

PENGARUH SELF EFFICACY DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG

Syhabani¹, Elfiswandi², Yulasm³

syahbani872@gmail.com¹, elfiswandi@UPIYPTK.AC.ID², yulasm@UPIYPTK.AC.ID³

Universitas Putera Indonesia Yptk Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Self efficacy dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.pada PT Semen Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kayawan PT Semen Padang Departemen SDM yang berjumlah 64. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel dan mendapatkan sampel sebanyak 61 karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Semen Padang. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai intervening pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai intervening pada PT. Semen Padang.

Kata kunci : kinerja karyawan, self efficacy, kecerdasan emosional, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This research 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 PT Semen Padang. The population in this study was all 64 employees of PT Semen Padang, HR Department. The sample selection technique used total sampling where the entire population was sampled and a sample of 61 employees was obtained. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3. Based on the results of research and hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that self-efficiency has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Semen Padang. Emotional intelligence has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Semen Padang. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT. Semen Padang. Emotional intelligence has no effect on employee performance at PT. Semen Padang. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Semen Padang. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervention at PT. Semen Padang. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervention at PT. Semen Padang.

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

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Handoko & Irwan, 2019).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh beratnya beban kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, serta terjadinya pengalaman kerja pada karyawan (Robbins & Coulter, 2020).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2020).

Menurut (Mangkunegara, 2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan 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 karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Menurutn (Wijaya, 2020), Kinerja karyawan 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 karyawan 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 karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah self efficacy dan komitmen organisasi. Self efficacy menurut (Sobirin, 2019), 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, 2019) berpendapat bahwa keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Self efficacy sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu, self efficacy sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan 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 karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Jannah et al., 2023) dan (Khaerana, 2020) menemukan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan yang didapatkan oleh (Rizana, 2019) yang menemukan bahwa self efficacy tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Menurut (Mahmudi, 2020), Kecerdasan emosi merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola 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 karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang dimiliki para karyawan itu sendiri, sehingga ada pengaruh timbal balik antara kecerdasan emosi dan kinerja karyawan. 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 EmotionalIntelligence.

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 karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Thalib, 2020) dan (Zebua & Siahaan, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 karyawan, yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan pegawai dari pekerjaannya karena

terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar karyawan (Sunarta, 2019).

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Sari et al., 2022) dan (Alqawiyu & Putra, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (Pala'langan, 2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Padang departemen SDM. Departemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul. (Steven & Prasetyo, 2020) mengatakan pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak lepas dari kejelian dan ketepatan manajemen SDM dalam menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. PT Semen Padang merupakan pabrik semen pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM). PT Semen Padang telah menjadi kebanggaan masyarakat Indonesia terkhususnya masyarakat Minang, dan menjadi perusahaan favorit job seeker pada masanya. Namun, sejak perusahaan semen di Indonesia melakukan konsolidasi untuk alasan efisiensi, saham PT Semen Padang dipegang sepenuhnya oleh PT Semen Indonesia Grup (Persero)Tbk dengan kepemilikan saham sebesar 99,99% dan hanya 0,01% saja dimiliki oleh Koperasi Keluarga Besar Semen Padang . Oleh karenanya, secara otomatis hampir semua regulasi dan kebijakan saat ini dipegang oleh kendali PT Semen Indonesia Grup (SIG), sehingga banyaknya pemangkasan terhadap anggaran produksi dan dukungan perusahaan terhadap karyawan.

Dalam hal kinerja dari Departemen SDM pada PT. Semen Padang selama tahun 2018-2022, masih adanya target yang belum tercapai dari PT. Semen Padang. Hal ini dapat diindikasikan bahwa kinerja dari PT. Semen Padang masih belum terlaksana secara maksimal. Kemudian permasalahan yang terjadi di PT. Semen Padang ini saat ini adalah masih adanya karyawan 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 karyawan, tidak tercapainya target kinerja yang telah disusun, serta adanya konflik peran dalam instansi. Selain itu diketahui masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa mereka kurang peduli terhadap pemenuhan target kinerja mereka. Karyawan cenderung meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya, sehingga menyebabkan stres dan ketegangan sebagai tanda – tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk.

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 Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel bebas (independen variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan adalah self efficacy (X1), kecerdasan emosional (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z). Mengenai variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian

2. Self Efficacy (X1)

Self efficacy adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tinggi atau rendahnya self efficacy yang dimiliki oleh seorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu. Indikator self efficacy dalam penelitian ini yaitu: 1) Past Performance, 2) Vicarious Experience, 3) Verbal Persuasion, 4) Emotional Cues

3. Kecerdasan Emosional (X2)

Kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain. Adapun indikator kecerdasan emosional dalam penelitian ini yaitu: 1) kesadaran diri, 2) pengaturan diri, 3) motivasi, 4) mengenali emosi orang lain, 5) keterampilan sosial.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) promosi, 4) pengawasan, dan 5) rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Padang departemen SDM yang berjumlah sebanyak 64. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 64 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan

estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini dikumpul dengan menyebarkan kuesioner pada Karyawan PT. Semen Padang. Penyebaran kuesioner menggunakan lembaran kuesioner. Gambaran penyebaran dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Respon Rate

