

SKRIPSI

**ANALISIS Kecerdasan Emosional dan *SELF-EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KAAMALA RESORT UBUD**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:

VANNY RAHMAWATI

NIM. 2015744001

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

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



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

OLEH:

VANNY RAHMAWATI

NIM. 2015744001

PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kaamala *Resort* Ubud

2. Penulis

a. Nama : Vanny Rahmawati

b. NIM : 2015744001

3. Jurusan : Administrasi Bisnis


4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional


Badung, 25 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


I Made Wriyandana, S.Psi, M.Si


I Komang Mahayana Putra, SE., M.M

NIP. 197902182003121002

NIP. 196310171990031003

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Oleh:

VANNY RAHMAWATI

NIM : 2015744001

Disahkan :

Penguji I



Dra. Ni Ketut Narti, MM
Nip. 1962123119940320003

Ketua Penguji



I Made Widiartara S.Psi, M.Si
Nip. 197902182003121002

Penguji II



I Gusti Ketut Gede, SE., MM
Nip. 196112081988111001

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
Nip. 1964092919990032003

Badung, 25 Agustus 2024
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M
Nip. 197612032008122001

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: "Analisis Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada Kaamala *Resort* Ubud" adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 25 Agustus 2024

Vauny menyatakan,

METERAI
TEMPEL
D6BALX321406984
Vauny Kurnawati

NIM. 2015744001

MOTTO dan PERSEMBAHAN

Motto

“Pursuing a dream is not like a plane that flies directly to its destination. There is not instan success, everything needs a process and effort”.

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa dengan apa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan dengan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”.

(Boy Chandra)

Persembahan

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala karunia dan anugerah-Nya. Sehingga penulis diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua Orang tua penulis, Bapak Bejo Purwanto dan Mama Ni Made Herawati. Orang yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang yang penuh cinta dan selalu memberikan motivasi. Terima kasih sudah berjuang untuk kehidupan penulis. Terima kasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan mama dan bapak penulis bisa berada di titik ini.
3. Kakak pertama tercinta, Anjar Prasetya yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.

4. Kakak kedua dan istri tercinta, Angga Dwi Saputra dan Wulandari Widyastuti yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta menjadi keluh kesah penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Manajer, staf admin, staf operasional Kaamala *Resort* Ubud yang menjadi tempat Praktik Kerja Lapangan (PKL) saya selama 6 bulan dan menjadi objek penelitian saya.
6. Teman-teman selama masa kuliah yang saya cintai. Gung Saras, Tuti, Dwik dan Daka yang telah menemani masa perkuliahan saya selama 4 tahun di Politeknik Negeri Bali.
7. Sahabat selama masa SMK saya yang saya cintai. Lita dan Puspa yang selalu memberikan saya dukungan selama mengerjakan Skripsi.
8. Sahabat SMP yang saya cintai. Anggreni, Miya, Ayuk, Aprisilia, Valen yang selalu menghibur saya disaat saya pusing mengerjakan skripsi. *Love you all.*
9. Kepada kakak tingkat terbaik. Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi yang selalu memberikan saya dukungan selama mengerjakan Skripsi.
10. Kepada Alvin Wirayudha sebagai partner spesial penulis, terima kasih telah menjadi sosok pendamping yang setia dalam segala hal, yang sudah meluangkan waktunya, menemani dan mendukung bahkan menghibur dalam kesedihan. Tak hentinya memberikan semangat untuk terus maju tanpa kenal kata menyerah dalam meraih apa yang sudah menjadi impian penulis.
11. *Last but not least*, Vanny Rahmawati. Terima kasih sudah berjuang sampai di titik ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dan kendala selama penulisan skripsi. Hal-hal yang sebelumnya tidak yakin untuk bisa dilalui ternyata bisa terlewatkan. Berbahagialah selalu, apapun kurang dan lebihmu mari merayakan sendiri. *You did well, im proud of you. Thank you.*
12. Pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan dalam halaman persembahan ini.

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 pegawai (Y), dimana nilai t hitung $3,619 > t$ tabel $2,020$ dan nilai signifikansi t $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Self-Efficacy (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana nilai t hitung $3,898 > t$ tabel $2,020$ dan nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$. Variabel kecerdasan emosional dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kaamala Resort Ubud.

