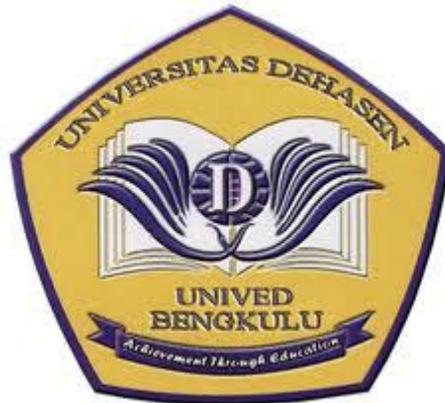


**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF  
EFFICASY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR**



**SKRIPSI**

**OLEH**

**REFKY SAPTA NUGRAHA**

**NPM. 17040152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU  
2023**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF  
EFFICASY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR**



**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

**OLEH**

**REFKY SAPTA NUGRAHA**

**NPM. 17040152**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN  
BENGKULU  
2023**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF  
EFFICASY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**REFKY SAPTA NUGRAHA**

**NPM. 17040152**

*Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 12 Juni 2023  
Dan Dinyatakan LULUS*

Pembimbing Utama



**SITI HANILA S.E., M.M.**  
NIDN. 0205037501

Pembimbing Pendamping



**ABDUL RAHMAN, S.E., M.M.**  
NIDN. 0204056001



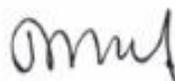
**NERI SUSANTI, S.E., M.Si.**  
NIDN. 0210017401



**IDA ANGGRIANI, S.H., M.M.**  
NIDN. 0216066801

Bengkulu, Juni 2023

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



**Dr. SUWARNI, S.Kom., M.M.**  
NIDN. 0211047001

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF  
EFFICASY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**REFKY SAPTA NUGRAHA**  
**NPM. 17040152**

*Telah Disetujui dan Disahkan  
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**SITI HANILA, S.E., M.M.**  
NIDN. 0205037501



**ABDUL RAHMAN, S.E., M.M.**  
NIDN. 0204056001

Bengkulu, Juni 2023

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



**Dr. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si**  
NIDN. 0201128101

## **MOTTO**

- Keinginan yang kuat akan kesuksesan dapat memberimu energi lebih saat fisikmu kelelahan, jangan lengah dan tetap fokus pada tujuan (anonymous)
- Mimpi akan menjadi kenyataan, ketika apa yang kamu pikirkan selalu direalisasikan dengan tindakan (anonymous)

## **PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Kedua orang tuaku tersayang, atas semua pengorbanan untuk kesuksesanku
- Istriku tercinta, yang telah dengan setia mendampingi
- Saudara-saudaraku, yang telah memberiku motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan pendidikan
- Para dosenku yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini,
- Almamaterku

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND SELF  
EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT REGIONAL  
SECRETARIAT  
OF KAUR REGENCY**

**By:**  
**Refky Sapta Nugraha<sup>1)</sup>**  
**Siti Hanila and Zahrah Indah Ferina<sup>2)</sup>**

**ABSTRACT**

*Lack of emotional intelligence and self-efficacy will result in poor performance, which is indicated by the indiscipline of employees at work. Therefore, this study aims to determine the influence of emotional intelligence and self-efficacy on employees performance at Regional Secretariat of Kaur Regency. The sample in this study were 63 people consisting of civil servants and honorary employees who worked at Regional Secretariat of Kaur Regency. Data was collected using a Likert scale questionnaire. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, which was tested at 95 percent confidence level. The results showed that the regression equation of the results of this study was  $Y = 17.075 + 0.399 X_1 + 0.545 X_2$ . This means that the level of emotional intelligence and self-efficacy has a positive influence on employee performance at Regional Secretariat of Kaur Regency. This can illustrate that if the variable level of emotional intelligence and variable self-efficacy increases, then the employees performance at Regional Secretariat of Kaur Regency also increases. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of the results is 54.4 percent. Thus it can be concluded that the level of emotional intelligence and self-efficacy affects employees performance at Regional Secretariat of Kaur Regency by 54.4 percent while the remaining 45.6 percent ( $100-54.4 = 45.6$ ) is explained (influenced) by other variables outside the research model. The level of emotional intelligence and self-efficacy simultaneously influences employees performance at Regional Secretariat of Kaur Regency with a significance of 0.000, less than 0.05. This shows that with an increase in emotional intelligence and self-efficacy, there is an increase in employee performance at Regional Secretariat of Kaur Regency.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Self Efficacy, Performance.*

- 1) Student (Management)*
- 2) Supervisors*

# **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF EFFICASY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAUR**

Oleh:

Refky Sapta Nugraha<sup>1)</sup>  
Siti Hanila dan Zahrah Indah Ferina<sup>2)</sup>

## **RINGKASAN**

Minim kecerdasan emosional dan *self efficacy* akan membuat kinerja menjadi tidak baik, yang mana ditunjukkan dengan adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan honorer yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berskala likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diuji pada tingkat kepercayaan 95 persen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi hasil penelitian ini adalah  $Y = 17,075 + 0.399 X_1 + 0.545 X_2$ . Artinya bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Hal ini dapat menggambarkan bahwa jika variabel tingkat kecerdasan emosional dan variabel self efficacy meningkat, maka kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur juga meningkat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil penelitian adalah sebesar 54,4 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur sebesar 54,4 persen sedangkan sisanya sebesar 45,6 persen ( $100 - 54,4 = 45,6$ ) dijelaskan (dipengaruhi) oleh variabel lain di luar model penelitian. Tingkat kecerdasan emosional dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kecerdasan emosional dan self efficacy maka terjadi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy*, Kinerja

