

ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAAMALA RESORT UBUD

Vanny Rahmawati¹, I Made Widiantera², I Komang Mahayana Putra³
vannyrahma00@gmail.com¹, madewidiantera@pnb.ac.id²,
komangmahayanaputra@pnb.ac.id³
Politeknik Negeri Bali

ABSTRAK

Kecerdasan emosional dan efikasi diri yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola stres dan tekanan kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi dan komitmen kerja sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kaamala Resort Ubud. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kaamala Resort Ubud yang berjumlah 44 orang dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Self-Efficacy (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kaamala Resort Ubud

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Low emotional intelligence and self-efficacy tend to experience difficulties in managing stress and work pressure which can lead to decreased motivation and work commitment so that this has an impact on employee performance. This research aims to analyze the influence of emotional intelligence (X1) and self-efficacy (X2) on employee performance (Y) at Kaamala Resort Ubud. This research uses primary data obtained from respondents' answers to the questionnaire used in the research. The analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis. The population in this study were totaly 44 Kaamala Resort Ubud employees using census or saturated sampling techniques. The results of this research show that emotional intelligence (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The research results also show that Self-efficacy (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). The variables emotional intelligence and self-efficacy simultaneously influence the performance of Kaamala Resort Ubud employees.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis dapat dihasilkan oleh pertumbuhan sumber daya manusia yang sangat pesat. Perubahan pola pikir ini telah mendorong kemajuan terkhusus di sektor pariwisata. Oleh karena itu, perusahaan harus menentukan strategi yang tepat agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memaksimalkan keuntungan dengan cara memanfaatkan potensi dan kemampuan yang telah dimiliki. Untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) sudah bekerja dengan baik, perusahaan harus mendidik sumber daya manusia agar pekerjaan dapat produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja ataupun tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu (Esthi & Marwah, 2020). Menurut Abeyasinghe & Wijesinghe (2020) kinerja adalah suatu kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu kinerja merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawan pada suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan yaitu kecerdasan emosional dan self-efficacy.

Kecerdasan emosional atau emotional intelligence memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang cerdas secara emosional akan menggunakan kemampuan kecerdasan emosionalnya untuk menenangkan emosi pribadinya dalam segala jenis situasi yang sulit dengan cara yang bermanfaat seperti halnya di kala karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dihadapkan dengan tekanan atau masalah pekerjaan dan buruknya lingkungan kerja yang dapat menguras emosinya, ia akan tetap mampu bekerja dengan tenang, tetap jernih atau rasional dalam berpikir dan mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana. Hal ini menunjukkan rendahnya Kecerdasan Emosional Kaamala Resort Ubud yang akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi karena hal ini akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola kecerdasan emosional agar dapat tercapainya self-efficacy (kepercayaan dalam diri) untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai melalui self-efficacy. Self-Efficacy diperlukan untuk mengukur keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan setiap masalah, tugas, dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik merupakan dampak dari rendahnya kecerdasan emosi dan keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengatasi setiap situasi. Menurut informasi HRD pada 25 Januari 2024, beberapa karyawan sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan dan hasilnya kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sumakud et al., (2021) kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Meria dan Tamsil (2021) menunjukkan hasil bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Lain halnya dengan hasil penelitian Tanjung, dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan. Artinya

meningkat atau menurunnya efikasi diri tidak akan membuat adanya perubahan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat fenomena yang terjadi sehingga menjadi salah satu dasar peneliti untuk tertarik meneliti tentang “Analisis Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kaamala Resort Ubud”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala Resort Ubud?
2. Bagaimana Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala Resort Ubud?
3. Bagaimana Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud?
3. Bagaimana Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala Resort Ubud?
4. Bagaimana Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy di Kaamala Resort Ubud?

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud.
4. Untuk mengetahui bagaimana kontribusi Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala Resort Ubud.
5. Untuk mengetahui upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy di Kaamala Resort Ubud.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang dimaksud adalah hasil data yang diperoleh dari pengisian kuesioner terkait variabel kecerdasan emosional, self-efficacy dan kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kaamala Resort Ubud yang berjumlah 44 orang. Karena populasi yang digunakan seluruh karyawan maka menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, dimana teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan. Penyebaran kuesioner dengan cara pengumpulan data menggunakan uraian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang terstruktur disusun untuk mendapatkan informasi atau keterangan tentang karyawan sebagai responden. Observasi, dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ditempat di Kaamala Resort Ubud terhadap objek yang diteliti, seperti kegiatan karyawan.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperoleh antara lain sebagai berikut:

1. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah hasil kuesioner yang sudah disebar kemudian diuji dan diangkakan. Dalam penelitian ini, data yang termasuk dalam data kuantitatif meliputi: hasil kuesioner (angket) dan jumlah karyawan Kaamala

Resort Ubud.