Kata Kunci: kecerdasan emosional, efikasi diri, kinerja pegawai

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), where the t value is $3.619 > t$ table 2.020 and the significance value of t is $0.001 < 0.05$. The research results also show that Self-efficacy (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y), where the t value is $3.898 > t$ table 2.020 and the significance value of t is $0.000 < 0.05$. The variables emotional intelligence and self-efficacy simultaneously influence the performance of Kaamala Resort Ubud employees.

Keywords: emotional intelligence, self-efficacy, employee performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Analisis Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Kaamala Resort Ubud”.

Selama penyusunan skripsi ini dilakukan, ada beberapa hambatan yang ditemukan, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom., sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. I Made Widiantara, S.Psi, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

5. I Komang Mahayana Putra, SE., M.M. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Ida Bagus Gede Dananjaya, SE., M.M. sebagai Dosen Pembimbing PKL yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
7. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan mata kuliah dari semester I sampai semester VI, serta seluruh staff Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Bapak Anak Agung Suardika selaku *Resort* Manajer Kaamala *Resort* Ubud yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan penelitian.
9. Seluruh karyawan Kaamala *Resort* Ubud, yang telah memberikan banyak bimbingan dan masukan pada saat melakukan Praktik Kerja Lapangan sekaligus melakukan penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa dan juga keluarga yang telah memberikan dorongan semangat selama ini, serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi, metodologi, maupun sistematikanya. Untuk itu, penulis berharap adanya masukan dari pembaca guna penyempurnaan skripsi ini di kemudian hari. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini berguna bagi pembaca.

Badung,

Vanny Rahmawati

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	v
MOTTO dan PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRACT.....	viii
PRAKATA	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Telaah Teori.....	13
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	13
2.1.2 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	17
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2 Kajian Penelitian Terdahulu (Kajian Empirik).....	23
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	29
2.3.1 Kerangka Konsep	29

2.3.2	Hipotesis.....	29
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Tempat Penelitian.....	32
3.2	Objek Penelitian	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Data Penelitian.....	34
3.4.1	Jenis Data	34
3.4.2	Sumber Data.....	35
3.4.3	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.5	Definisi Variabel Operasional	37
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.6.1	Uji Validitas	40
3.6.2	Uji Reliabilitas	41
3.7	Teknik Analisis	41
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	42
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.7.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.7.5	Uji Parsial (Uji t).....	45
3.7.6	Uji Simultan atau uji kelayakan (Uji f).....	46
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasasaran	48
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.2	Bidang Usaha	49
4.1.3	Struktur Organisasi.....	50
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	58