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirromanirroh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan moral maupun materil. Pada kesempatan ini, penuliss mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada:

1. Ibu Dr. Suwarni, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr. Ahmad Soleh, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
3. Ibu Siti Hanila, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing Utama.
4. Ibu Abdul Rahman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Pendamping dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini yang telah banyak memberikan arahan, masukan, petunjuk dan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
6. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
7. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta mendapat ilmu pengetahuan bagi pembacanya. Amin, amin yarobal ‘alamin.

Bengkulu,..... Juni 2023

Penulis

Refky Sapta Nugraha



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF EFFICASY  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KAUR**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Refky Sapta Nugraha

NPM : 17040152

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi in oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan netika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

12 Juni 2023  
nyatakan  
  
Refky Sapta Nugraha

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL LENGKAP .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1. Kecerdasan Emosional .....	7
2.1.2 <i>Self Efficacy</i> .....	16
2.1.3. Kinerja Pegawai .....	29
2.2 Penelitian Terdahulu .....	43
2.3 Kerangka Analisis .....	45
2.4 Hipotesis.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	47

3.2	Definisi Operasional.....	48
3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	48
3.3.1	Populasi .....	48
3.3.2	Sampel.....	50
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	50
3.5	Metode Analisis .....	50

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	56
4.1.1	Sejarah Kabupaten Kaur .....	56
4.1.2	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur	57
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	67
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	69
4.1.7	Uji Validitas .....	69
4.1.8	Uji Reliabilitas .....	72
4.1.9	Analisis Regresi Linier Berganda .....	73
4.1.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
4.1.11	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F) .....	75
4.1.12	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) .....	76
4.2	Pembahasan .....	76
4.1.1	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur .....	78
4.1.2	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.....	79

#### **BAB V PENUTUP**

5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	81

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia .....	67
Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan (Rp/Bln) .....	69
Tabel 5. Uji <i>Validitas</i> Variabel Kecerdasan Emosional (X1) .....	70
Tabel 6. Uji <i>Validitas</i> Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2).....	71
Tabel 7. Uji <i>Validitas</i> Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	71
Tabel 8. Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
Tabel 11. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan .....	75
Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial .....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis .....	46
Gambar 2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur .....	58

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Penyebaran Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis Validitas

Lampiran 4. Hasil Analisis Reliabilitas

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia yang dibutuhkan saat ini yakni adalah para individu yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat bersaing di dunia luar. Salah satu faktor yang menunjang dan menarik untuk diteliti yakni kinerja pegawai/karyawan. Pegawai merupakan kekayaan utama sebuah instansi, oleh karena itu tanpa keikutsertaan pegawai, aktivitas instansi tidak akan terjadi. Menurut Hasibuan (2011:31) karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika ingin mendapat kinerja karyawan yang diinginkan maka instansi atau perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa menciptakan kinerja karyawan/pegawai yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2015:25) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Eman dan Soesatyo, 2014:43). Kemampuan tersebut oleh Goleman dalam Dewi (2019:3) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosi. Lebih lanjut Goleman dalam Dewi (2019:3) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kecerdasan emosi didalamnya termasuk kemampuan

mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Untuk melaksanakan pekerjaan dibutuhkan juga kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dari seorang karyawan atau pegawai karena seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya antara lain dapat memotivasi dirinya sendiri dan orang lain, tegar menghadapi frustrasi, sanggup mengatasi dorongan-dorongan primitif dan menunda kepuasan sesaat, mengatur suasana hati yang aktif dan mampu berempati dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain.

Kemampuan mengelola emosi yaitu kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut disebut dengan kecerdasan emosi/*emotional quotient* (EQ), dan melalui penelitian Goleman dalam dewi (2019:3) didapati bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, 20% yang lain ditentukan oleh *intelligence quotient* (IQ). Dalam pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa di dalam lingkungan kerja, aspek perilaku manusia mengambil peran yang sangat penting. Sikap perilaku karyawan/pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Penelitian tentang kecerdasan emosional sudah banyak diteliti diantaranya yang telah dilakukan oleh Sulastri (2013:67) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kecerdasan emosional karyawan terus membaik maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Demikina juga penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitaningsih (2016:45) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Jadi, semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan bank, semakin tinggi pula kinerja pekerjaan mereka.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah *Self efficacy* (Meiyanti, dalam Puspitaningsih 2016:50). *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan/pegawai karena dengan adanya *self efficacy* didalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara tepat waktu. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. *Self-efficacy* membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self-efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah proses kognitif dan performan berbagai latar belakang termasuk pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga tidak mudah depresi, tidak gampang tersinggung dengan rekan kerja, mudah konsentrasi, lebih percaya dengan rekan kerja, tidak pernah mengeluh sakit fisik, yang pada gilirannya bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi tidak mudah terkena stres (Schwarzer dalam Engko, 2018:4). Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2014:28) *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi

yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas perilaku dengan sukses.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat yang sangat memerlukan kinerja pegawai yang baik. Pegawai di kantor Sekretariat Daerah dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat diperlukan kemampuan kecerdasan emosional dan *self efficacy* selain kecerdasan otak, karena banyak terjadi orang yang memiliki kecerdasan otak yang baik tapi minim kecerdasan emosional dan *self efficacy* akan membuat kinerja menjadi tidak baik (Goleman dalam Melandy et.al, 2016:37). Hal ini serupa dengan fenomena yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur ketidakdisiplinan pegawai kerap terjadi yang artinya kecerdasan emosional yang dimiliki pegawai relatif rendah seperti misalnya terdapat oknum pegawai yang belum waktu libur sudah libur dan masuk kerja setiap hari dari jam 08.00-04.00 namun sebelum jam atau disela-sela jam kerja pegawai sering kali tidak ada di tempat tanpa keterangan yang jelas.

Berdasarkan dari uraian di atas peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Self Efficasy* Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti dan mahasiswa lainnya dengan adanya skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan ilmu pengetahuan mengenai mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.
2. Untuk instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur diharapkan menjadi sumbangan pikiran dan saran yang positif untuk segala pihak terutama unsur pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Bagi masyarakat diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menjadi referensi mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis hanya membatasi permasalahan pada pengaruh kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Adapun indikator variabelnya yaitu:

1. Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), indikator variabelnya adalah *Self awareness, Self management, Motivation, Empati, Relationship management* (Goleman, 2015:58)

2. *Self efficacy* ( $X_2$ ), indikator variabelnya adalah *Magnitude* (Kesulitan Tugas), *Generality* (Generalisasi), *Strength* (Kekuatan Keyakinan) (Bandura dalam Dewi, 2019:31)
3. Kinerja pegawai ( $Y$ ), indikator variabelnya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kehadiran tepat waktu dan kerjasama (Mangkunegara, 2015:75)

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kecerdasan Emosional**

###### **A. Pengertian Kecerdasan Emosional**

Mustika (2017:34) mendefinisikan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi atau mengenali nama-nama orang, mengungkapkan emosi, menilai intensitas emosi, mengendalikan perasaan-perasaan sedih, marah, kecewa, mengurangi stres atau tekanan lingkungan dan mengetahui perbedaan emosi. Sedangkan pendapat Robbins dan Judge (2015:70) mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Kecerdasan emosional adalah tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Mandala dan Dian, dalam Dewi 2019: 12).

Selain itu pendapat dari Abdillah dan Rahmat (2017:37) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi secara akurat, menilai dan mengungkapkannya menggunakan emosi untuk memandu proses berfikir memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual. Gunawan dkk (2014:15) kecerdasan emosi dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan

dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol, mengelola, menilai dan mengerti emosi dirinya serta orang lain.

Goleman (2015:410) mengelompokkan emosi dalam golongan-golongan besar yaitu:

- 1) Amarah: beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati, terganggu, rasa pahit, berang, tersinggung, bermusuhan dan barang kali yang paling hebat, tindak kekerasan dan kebencian patologis.
- 2) Kesedihan: pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, kesepian, ditolak, putus asa, dan kalau menjadi patologis, depresi berat.
- 3) Rasa takut: cemas, gugup, khawatir, waswas, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri, kecut, sebagai patologi fobia dan panik.
- 4) Kenikmatan: bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, kenikmatan indrawi, takjub, rasa terpesona, rasa puas, rasa terpenuhi, kegirangan luar biasa senang sekali dan batas ujungnya, mania
- 5) Cinta: penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih
- 6) Terkejut: terkesiap, terkejut, takjub, terpana
- 7) Jengkel: hina, jijik, muak, mual, tidak suka, mau muntah
- 8) Malu: malu hati, kesal hati, sesal, hina, aib dan hati hancur lebur

## B. Indikator Kecerdasan Emosional

Sampai sekarang belum ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosi seseorang. Walaupun demikian, ada beberapa ciri-ciri yang mengindikasikan seseorang memiliki kecerdasan emosional. Goleman (2015:58) mengemukakan bahwa terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

1. *Self awareness* (mengetahui emosi diri)

*Self awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, atau kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

2. *Self management* (mengelola emosi)

*Self management* merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

3. *Motivation* (memotivasi diri sendiri)

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*social awareness* /mengetahui emosi orang lain)

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu

5. *Relationship management* (membina hubungan)

*Relationship management* merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.

Namun berbeda dengan pendapat dari Tridhonanto (2014:5) bahwa aspek kecerdasan emosi adalah:

1. Kecakapan pribadi, yakni kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan sosial, yakni kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan sosial, yakni kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

C. Ciri-Ciri Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:258) menyatakan bahwa karakteristik individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dan rendah adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi tinggi yaitu mampu mengendalikan perasaan marah, tidak agresif dan memiliki kesabaran, memikirkan akibat sebelum bertindak, berusaha dan mempunyai daya tahan untuk mencapai tujuan hidupnya, menyadari perasaan diri sendiri dan orang lain, dapat berempati pada orang lain, dapat mengendalikan perasaan negatif, memiliki konsep diri yang positif, mudah menjalin persahabatan

dengan orang lain, mahir dalam berkomunikasi, dan dapat menyelesaikan konflik sosial dengan cara damai.