2. Data Kualitatif Data kualitatif pada penelitian ini meliputi: sejarah perusahaan, struktur organisasi, respon karyawan terhadap kecerdasan. emosional, Self-Efficacy dan kinerja karyawan pada Kaamala Resort Ubud.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu terdiri dari data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan oleh peneliti di Kaamala Resort Ubud secara langsung melalui kuesioner yang disusun oleh peneliti kepada responden.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui tidak langsung termasuk data pendukung dari Kaamala Resort Ubud dan berbagai sumber lain yang dinilai memiliki pengaruh dengan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2020) Variabel penelitian adalah atribut, ciri, objek, atau kegiatan yang perubahannya telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan kajian dan kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel melalui indikator sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional Kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam berhubungan dengan orang lain (Goleman, 2020). Adapun indikator kecerdasan emosional yaitu: Kesadaran Diri (Self Awareness), Pengaturan diri (Self Regulation), Motivasi (Motivation), Empati (Empathy), Keterampilan sosial (Social Skill).
2. Self-Efficacy Self-efficacy merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Adapun indikator self- efficacy yaitu: Dimensi tingkat (level), Dimensi Kekuatan (Strength), Dimensi Generalisasi (Generality)
3. Kinerja Karyawan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu (Esthi & Marwah, 2020). Adapun indikator kinerja karyawan yaitu: Kualitas, Kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif yang dimana suatu analisis yang menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata dan standar deviasi. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji signifikansi t dan uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kaamala Resort Ubud yang berjumlah 44 orang responden. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, posisi atau jabatan, serta departemen.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	57%
	Perempuan	19	43%
	Total	44	100%
Usia	< 20 Tahun	1	2%
	21-25 Tahun	26	59%

	26-30 Tahun	13	30%
	31-35 Tahun	3	7%
	36-40 Tahun	1	2%
	>40 Tahun	0	0%
	Total	44	100%
Masa Kerja	0-2 Tahun	35	80%
	2-5 Tahun	9	20%
	6-10 Tahun	0	0%
	Total	44	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	23%
	Diploma	25	57%
	S1	9	20%
	Total	44	100%
Posisi atau Jabatan	Staf	34	77%
	Supervisor	2	5%
	Manajer	7	16%
	Head Chef	1	2%
	Total	44	100%
Departemen	A&G	9	20%
	Housekeeping	6	14%
	Front Office	13	29%
	F&B Service	8	18%
	Spa	4	9%
	F&B Product	2	5%
	Engineering	2	5%
	Total	44	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan program software SPSS dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan r_{hitung} pada taraf signifikansi 5%. Nilai sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan lebih besar dari 0,251.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Dimensi	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (XI)	X1.1	0,809	0,251	Valid
		X1.2	0,802	0,251	Valid
		X1.3	0,682	0,251	Valid
		X1.4	0,508	0,251	Valid
		X1.5	0,830	0,251	Valid
		X1.6	0,686	0,251	Valid
		X1.7	0,766	0,251	Valid
		X1.8	0,840	0,251	Valid
		X1.9	0,766	0,251	Valid
		X1.10	0,831	0,251	Valid
2	Self-Efficacy (X2)	X2.1	0,639	0,251	Valid
		X2.2	0,816	0,251	Valid
		X2.3	0,779	0,251	Valid
		X2.4	0,813	0,251	Valid
		X2.5	0,664	0,251	Valid
		X2.6	0,589	0,251	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,750	0,251	Valid
		Y2	0,818	0,251	Valid
		Y3	0,705	0,251	Valid
		Y4	0,531	0,251	Valid
		Y5	0,836	0,251	Valid
		Y6	0,712	0,251	Valid
		Y7	0,783	0,251	Valid
		Y8	0,852	0,251	Valid
		Y9	0,796	0,251	Valid
		Y10	0,838	0,251	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosional, self-efficacy dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Langkah selanjutnya ialah uji reliabilitas, Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Data yang dihasilkan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya apabila instrumen secara nyata konsisten memunculkan hasil yang sama setiap dilakukan pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan

Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas yaitu apabila nilai r (cronbach alpha) $> 0,60$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Sebaliknya, apabila nilai r (cronbach alpha) $< 0,60$ maka instrumen tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan software SPSS 26 for Windows. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Dimensi	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,912	Reliabel
2	<i>Self-Efficacy</i>	0,795	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024 Hasil uji reliabilitas yang

disajikan dalam tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach Alpha lebih dari 0,60, maka dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi suatu variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam uji normalitas yaitu kolmogorof-Smirnov. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig) adalah sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linearity $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kecerdasan emosional (X1) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear, variabel *self-efficacy* (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear. Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF).