4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.2.1	Karakteristik Responden	60
4.2.2	Analisis Statistik Deskriptif	64
4.2.3	Analisis Statistik Inferensial	69
4.2.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	73
4.2.5	Uji Hipotesis.....	74
4.2.6	Pembahasan.....	79
4.3	Implikasi Penelitian	85
4.3.1	Teoritis	85
4.3.2	Praktis.....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		88
5.1	Simpulan.....	88
5.2	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN.....		96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Penilaian Key Performance Indicator Kaamala Resort Ubud.....	3
Tabel 1. 2 Key Performance Indicator Individual Kaamala Resort Ubud	3
Tabel 1. 3 Hasil Wawancara mengenai Kecerdasan Emosional	5
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Mengenai Self-Efficacy.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Skor Responden Kuesioner	36
Tabel 3. 2 Variabel Operasional.....	38
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional	65
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Tentang Self-Efficacy	67
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas (Lampiran 7)	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas (Lampiran 8)	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas (Lampiran 9)	70
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas (Lampiran 10)	71
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastitas (Lampiran 11).....	72
Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linear Berganda (Lampiran 12)	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ² (Lampiran 13)	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Signifikansi (Uji t) (Lampiran 14).....	77
Tabel 4. 14 Hasil Uji f (Lampiran 15).....	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4. 1 Logo Kaamala <i>Resort</i> Ubud, 2024	49
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Kaamala <i>Resort</i> Ubud,2024	52
Gambar 4. 3 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4. 4 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Gambar 4. 5 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Gambar 4. 6 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar 4. 7 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	63
Gambar 4. 8 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Perubahan Judul
- Lampiran 2 : Form Bimbingan Skripsi I
- Lampiran 3 : Form Bimbingan Skripsi II
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 4 : LoA Jurnal
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Tabulasi Data
- Lampiran 7 : Uji Validitas
- Lampiran 8 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 9 : Uji Normalitas
- Lampiran 10 : Uji Linieritas
- Lampiran 11 : Uji Multikoleniaritas
- Lampiran 12 : Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 13 : Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 14 : Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran 15 : Uji Signifikansi t (Uji t)
- Lampiran 16 : Uji F
- Lampiran 17 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah aset dengan fungsi terpenting guna berkembangnya sebuah bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). Keuntungan tidak satu satunya hal yang dikejar oleh perusahaan, namun termasuk pada bagaimana kinerjanya serta bagaimana perusahaan tersebut mencapai tujuan. Seiring perkembangan industri 4.0, semakin banyak perusahaan yang bersaing di sektor pariwisata. Salah satunya adalah Ini Vie Hospitality yang membangun anak perusahaan bernama Kaamala Resort Ubud, yang bergerak di sektor akomodasi. Saat ini, Kaamala Resort Ubud yang awalnya hanya memiliki 20 kamar sekarang menjadi 35 kamar. Dengan pesatnya pertumbuhan ekonomi dalam dunia pariwisata, ketersediaan sumber daya manusia juga sangat diperlukan.

Perkembangan bisnis dapat dihasilkan oleh pertumbuhan sumber daya manusia yang sangat pesat. Perubahan pola pikir ini telah mendorong kemajuan terkhusus di sektor pariwisata. Melalui hal inilah, perusahaan wajib menetapkan strategi yang sesuai supaya cocok dengan penetapan tujuannya dari perusahaan dan memaksimalkan keuntungan melalui 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 bisa seproduktif mungkin ketika mengerjakan kewajiban serta tanggungan yang dijalankan.

Kinerja karyawan merupakan perolehan performa atau taraf keberhasilan pegawai ketika menjalankan kewajibannya dengan pengukuran berjangka waktu khusus (Esthi & Marwah, 2020). Pandangan Abeysinghe & Wijesinghe (2020) kinerja adalah sebuah mutu serta kuantitas yang wajib teraih oleh pekerja guna menyelesaikan tugas bersesuaian atas pemberian kewajibannya. Dengan demikian, kinerja ialah perolehan yang didapatkan pegawai dari sejumlah hal termasuk hasil dari seberapa baik performa karyawan sebuah keorganisasian berdasar kewajiban serta pertanggungannya yang diserahkan kepada mereka.

Salah satu yang dilakukan Kaamala Resort Ubud untuk meningkatkan kinerja karyawannya serta memperhatikan karyawannya yaitu Kaamala *Resort* Ubud setiap 6 bulan sekali melaksanakan evaluasi kinerja untuk keseluruhan karyawannya. Evaluasi tersebut ditujukan guna membuat perbaikan ataupun menambah performa perusahaan melalui langkah melakukan evaluasi yang berdasar pada sejumlah bagian yakni menciptakan keterkaitan secara harmonis antar pegawai yang satu dengan lainnya yang mampu membuat peningkatan pada performa mereka sendiri.

Kaamala *Resort* Ubud selalu melakukan upaya guna menambah kinerja agar pegawainya bisa menyalurkan efek yang baik untuk perusahaan. Berdasar kegiatan mengobservasi yang dilaksanakan di awal oleh peneliti, kinerja karyawan Kaamala *Resort* Ubud dinilai minim dari kata efektif adanya pada pegawai disertai kinerja yang menunjukkan penurunan. Bisa diperhatikan kinerja berdasar *Key Performance Indicator* (KPI).