2. Kecerdasan emosi rendah yaitu bertindak mengikuti perasaan tanpa memikirkan akibatnya, pemarah, bertindak agresif dan tidak sabar, memiliki tujuan hidup dan cita – cita yang tidak jelas, mudah putus asa, kurang peka terhadap perasaan diri sendiri dan orang lain, tidak dapat mengendalikan perasaan yang negatif, mudah terpengaruh oleh perasaan negatif, memiliki konsep diri yang negatif, tidak mampu menjalin persahabatan yang baik dengan orang lain, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dan menyelesaikan konflik sosial dengan kekerasan

#### D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Perkembangan manusia sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah individu yang memiliki potensi dan kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki tersebut, sedangkan faktor eksternal adalah dukungan dari lingkungan di sekitarnya untuk lebih mengoptimalkan dari semua potensi yang dimilikinya, terutama kecerdasan emosional (Desmita, 2016:172). Perlu diketahui bahwa sebenarnya kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2015:267-282), yaitu:

##### a. Lingkungan keluarga

Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian

dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak di kemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

b. Lingkungan non keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

Selain itu Goleman (2015:283-284) mengatakan bahwa kecerdasan emosi juga dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, diantaranya faktor otak, faktor keluarga, faktor lingkungan sekolah. Berdasarkan uraian tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kecerdasan emosional adalah:

a. Faktor otak

La Doux mengungkapkan bagaimana arsitektur otak memberi tempat istimewa bagi amigdala sebagai penjaga emosi, penjaga yang mampu membajak otak. Amigdala adalah spesialis masalah-masalah emosional. Apabila amigdala dipisahkan dari bagian-bagian otak lainnya, hasilnya adalah ketidakmampuan yang sangat mencolok dalam menangkap makna emosi awal suatu peristiwa, tanpa amigdala tampaknya ia kehilangan semua pemahaman tentang perasaan, juga setiap kemampuan merasakan perasaan. Amigdala berfungsi sebagai semacam gudang ingatan emosional.

b. Fungsi lingkungan keluarga

Orang tua memegang peranan penting terhadap perkembangan kecerdasan emosional anak. Goleman berpendapat bahwa lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama bagi anak untuk mempelajari emosi. Dari keluargalah seorang anak mengenal emosi dan yang paling utama adalah orang tua. Jika orang tua tidak mampu atau salah dalam mengenalkan emosi, maka dampaknya akan sangat fatal terhadap anak.

c. Faktor lingkungan sekolah

Dalam hal ini, lingkungan sekolah merupakan faktor penting kedua setelah sekolah, karena di lingkungan ini anak mendapatkan pendidikan lebih lama. Guru memegang peranan penting dalam mengembangkan potensi anak melalui beberapa cara, diantaranya melalui teknik, gaya kepemimpinan, dan metode mengajar sehingga kecerdasan emosional berkembang secara maksimal. Setelah lingkungan keluarga, kemudian lingkungan sekolah mengajarkan anak sebagai individu untuk mengembangkan keintelektualan dan bersosialisasi dengan

sebayanya, sehingga anak dapat berekspresi secara bebas tanpa terlalu banyak diatur dan diawasi secara ketat.

d. Faktor lingkungan dan dukungan sosial

Di sini, dukungan dapat berupa perhatian, penghargaan, pujian, nasihat atau penerimaan masyarakat. Semuanya memberikan dukungan psikis atau psikologis bagi anak. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu hubungan interpersonal yang didalamnya satu atau lebih bantuan dalam bentuk fisik atau instrumenta, informasi dan pujian. Dukungan sosial cukup mengembangkan aspek-aspek kecerdasan emosional anak, sehingga memunculkan perasaan berharga dalam mengembangkan kepribadian dan kontak sosialnya (Muallifah, 2010:125-127)

### **2.1.2 Self Efficacy**

#### **A. Pengertian *Self Efficacy***

*Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan dalam Ardianto (2014:1) bahwa *self- efficacy* merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

*Self-efficacy* menurut Alwisol (2011:287) adalah persepsi diri mengenai seberapa baik diri seseorang dapat memfungsikan dirinya dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Laura dalam Puspitaningsih (2016:52) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang sehingga dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil yang bernilai positif dan bermanfaat. Selanjutnya pengertian *self efficacy* menurut Alwisol (2011:287) bahwa *self efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai) sedangkan *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.