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar (Jumlah Sampel)	64
Jumlah kuesioner yang kembali	61
Jumlah Kuesioner yang diisi lengkap dan dapat diolah	61
Respon Rate	95%

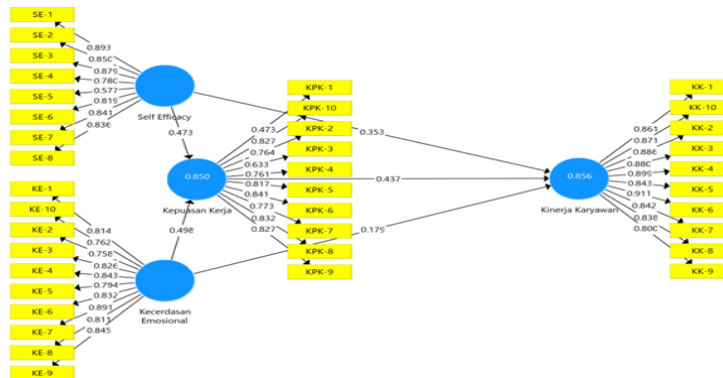
Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa penulis menyebarkan kuesioner kepada 64 responden yaitu karyawan PT. Semen Padang. Kuesioner yang disebar tersebut hanya terisi sebanyak 61 atau 95% dari total sampel, yang mana semua responden mengisi dengan lengkap. Sehingga kuesioner yang dapat diolah 61 kuesioner.

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.

1. Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Berdasarkan pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

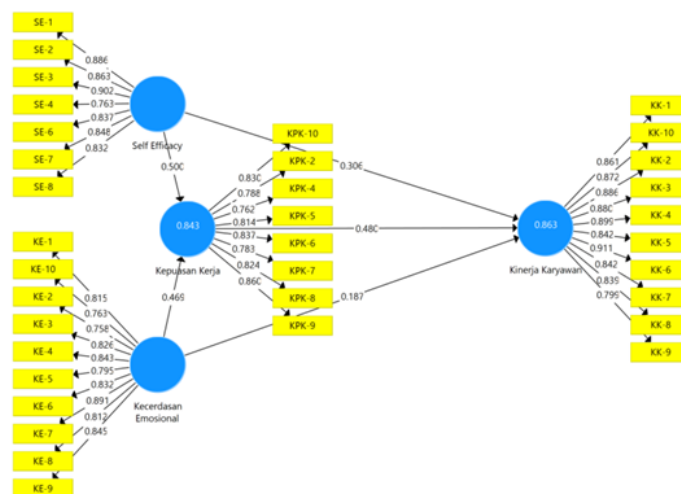


Gambar 1. Outer loadings Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan beberapa item yang tidak valid. Untuk variabel self efficacy yang tidak valid adalah pada item SE-5. Pada variabel kepuasan kerja item yang tidak valid yaitu KPK-1 dan KPK-3. Untuk variabel kinerja karyawan dan kecerdasan emosional semua item dinyatakan valid. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading <0,7. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

2. Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model setelah eliminasi dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer loadings Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer loading setelah eliminasi dilihat bahwa semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading $>0,7$. Maka pengujian bisa dilanjutkan untuk inner model.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel):

Tabel 2 Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,746	Model Konstruk Baik
Self Efficacy	0,720	Model Konstruk Baik
Kecerdasan Emosional	0,670	Model Konstruk Baik
Kepuasan Kerja	0,661	Model Konstruk Baik

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di besar dari 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,962	0,967	Reliabel
Self Efficacy	0,935	0,947	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,945	0,953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	0,940	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4:

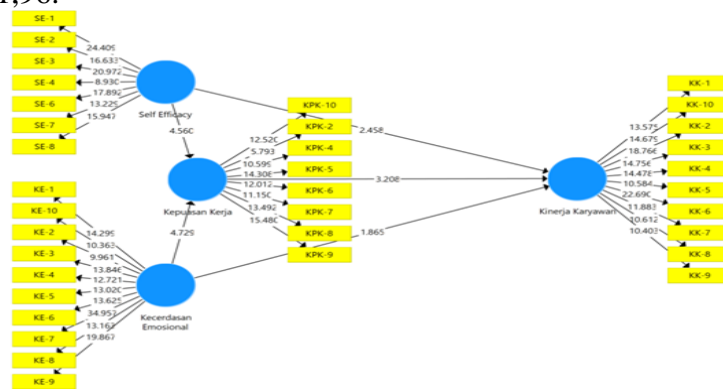
Tabel 4. Uji Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,843	0,838
Kinerja Karyawan	0,863	0,856

Pada tabel 4 menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Self efficacy dan Kecerdasan emosional sebesar 0,843 atau 84,3%, sedangkan sisanya 15,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel self efficacy dan kecerdasan emosional serta kepuasan kerja sebesar 0,863 atau 86,3% dan sisanya 13,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96.



