 1997; Podell & Soodak, 1993; dalam (Mojavezi & Tamiz, 2012)). Penelitian self-efficacy sebagian besar telah dikonseptualisasikan dalam gagasan Self-efficacy Bandura (1994, 2002). Efikasi diri yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan kinerja (Nunn & Jants, 2009), karena pegawai dengan efikasi diri tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan dalam bekerja. Penelitian ini juga akan menggunakan variabel efikasi diri dengan teori dari Tschannen-Moran & Hoy (2001) dalam (Mojavezi & Tamiz, 2012).

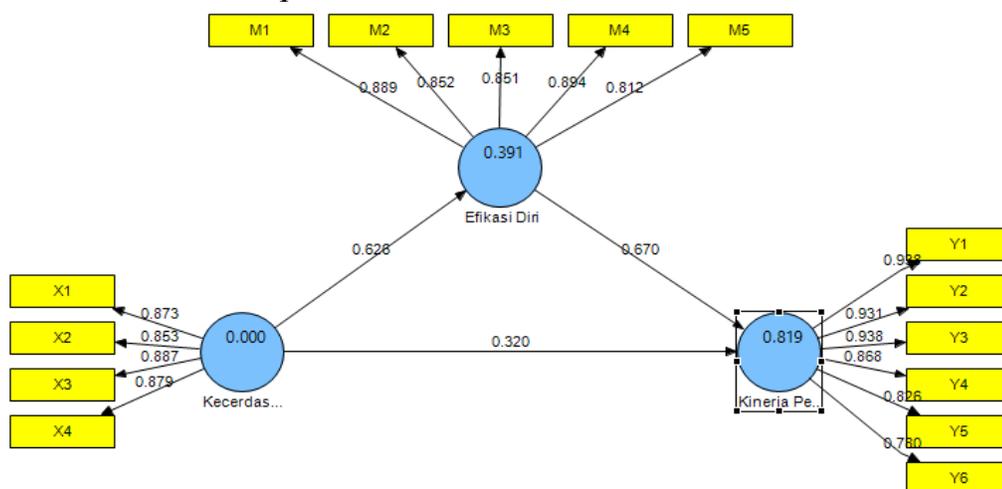
Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang sudah dipaparkan di atas, penulis akan mengambil judul penelitian *Mediasi Efikasi Diri Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai*.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode descriptive and explanatory survey. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu populasi sekaligus dijadikan sampel yaitu yang berjumlah 160 pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Bapenda Kota Pekanbaru. Operasionalisasi variabel menggambarkan seluruh indikator yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian, diantaranya Kecerdasan emosional (dikonstruk oleh Miyagamwala, 2015, berdasarkan temuan Schutte et al., 1998) meliputi Pengaturan emosi, Optimisme/pemanfaatan, Penilaian emosi, dan Pengetahuan emosional. Efikasi diri (Tschannen-Moran et al., 1998), mencakup Efektivitas kontrol terhadap strategi penugasan, manajemen diri, Keterlibatan personil. Serta, Kinerja Pegawai terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen (Bernadin, 2001). Teknik analisa verifikatif penelitian ini dilakukan dengan uji statistic SEM dan SMART PLS sebagai alat analisisnya.

Hasil

Analisis Partial Least Square (PLS)



Gambar Diagram Jalur

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis

| Eksogen | Endogen | Path Coefficient | Standard Error | T Statistics |
|----------------------|-----------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|
| Kecerdasan Emosional | Efikasi Diri | 0.626 | 0.054 | 11.605 |
| Kecerdasan Emosional | Kinerja Pegawai | 0.320 | 0.054 | 5.957 |
| Efikasi Diri | Kinerja Pegawai | 0.670 | 0.053 | 12.677 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai T statistics pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri adalah sebesar $11.605 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri. Nilai t statistics pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $5.957 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Nilai t statistics pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $12.677 > 1.96$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Indirect Effect

Pengujian Indirect Effect

| Eksogen | Intervening | Endogen | Indirect Coefficient | Standard Error | T Statistics |
|----------------------|--------------------|-----------------|-----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Kecerdasan Emosional | Efikasi Diri | Kinerja Pegawai | 0.419 | 0.049 | 8.560 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri diperoleh nilai t statistics sebesar 8.560. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri. Oleh karena itu

efikasi diri dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

| Eksogen | Intervening | Endogen | Coefficient | |
|----------------------|--------------|-----------------|-------------|----------|
| | | | Direct | Indirect |
| Kecerdasan Emosional | | Efikasi Diri | 0.626 | |
| Kecerdasan Emosional | Efikasi Diri | Kinerja Pegawai | 0.320 | 0.419 |
| Efikasi Diri | | Kinerja Pegawai | 0.670 | |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Persamaan 1: $M = 0.626 X$

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap efikasi diri sebesar 0.626 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan efikasi diri.