Ukuran-ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen lainnya. apabila nilai tolerance < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil penelitian Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka model regresi yang digunakan ialah bebas multikolinearitas. Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika tingkat signifikansi berada di atas 0,05 atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap absolut residual-nya, maka suatu model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Bahwa nilai signifikansi menggunakan pengujian dengan menggunakan metode Glejser didapat bahwa variabel kecerdasan emosional (X1) adalah 0,338 dan nilai signifikansi dari variabel *self-efficacy* (X2) adalah 0,176. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda yaitu:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,287	2,966		,771	,445
	kecerdasan emosional	,476	,132	,456	3,619	,001
	<i>self-efficacy</i>	,785	,201	,491	3,898	,000
R ² : 0,835						

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai dari regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 2,287 + 0,476X_1 + 0,785X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui nilai pengaruh kecerdasan emosional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Koefisien konstanta adalah sebesar 2,287, artinya bila variabel kecerdasan emosional (X_1), *self-efficacy* (X_2), konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 2,287.
- 2) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X_1) adalah sebesar 0,476 dan bernilai positif, artinya jika kecerdasan emosional meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya yang dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi *self-efficacy* (X_2) adalah sebesar 0,785 dan bernilai positif, artinya jika *self-efficacy* meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel Kecerdasan Emosional dan *Self-efficacy* terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan hubungan searah, dimana apabila kecerdasan emosional dan *self-efficacy* di tingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan kaamala resort ubud.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis penelitian disajikan dalam tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan	0,001	H1 diterima
<i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,000	H2 diterima
Kecerdasan Emosional dan <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,000	H3 diterima

Sumber: Data diolah, 2024

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing varaibel. Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil

menyatakan bahwa:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan secara parsial dilakukan dengan uji t dimana menunjukkan nilai thitung sebesar 3,619 > ttabel sebesar 2,020 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima, dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikansi pengaruh self- efficacy terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan uji t dimana menunjukkan nilai thitung sebesar 3,898 > ttabel sebesar 2,020 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti penolakan H_0 sehingga H_2 diterima, dimana self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama- sama (simultan) terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji simultan, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 103,694 > ftabel 3.030 dengan Sig. Sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama- sama) terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Dari hasil analisis di atas, dapat dilihat beberapa pengaruh yang terjadi antara variabel bebas (kecerdasan emosional dan self-efficacy) dengan variabel terikat (kinerja) sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kaamala Resort Ubud

Dari uji analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) sebesar 0,476 yang berarti bernilai positif dan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Berarti t hitung variabel kecerdasan emosional dengan nilai sig $0,001 < \alpha(0,05)$ yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima yang berarti kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika kecerdasan emosional karyawan Kaamala Resort Ubud semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian milik Ali Saifudin dkk, (2021) yang mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain milik Maharani Ikaningtyas, 2022 yang mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan meningkatnya kecerdasan emosional akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Self-Efficacy (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kaamala Resort Ubud

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian dilakukan dengan uji analisis regresi linear berganda koefisien regresi variabel self-efficacy sebesar 0,785 dan pengujian dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Besar t hitung variabel self-efficacy dengan nilai sig $0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 sehingga H_2 diterima yang berarti self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika self-efficacy semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Indah Suwarni dkk, 2023 yang

menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bapenda kota semarang. Hasil serupa juga dipaparkan di penelitian milik Yudhistira Pradhipta Aryoko dkk, 2022 yang menyatakan bahwa self-efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan meningkatnya self-efficacy akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Kaamala Resort Ubud

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian signifikansi pengaruh kecerdasan emosional dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan α (0,05). Signifikansi F hitung dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha$ (0,05) yang berarti penolakan H_0 dan H_3 diterima. Yang berarti kecerdasan emosional dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, kecerdasan emosional dan self-efficacy dapat dikatakan berkaitan erat dengan meningkatnya kinerja karyawan.

4. Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala Resort Ubud.

Berdasarkan Uji R, dapat dilihat pada variabel kecerdasan emosional dan self-efficacy bersama menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi mempunyai kontribusi sebesar 83,5% dan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy di Kaamala Resort Ubud.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kecerdasan emosional dan self-efficacy yaitu:

a) Pelatihan Rutin

Perusahaan memberikan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan dan pengelolaan emosi.