Gambar 3. Hasil Resampling Bootstrapping

Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut

Tabel 5. Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	0,500	4,560	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja	0,469	4,729	0,000	Diterima
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0,306	2,458	0,014	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0,187	1,865	0,063	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,480	3,208	0,001	Diterima

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,240	2,432	0,015	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,225	2,811	0,005	Diterima

1. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (4,560) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang self efficacy, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Padang. 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 (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. Semakin tinggi self efficacy, maka kepuasan kerja antar karyawan akan semakin efektif.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (4,729) > nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,006 < 0,05. Maka H2 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang Kecerdasan emosional, maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja karyawan di PT. Semen Padang. 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, karyawan yang memiliki keterampilan emosi yang baik akan berhasil didalam kehidupan dan memiliki motivasi untuk terus bekerja. Sedangkan karyawan 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 karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Trisna et al., 2019) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian dari (Ibrahim & Jannah, 2023) juga menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kecerdasan emosional yang stabil akan menciptakan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

3. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (2,458) < nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,024 < 0,05. Maka H3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatnya self efficacy kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Semen Padang. Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan 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 sejalan dengan hasil penelitian dari (Ketut Agung Setiawan et al., 2020) menemukan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Rizana, 2019) juga menemukan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya self efficacy pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (1,865) < nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,063 < 0,05. Maka H4 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan tentang Kecerdasan emosional belum mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Meski tidak berpengaruh signifikan, hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan adalah positif yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Kecerdasan emosional mampu mempengaruhi 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 penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Thalib, 2020) dan (Zebua & Siahaan, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Syamsuriati, 2021) dan (Yuliarnita et al., 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,208) > nilai ttabel (1,96) dengan PValue 0,001 < 0,05. Maka H5 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Bagi karyawan 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 karyawan bila mereka memperoleh kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan (Steven & Prasetyo, 2020) dan (Latifah et al., 2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu penelitian dari (Heriyanti & Nasim, 2023) juga menemukan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,432) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,015 < 0,05. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Self efficacy melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila adanya Self efficacy yang tinggi sehingga dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya, agar karyawan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu organisasi dituntut memiliki seorang karyawan yang memiliki Self efficacy yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan 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 karyawan. Semakin tinggi self-efficacy seseorang maka semakin giat pula usaha yang dilakukan sehingga mendapatkan kepuasan dari hasil yang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Saputri, 2019) dan (Mugiono et al., 2020) menemukan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai t statistic (2,811) > nilai t tabel (1,96) dengan P Value 0,005 < 0,05. Maka H_7 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kecerdasan emosional merupakan faktor penentu karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya. Kinerja karyawan mampu mengalami peningkatan dikarenakan kemampuan kecerdasan emosional seorang karyawan 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 karyawan yang naik terhadap pekerjaannya maka harapan kinerja yang dihasilkan semakin bagus sehingga sesuatu yang didapatkan semakin besar dan karyawan akan semakin puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diapatkan oleh (Roslan, 2019) dan (Fahira & Yasin, 2021) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Self efficacy dan Kecerdasan emosional terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Semen Padang. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai intervening pada PT. Semen Padang. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai intervening pada PT. Semen Padang.

Diharapkan PT. Semen Padang dapat selalu mempertimbangan self efficacy dan kecerdasan emosional sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena self efficacy dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik self efficacy dan semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kemudian, untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner link untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- 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*. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- Handoko, & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heriyanti, S. S., & Nasim, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*.
- Ibrahim, M. H., & Jannah, S. M. (2023). Pengaruh Resiliensi, Ketika Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus : Bank Syariah Indonesia Kc Yogyakarta Kusumanegara). *Jurnal Riset Sains Indonesia*.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Pt. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv . Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. Magenta.
- 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. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- 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>
- Mahmudi, M. (2020). New Public Management (Npm): Pendekatan Baru Manajemen Sektor Publik. *Sinergi*. <https://doi.org/10.20885/Sinergi.Vol6.Iss1.Art5>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- 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. <https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200205.046>

- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/Jamp.V9i2.38875>
- 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. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i3.102>
- 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. <https://doi.org/10.32639/Fokusbisnis.V18i2.351>
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2020). *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*. <https://doi.org/10.33221/Jikm.V8i02.260>
- 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.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i1.2113>
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Sumber Daya Manusia*.
- Sobirin, A. (2019). Konsep Dasar Kinerja Dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i1.3022>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421>
- Syamsuriati. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spiritual 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. <http://jurnaledukasikemenag.org>
- 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. (2020). *Perilaku Organisasi*. In Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi).
- 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)*. <https://doi.org/10.31258/Jmp.9.2.P.193-205>
- 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.