Persamaan 2 : $Y = 0.320 X + 0.670 Y$

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa

1. Koefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.320 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Koefisien direct effect efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0.670 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Koefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri sebesar 0.419 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri yang disebabkan oleh semakin baik kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Kecerdasan Emosional Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 5.957. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya coefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0.320 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa 87,7% pegawai di Bapenda Kota Pekanbaru setuju bahwa mereka mengerti bahwa membicarakan masalah pribadi harus pada orang yang tepat. Kemudian 95,6% pegawai juga memahami ketika mereka sedang menghadapi masalah yang pernah mereka hadapi sebelumnya akan diselesaikan dengan cara seperti sebelumnya pula. Selanjutnya para pegawai tersebut sebanyak 71,7% setuju mereka dapat bekerja pada semua tanggung jawab yang mereka terima. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat digambarkan dengan jelas bahwa persepsi mereka terhadap indikator-indikator kecerdasan emosional sama dengan hasil analisis datanya.

Bahwa kecerdasan emosional sangat mempengaruhi kinerja mereka di dunia kerja. Hal tersebut juga didukung oleh temuan bahwa kecerdasan emosional adalah variabel terbesar dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan total coefficient sebesar 0.739, dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai. (Khan et al., 2019; Sloan & Geldenhuys, 2021)

2. Kecerdasan Emosional Mempengaruhi Efikasi Diri

Hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap efikasi diri adalah sebesar 11.605. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap efikasi diri. Kemudian coefisien direct effect kecerdasan emosional terhadap efikasi diri sebesar 0.626 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini berarti semakin baik kecerdasan emosional maka cenderung dapat meningkatkan efikasi diri.

Salah satu pernyataan bahwa ‘saya selalu berharap hal-hal baik akan terjadi pada saya’ dari variabel kecerdasan emosional mempengaruhi bagaimana seseorang yakin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sekalipun tugas itu sulit, karena memiliki kecerdasan emosional yang baik maka akan yakin bahwa ia akan mampu menyelesaikannya. Orang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan selalu berfikir positif sehingga mempengaruhi cara kerja mereka dalam menghadapi setiap tantangan. Mereka percaya dapat berhasil dari setiap usaha yang ditetapkan dalam pikiran dan

akan mampu mengatasi banyak masalah. Hasil penelitian ini didukung oleh (Aparisi et al., 2020) bahwa semakin baik kecerdasan emosional seseorang akan meningkatkan efikasi diri.

3. Efikasi Diri Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t statistics pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 12.677. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya coefisien direct effect efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0.670 menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri diperoleh nilai t statistics sebesar 8.560. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri. Oleh karena itu efikasi diri dinyatakan mampu memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Coefisien indirect effect kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri sebesar 0.419 menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui efikasi diri. Hal ini berarti semakin baik efikasi diri yang disebabkan oleh semakin baik kecerdasan emosional, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Bapenda Kota Pekanbaru apabila memiliki kecerdasan emosional yang baik akan meningkatkan efikasi diri mereka sendiri. Ketika efikasi diri meningkat juga mendorong meningkatkan kinerja. Artinya bahwa peningkatan kinerja akan lebih tinggi apabila memiliki efikasi diri yang juga tinggi akibat dorongan kecerdasan emosional yang baik. Sekalipun kecerdasan emosional seorang pegawai sangat baik sehingga juga mempengaruhi kinerja, namun akan lebih baik lagi apabila memiliki efikasi diri yang memadai.

Kesimpulan

Hasil analisis terkait Mediasi Efikasi Diri Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai memperoleh kesimpulan 1. Kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja pegawai Bapenda Kota Pekanbaru; 2. Kecerdasan emosional mempengaruhi efikasi diri pegawai Bapenda Kota Pekanbaru; 3. Efikasi diri terbukti memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Pekanbaru. Artinya peningkatan kinerja akibat kecerdasan emosional yang baik akan lebih tinggi apabila memiliki efikasi diri yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Aparisi, D., Granados, L., Sanmartín, R., Martínez-Monteagudo, M. C., & García-Fernández, J. M. (2020). Relationship between emotional intelligence, generativity and self-efficacy in secondary school teachers. *Sustainability (Switzerland)*, 12(10). <https://doi.org/10.3390/SU12103950>
- Khan, R. A., Bukhari, S. Z., Humayon, A. A., & Khan, M. M. (2019). Influence of Individual Emotional Intelligence Dimension on Employee Performance Working in Banks. *City University Research Journal*, 9(3), 606–627.
- Koopmans, Linda, et al (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *JOEM Volume 53, Number 8, August 2011 DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763*

- Mojavezi, A., & Tamiz, M. P. (2012). The impact of teacher self-efficacy on the students' motivation and achievement. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(3), 483–491. <https://doi.org/10.4304/tpls.2.3.483-491>
- Oktariani, W., Setyanti, S. W. L. H., & Sumani. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual serta Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN (PERSERO) Tbk. Cabang Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 144–155.
- Ramana, T. V. (2013). Emotional intelligence and teacher effectiveness-an analysis. *Voice of Research*, 2(2), 18–22.
- Sloan, M., & Geldenhuys, M. (2021). Regulating emotions at work: The role of emotional intelligence in the process of conflict, job crafting and performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1875>
- Thea, A., Bernhard, T., & Lucky, O. . D. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26347>
- Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT JNE Service Center Utara 1). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 1–14.