b) Penyelarasan Budaya dan Visi Perusahaan

Mengintegrasikan nilai-nilai kecerdasan emosional dan self-efficacy ke dalam budaya perusahaan. Ini dilakukan dengan menyelaraskan nilai dan visi perusahaan, sehingga seluruh karyawan memahami dan mendukung inisiatif ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai analisis kecerdasan emosional dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,476 dan uji t variabel kecerdasan emosional (X_1) memiliki nilai t hitung positif sebesar 3,619 dengan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini berarti variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti jika kecerdasan emosional karyawan Kaamala Resort Ubud semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Dari regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi variabel self-efficacy (X_2) sebesar 0,785 dan uji t variabel self-efficacy (X_2) memiliki nilai t hitung positif sebesar 0,785 dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti variabel self-

efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti jika self-efficacy karyawan Kaamala Resort Ubud semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Berdasarkan hasil simultan, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung bernilai positif yaitu sebesar 103,694 dengan Sig. sebesar $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kaamala Resort Ubud.
4. Berdasarkan hasil Uji R, dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan self-efficacy secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kamala Resort Ubud. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa 83,5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 16,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jika salah satu dari variabel kecerdasan emosional atau self-efficacy mengalami penurunan, maka hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan sebaliknya, peningkatan dalam salah satu variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta Human Resources Manager dan Resort Manager di Kamala Resort Ubud, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional dan self-efficacy dilakukan dengan beberapa strategi berikut:
 - a) Pelatihan Rutin: Perusahaan memberikan pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan dan pengelolaan emosi.
 - b) Penyelarasan Budaya dan Visi Perusahaan: Mengintegrasikan nilai-nilai kecerdasan emosional dan self-efficacy ke dalam budaya perusahaan.
 - c) Pemberian Tugas yang Menantang: Mendorong karyawan untuk mengambil tugas-tugas baru dan menantang dengan dukungan dan bimbingan yang memadai.

Secara keseluruhan, strategi-strategi ini menunjukkan bahwa Kamala Resort Ubud telah memahami pentingnya kecerdasan emosional dan self-efficacy dalam meningkatkan kinerja karyawan dan telah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengintegrasikan aspek-aspek ini ke dalam lingkungan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani (2022). The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana IndogunaLestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10, 263-280.
- Angga, T., Dheviests, & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self- Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant Department at PT Gajah Tunggal Tbk.
- Ary, Iwan Restu, and Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(1): 30. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p 02.
- Aryoko, Yudhistira Pradhipta, Alfato Yusnar Kharismasyah, and Iqbal Maulana. 2022. "Kepuasan Kerja, Locus of Control Dan Self-Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora)* 6(2): 101. doi:10.30595/jssh.v6i2.14892.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61-77.
- Battu, A.S., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap

- Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Dewianawati, Dwi, Mohamad Efendi, and Sania Revanji Oksaputri. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi Dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan." *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 1(3): 223–30. doi:10.55826/tmit.v1i11.47.
- Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Layanan Service Pt Hasta Putera Perkasa Surabaya. *Journal Publichuo*.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1):66–79. doi:10.26533/jmd.v3i1.561.
- Juliastuti, Ni Made, Fanny Maharani Suarka, and Ni Putu Ratna Sari. 2022. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Holiday Inn Resort Bali Benoa." *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas* 5(2): 185. doi:10.24843/jkh.2021.v05.i02.p11.
- Kristen, Universitas et al. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian , Perdagangan , Koperasi , Dan Ukm Kabupaten Toraja Utara Renaldi Emba Sarungallo Merupakan Salah Satu Faktor Penting Yang Perlu Di Perhatikan . Lingkungan Kerja Dapat Diartikan." 5.
- Lianto, Lianto. 2019. "Self-Efficacy: A Brief Literature Review." *Jurnal Manajemen Motivasi* 15(2): 55. doi:10.29406/jmm.v15i2.1409.
- Maitrianti, Cut. 2021. "Hubungan Antara Kecerdasan Intrapersonal Dengan Kecerdasan Emosional." *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam* 11(2): 291–305.
- Mulyasari, Irma. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management Review* 2(2): 190. doi:10.25157/jmr.v2i2.1786.
- Pranata, Eri, Luh Kadek Budi Martini, and I Nyoman Mustika. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama." *Values* 1(4): 102–11.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04), 1021-1033.
- Saputra, Arfan Wahyu, Prayekti Prayekti, and Epsilandri Septyarini. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Stability: Journal of Management and Business* 4(1): 28–38. doi:10.26877/sta.v4i1.8247.
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi, and Sri Ekowati. 2020. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 1(1): 79–88. www.jurnal.imsi.or.id.
- Setiawan, I.A., Sulistiyowati, L.N., & Hasanah, K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Tunas Artha Jaya Abadi Cabang Mejayan.
- Sri Ngayomi Yudha Wastuti, and Feri Haryati. 2019. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Coping Terhadap Perilaku Assertif Mahasiswa". *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan* 2 (1): 54–60. doi:10.30596/bibliocouns.v2i1.3036.
- Suwarni, I., Suparjo, S., Nurchayati, N., & Sugiyarti, G. (2023). The Influence Of Transformational Leadership And Self Efficacy On Employee Performance Through Employee Engagement. *International Conference On Digital Advance Tourism, Management And Technology*.
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E.S. (2021). Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Bank Bantul). *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 49-59.