#### B. Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Bandura menyebutkan dalam Dewi (2019:31) bahwa *self-efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga aspek yang masing-masing mempunyai implikasi penting dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan antara lain sebagai berikut:

##### 1. Aspek *Magnitude* (Kesulitan Tugas)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan seseorang dari tuntutan sederhana, moderat sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit). Individu yang yakin akan mendekati tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai dibanding sebagai ancaman untuk

dihindari. Individu tersebut mempunyai minat yang besar dan merupakan keasyikan tersendiri dalam melakukan aktivitas, menetapkan tujuan, mempunyai komitmen yang tinggi dan mempertinggi usaha dalam menghadapi kegagalan. Individu tersebut lebih cepat memulihkan kepercayaan setelah mengalami kegagalan dan menunjukkan bahwa kegagalan tersebut karena usaha yang tidak cukup dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Individu diarahkan pada peningkatan prestasi, yang akhirnya menaikkan semangat dan keyakinannya. Sebaliknya efikasi diri yang rendah berhubungan dengan sifat menyerah. Individu akan memastikan kegagalan, membentuk keyakinan dan semangat juang yang rendah. Aspek kesulitan tugas dijabarkan dalam pelatihan menjadi sesi mencurahkan usaha yang tinggi/daya juang

## 2. Aspek *Generality* (Generalisasi)

Aspek ini merupakan aspek yang berkaitan dengan luas bidang tugas yang dilakukan. Beberapa keyakinan individu terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu dan beberapa keyakinan menyebar pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih percaya mampu mempertahankan prestasi walaupun ada sumber-sumber stres dan cemas yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang tinggi menggunakan cara-cara mencegah sumber stres dan cemas yaitu dengan merencanakan terlebih dahulu beban kerja agar supaya dapat menghindari kebingungan dan bekerja dalam batas waktu yang singkat. Pada dasarnya efikasi diri yang tinggi mengindikasikan bahwa mereka yakin mempunyai potensi untuk menangani sumber cemas dan stres lebih efektif dibandingkan dengan efikasi

diri yang rendah. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menghadapi masalah secara aktif dan cenderung tidak akan menghindari masalah. Aspek generalisasi dalam penelitian dijabarkan dalam sesi meminimalisir sumber kecemasan dengan cara mengatur waktu/manajemen waktu dan sesi membuat strategi.

### 3. Aspek *Strength* (Kekuatan Keyakinan)

Aspek kekuatan berkaitan dengan tingkat kemampuan individu terhadap aspek yang terkait dengan kekuatan/kemantapan individu terhadap keyakinannya (Bandura, dalam Dewi 2019:43). Efikasi diri merupakan salah satu dasar untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tantangan yang akan dihadapi.

## C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (Alwilsol, 2011:43) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, yaitu:

### 1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui

hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut Meiyanti (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* mempengaruhi melalui nilai (*Values*), kepercayaan (*Beliefs*), dan pengaturan proses pengaturan diri (*self-regulatory*

*process*) yang tinggi berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

## 2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dikatakan bahwa wanita lebih memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan pria yang bekerja.

## 3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat yang kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

## 4. Insentif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. *Self-efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

## 5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya lebih rendah.



## 6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negative mengenai dirinya.

Menurut Ghufron & Risnawita (2010:47) *self efficacy* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### 1. Konsep diri

Terbentuknya kepercayaan diri pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep diri.

### 2. Harga diri

Konsep diri yang positif akan menghasilkan harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri.

### 3. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaiknya pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya percaya diri.

### 4. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut tergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya orang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. Pendidikan yang lebih baik membuat seseorang lebih matang dalam menghadapi

proses perubahan pada dirinya sehingga lebih mudah menerima pengaruh luar yang positif, objektif, dan terbuka terhadap berbagai informasi termasuk informasi kesehatan (Notoatmodjo, 2013). Pendidikan juga dapat mempengaruhi kemampuan dan pengetahuan seseorang tentang kesehatan. Individu dengan pendidikan tinggi juga akan lebih mudah dalam menerima perubahan yang ada pada dirinya sehingga lebih mudah dalam menerima pengaruh luar yang positif, obyektif, dan terbuka mengenai kesehatan (Sugiharto, et al dalam Dewi 2019:34).

#### 5. Pekerjaan

Individu yang bekerja cenderung memiliki kegiatan yang padat dan beban kerja yang tinggi sehingga rentan mengalami stress maupun cemas sehingga bisa berpengaruh terhadap *self efficacy*, tetapi disisi lain status pekerjaan berhubungan dengan aktualisasi diri seseorang sehingga dapat memicu efikasi diri yang lebih baik, mendorong individu lebih percaya diri dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya. Individu yang tidak bekerja memiliki waktu yang lebih banyak dalam mengelola tugasnya (Ariani, 2011 dalam Kharismashanti 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disampaikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, gender, sifat, dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

#### D. Proses *Self Efficacy*

Bandura dalam Ibid (2018:19-21) memaparkan proses *self efficacy*, antara lain:

##### 1. Proses Kognitif

Semakin kuat *self efficacy* yang dirasakan, semakin tinggi tujuan dan komitmen yang akan ditetapkan. Sebagian besar, tindakan dilakukan berdasarkan pemikiran. Keyakinan orang sebagai bentuk dari antisipasi mereka untuk membangun dan berlatih. Mereka yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan membuat rencana yang didalamnya terdapat panduan positif untuk menunjang kinerja mereka. Mereka yang meragukan keyakinan akan memikirkan rencana dan banyak hal yang salah oleh karena itu, sulit mencapai keberhasilan bila memiliki keraguan.

## 2. Proses Motivasi

*Self efficacy* memainkan peranan dalam pengaturan motivasi. Orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka untuk mengantisipasi tugas melalui latihan. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan, mengantisipasi kemungkinan yang dapat terjadi melalui tindakan dan menetapkan tujuan mereka serta merencanakan program untuk masa depan.

## 3. Proses Afektif

Proses afektif adalah keyakinan orang terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi stres dan depresi dalam situasi yang sulit. *Self efficacy* memainkan peran penting dalam kecemasan. Orang yang percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri, maka pola pikir mereka tidak akan terganggu. Tapi orang yang yakin bahwa mereka tidak dapat mengontrol diri sendiri, akan mengalami kecemasan. Mereka selalu memikirkan kekurangan mereka, melihat lingkungan penuh dengan bahaya dan semakin parah dengan khawatir bila sesuatu akan terjadi. Pemikiran seperti itu akan menyusahkan dan merusak mereka. Dalam hal

ini, *self efficacy* akan memberikan pengaruh terhadap kecemasan. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin berani orang menghadapi tantangan. Kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh *self efficacy* tetapi juga dipengaruhi oleh pikiran mereka

#### 4. Proses Seleksi

Orang adalah bagian dari produk lingkungan, oleh karena itu, *self efficacy* membentuk arah kehidupan dan mempengaruhi jenis kegiatan orang dalam lingkungan. Orang menghindari aktivitas diluar batas kemampuan mereka. Tapi mereka mau melakukan tugas menantang dan menilai yang sekiranya sesuai dengan kemampuan mereka. Melalui pilihan yang dibuat, orang akan berkompetisi dalam menentukan program

#### E. Karakteristik Orang yang Mempunyai *Self Efficacy*

Menurut Muhibbin (2011:23) orang yang mempunyai *self efficacy* (efikasi diri) yang tinggi menunjukkan karakteristik antara lain:

##### 1. Orientasi pada tujuan

Perilaku seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan selalu persisten, positif dan mengarah pada keberhasilan dan berorientasi pada tujuan. Semakin kuat efikasi diri yang dirasakan, semakin tinggi tujuan yang ingin dicapai dan semakin mantap komitmennya terhadap tujuan.

##### 2. Orientasi kendali internal

Kendali individu mencerminkan tingkat dimana mereka percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada dirinya Individu dengan orientasi kendali internal akan mengarahkan diri mereka untuk membuat tujuan dan rencana kegiatan untuk dapat mencapai tujuan secara umum. Mereka membangun rasa keyakinan diri bahwa dirinya dapat berprestasi dengan baik dalam situasi tertentu.

##### 3. Tingkat usaha yang dikembangkan dalam suatu situasi

Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menentukan tingkat motivasinya. Seseorang yang mempunyai keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menghadapi tantangan. Keberhasilan biasanya memerlukan usaha yang terus menerus.

4. Jangka waktu bertahan dalam menghadapi hambatan

Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, semakin besar dan tekun mereka berusaha. Ketekunan yang kuat biasanya menghasilkan penyelesaian pada pekerjaan

F. Cara Meningkatkan *Self Efficacy*

J.W Santrock dalam Dewi (2019:47) menyebutkan empat cara meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki, yakni:

1. Memilih satu tujuan yang diharapkan dapat dicapai di mana tujuan yang dipilih tentu saja yang sifatnya realistis untuk dicapai
2. Memisahkan pengalaman masa lalu dengan rencana yang sedang dilakukan. Hal ini penting untuk dilakukan agar pengaruh kegagalan masa lalu tidak tercampur dengan rencana yang sedang dilakukan
3. Tetap berusaha mempertahankan prestasi yang baik dengan cara berusaha tetap fokus dengan keberhasilan yang telah dicapai
4. Membuat daftar urusan situasi atau kegiatan yang diharapkan dapat diatasi atau dapat dilakukan mulai dari hal yang paling mudah sampai ke hal yang paling sulit. Hal ini penting untuk meningkatkan *self efficacy* secara bertahap dalam pengerjaan hal-hal yang sulit.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

## A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Sedangkan Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Adapun menurut Mangkunegara (2015:23) pengertian kinerja adalah kemampuan individu dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan maka akan diketahui bahwa individu dalam tingkat kerja tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah segala sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh seseorang atau kelompok untuk dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan.

Jadi kinerja pegawai merupakan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Sinambela (2012:5), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Selanjutnya definisi menurut Mangkunegara (2015:195), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang karyawan suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

## B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015:34), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
2. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2013:257) sebagai berikut :

1. Faktor individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

## 2. Faktor Psikologis

Faktor- faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

## 3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan

Sastrohadiwiryono, (2013:23) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Sikap mental, berupa motivasi kerja, kompensasi finansial dan etika kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim

Selanjutnya Sedarmayanti (2013:258) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai akan baik apabila :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi.
2. Ketersediaan untuk bekerja.

3. Lingkungan kerja yang mendukung.
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Kinerja dari seorang pegawai merupakan aset yang penting bagi instansi yang bersangkutan, dalam upaya memberikan kinerja yang terbaik. Dalam upaya pemberian kinerja yang pegawai akan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut Siagian (2012:101) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diterima pegawai di lingkungan kantor yang dibayarkan setiap bulannya. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut mencurahkan kemampuan kerjanya kepada instansi yang bersangkutan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja pegawai.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang telah secara turun temurun ada dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

#### 4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja di bawah perintahnya.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

#### 6. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri pekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

### C. Indikator Kinerja

Pendapat Mahsun (2016:77) teori indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Indikator masukan (*Input*), adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Misalnya,
  1. Jumlah dana dibutuhkan;
  2. jumlah pegawai yang dibutuhkan;
  3. jumlah infrastruktur yang ada; serta
  4. jumlah waktu yang digunakan.
- b. Indikator proses (*Process*), dalam indikator ini, organisasi/ instansi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi

pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis dalam pelaksanaan kegiatan organisasi/ instansi.

Misalnya : Ketaatan pada peraturan perundang- undangan.

c. Indikator keluaran (*Output*), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau non- fisik, indikator ini digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan. Misalnya : Jumlah prroduk atau jasa yang dihasilkan, serta ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.

d. Indikator hasil (*Outcomes*), segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). *Outcome* menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak. Dengan indikator ini, organisasi/ instansi akan dapat mengetahui apakah hasil yang telah diperoleh dalam bentuk output memang dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan yang besar bagi masyarakat banyak. Misalnya :

1. Tingkat kualitas produk atau jasa yang dihasilkan;
2. Produktivitas para karyawan atau pegawai.

e. Indikator manfaat (*Benefit*), adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksana kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil.

Misalnya :

1. Tingkat kepuasan masyarakat;
2. Tingkat partisipasi masyarakat.

- f. Indikator dampak (*Impact*), pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif

Teori lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2013:101), terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

- a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

- c. Umpan Balik

Tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

- d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- e. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu:

a. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan).

Kualitas kerja yang dimaksud disini adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau marjin kesalahan yang dilakukan terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.

b. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil).

Kuantitas kerja yang dimaksud disini adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.

c. Kehadiran dan ketepatan waktu kerja.

Kehadiran dan ketepatan waktu kerja yang dimaksudkan disini adalah bagaimana karyawan yang datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.

- d. Tanggung jawab (mengacu pada penyelesaian tugas).

Tanggung jawab disini adalah bertanggungjawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian serta memberikan pelayanan prima.

- e. Kerja sama dengan yang lain (mengacu pada kerjasama dan komunikasi pada rekan kerja).

Kerjasama dengan yang lain dimaksud disini adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manulang (2013:260) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan . Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan yang diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- d. Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat -alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.
- f. Komitmen kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur menurut Manulang, (2013:262) yaitu :

1. Akurasi (Pemenuhan standar akurasi)
2. Prestasi (Menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)

4. Analitis (Analisa secara efektif)
5. Komunikasi (Berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kompetensi (Menunjukkan kemampuan dan kualitas)
7. Kerjasama (Bekerjasama dengan orang lain)
8. Kreativitas (Menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)
9. Pengambilan keputusan (Pengambilan keputusan dan pemberian solusi)
10. Pendelegasian (Menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
11. Dapat diandalkan (Menunjukkan sifat yang dapat dipercaya)
12. Improvisasi (peningkatan kualitas atau kondisi yang lebih baik)
13. Inisiatif (mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)
14. Inovasi (pengenalan metode dan prosedur baru)
15. Keahlian interpersonal (Hubungan manusiawi)

#### D. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:234) terdapat beberapa unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

##### 1. Kesetiaan

Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

##### 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Ketaatan Ketaatan

Adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundangundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan tugas pokok.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:232-233) penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja.
3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja.
4. Salah satu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.

Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

1. Dewi, Tjokorda Istri Anom Yunia (2019), judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Senetan Villas & Spa Resort (Universitas Mahasaraswati, Denpasar). Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara kecerdasan emosional, *self efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Senetan Villas & Spa Resort. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan pada Senetan Villas & Spa Resort. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja juga berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, *self efficacy* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Senetan Villas & Spa Resort.

2. Kristiyana, Naning (2019) Judul penelitian yaitu Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Self Efficacy* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPR Rasuna Ponorogo (Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja, pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *explanatory research*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pegawai BPR Rasuna Ponorogo. Pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling*. Data diperoleh dari data primer melalui kuisisioner. Tehnik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Regresi Linier Berganda. Semua data yang diperoleh, diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil total *Adjusted R2* sebesar 0,547 mengindikasikan bahwa variasi kepuasan kerja pegawai (Y) BPR Rasuna Ponorogo sebesar 54,7% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional ( $X_1$ ), *self efficacy* ( $X_2$ ) dan motivasi kerja karyawan ( $X_3$ ), sedangkan sebesar 45,3% variasi kepuasan kerja pegawai BPR Rasuna di Ponorogo dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Julita, Susnaini (2019) penelitian ini berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru Matematika (Universitas Bengkulu). Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara kecerdasan emosional *self efficacy* dan kinerja guru matematika. Metode ini dilakukan oleh penelitian survei. Sampel penelitian ini adalah 80 guru guru sekolah menengah atas sebagai kota Bengkulu. Sampel dipilih

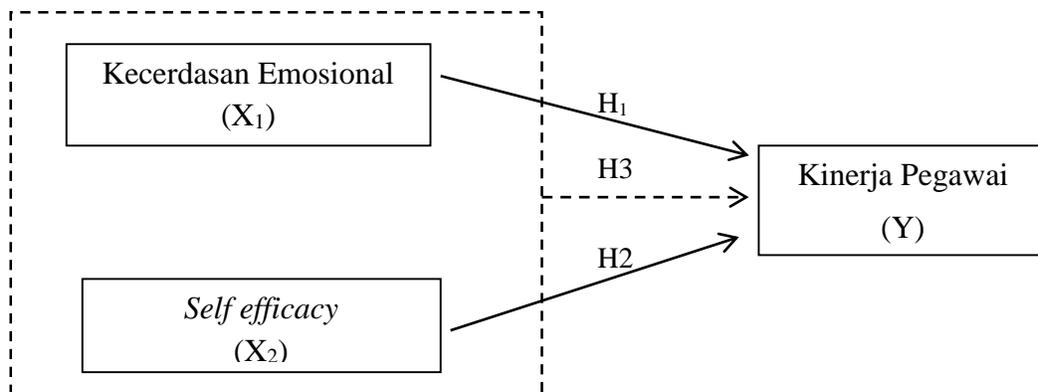
dengan sederhana sampling acak. Data dikumpulkan melalui teknik kuesioner Skala Likert. Analisis statistik untuk data, kami menerapkan analisis jalur. Hasil penelitian ini adalah kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh 15,45%; *self efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, dengan besar pengaruh 10,57%, dan kecerdasan emosional guru berpengaruh langsung positif terhadap *self efficacy*, dengan besar pengaruh 9,85%.

### 2.3 Kerangka Analisis

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terpengaruh adalah kinerja pegawai (Y) dan yang menjadi variabel berpengaruh adalah kecerdasan emosional ( $X_1$ ) dan *self efficacy* ( $X_2$ ).

Kerangka analisis yang dikemukakan di atas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Analisis



### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kaur
- H2 : Diduga bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kaur
- H3 : Diduga bahwa kecerdasan emosional dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kabupaten Kaur

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif kuantitatif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif. yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari suatu fenomena tertentu.

Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2013:8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan dan dideskripsikan atau digambarkan sesuai dengan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah definisi variabel-variabel yang akan dibahas di penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional merupakan kemampuan seseorang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur untuk mengontrol, mengelola, menilai dan mengerti emosi dirinya serta orang lain.
2. *Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan kerja yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.
3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur.

### **3.3 Metode Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115).

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur yang berjumlah 63 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116).

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*).

Sehubungan dengan jumlah populasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur yang berjumlah 63 orang baik ASN maupun honorer maka semua pegawai akan dijadikan sampel. Sehingga metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus. Metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2013:117).

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

Skala pengukuran dalam masing-masing pertanyaan digunakan skala Likert untuk pemberian nilai skor dimana pemberian nilai dari skor tertinggi hingga skor nilai terendah. Alternatif jawaban itu meliputi:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Setuju (S) dengan skor 4

Netral (N) dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### 3.5 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Metode analisa deskriptif

Digunakan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Sekretariat Dearah Kabupaten Kaur.

#### 2. Metode analisa Kuantitaif

Digunakan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Sekretariat Dearah Kabupaten Kaur.

##### a. Validitas Data

Validitas menurut Sugiyono (2013:206) menunjukkan derajat ketepatan- antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Bila harga korelasi di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019:213).

##### b. Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013:206). Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Realibilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya (Bawono, 2006:100). Metode yang sering digunakan dalam mengukur penelitian untuk mengujur skala rentan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (2010:181) bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* >  $r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner dinyatakan reliable, dan jika nilai *Cronbach's Alpha* <  $r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Setelah data berskala interval, untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan *Self Efficasy* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur dengan variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan *Self Efficasy* ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ), digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = konstanta dari persamaan regresi

$X_1$  = Kecerdasan Emosional

$X_2$  = *Self Efficasy*

$b_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$

$e$  = Variabel Pengganggu/Error

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi komputer dengan program SPSS versi 20 untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. SPSS adalah suatu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non parametrik dengan basis windows.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga bahwa kecerdasan emosional dan *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

##### 1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

$H_a$  :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur..

##### 2. Menentukan $F_{\text{tabel}}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5% dan  $df = (k-1); (n-k)$  untuk menentukan nilai  $F_{\text{tabel}}$

3. Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha (0.05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur
- b.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara simultan kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara simultan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen secara parsial atau masing-masing mempengaruhi variabel dependen. (Sugiyono, 2013:250).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap:

1. Merumuskan hipotesis statistik

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya kecerdasan emosional dan *self efficacy* secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

2. Menentukan  $t_{table}$

Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) 5%, derajat bebas atau *degree of freedom* (df)  $nk-1$ , dimana  $n$  = jumlah pengamatan dan  $k$  = jumlah variabel untuk menentukan nilai  $t$  tabel.

3. Kriteria yang dipakai dalam uji  $t$  adalah:
  - a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara signifikan ada pengaruh nyata secara parsial antara kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.
  - b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara signifikan tidak ada pengaruh nyata secara parsial antara kecerdasan emosional dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai Sekretariat Daerah di Kabupaten Kaur.