Tabel 1. 1 Penilaian *Key Performance Indicator* Kaamala Resort Ubud

No	Lembar Pertanyaan	Bobot
Customer Focus		
1	Mengikuti instruksi atasan secara memuaskan	10
2	Kemampuan untuk mengembangkan hubungan baik dengan tamu maupun karyawan	10
Teamwork		
3	Mampu memiliki hasrat guna melaksanakan pekerjaan dengan keefektifan bersama kelompok lainnya	10
4	Memiliki hasrat untuk memberikan saran kepada anggota tim lainnya agar lebih produktif	10
Communication		
5	Berkomunikasi secara efektif untuk membagi informasi dengan rekan kerja	10
Cost ConsciouSn		
6	Kemampuan praktis untuk menjaga sumber daya perusahaan	10
Job Knowledge		
7	Penugasan terhadap pengetahuan prosedur kerja	10
Attendance		
8	Disiplin dalam ketepatan waktu di tempat kerja	10
Integrity		
9	Beretika dan kejujuran dalam mengikuti dan menjalankan peraturan perusahaan	10
10	Dapat dipercaya, bertanggung jawab dan dapat diandalkan	10
Jumlah		100

Sumber : Data Bagian Hrd Kaamala Resort Ubud, 2023

Tabel 1. 2 *Key Performance Indicator Individual* Kaamala Resort Ubud

No	Key Performance Indicator (KPI) Individual	Bobot	Total Pegawai
1	<i>Outstanding</i>	90%-100%	4
2	<i>Very Good</i>	76%-89%	7
3	<i>Good</i>	60%-75%	9
4	<i>Fair</i>	45%-59%	10
5	<i>Needs Improvement</i>	31%-44%	10
Jumlah			40

Sumber : Data bagian Hrd Kaamala Resort Ubud, 2023

Di tabel 1.2 bisa diperhatikan berdasar *Key Performance Indicator* (KPI) menunjukkan di bagian *Outstanding*, tahun 2023 hanya 4 pegawai dengan capaian standar outstanding serta di kategori *needs improvement* ditemukan 10 pegawai dengan kinerja tergolong sangat minim ataupun penuruna kinerja pegawai. Beberapa faktor dengan kemampuan menyalurkan keberpengaruhan ke kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ialah kecerdasan emosional dan *self-efficacy*.

Kinerja karyawan terkait kecerdasan emosional. Seseorang yang benar-benar cerdas dalam emosinya akan memanfaatkan keterampilannya mereka guna menghargai orang lain pada tingkat yang mendalam untuk menenangkan perasaan mereka sendiri dalam berbagai keadaan susah melalui kegunaannya misalnya di waktu pegawai dengan dasar pengendalian emosi secara cerdas dengan optimal ditemukan pada ketegangan ataupun permasalahan kerjaan serta tempat kerjanya buruk yang mampu mengurangi perasaannya, dia tetap dapat melakukan kerja berlandaskan ketenangan, tetap jernih ataupun bijaksana ketika berpandangan serta memiliki kemampuan untuk mengejar pilihan yang tepat dan cerdas.

Kemampuan mengelola emosi mencakup penguasaan dan pengelolaan individu beserta kecakapan ketika mengelola keterkaitannya bersama individu lainnya. Kecakapan ini dikenal sebagai kecerdasan emosi atau *emotional quotient*. Berdasarkan kajian Goleman, kecerdasan emosi mengirimkan 80% yang menjadi aspek penentu kesuksesan individu, sementara 20% sisanya ditentukan oleh intelligence quotient. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pada ruang lingkup pekerjaan, bagian tindakan individu pun yang terpenting. Tindakan dan tingkah laku pegawai amat berpengaruh terhadap perusahaan ketika melaksanakan bisnisnya secara berhasil. Bidang pekerjaan menghadapi bermacam kendala serta rintangan misalnya kompetisi detail, kewajiban kerja, keadaan secara tidak nyaman, serta kendala keterkaitan antar karyawan. Kendala-kendala ini tak semata-mata

memerlukan kecakapan intelektual, namun lebih banyak membutuhkan kecerdasan emosionalnya untuk menyelesaikannya. Jika seseorang mampu mengatasi masalah-masalah emosional di tempat kerja, maka ia nantinya menciptakan kinerja yang bertambah optimal. Pada keadaannya, peneliti menambahkan perolehan wawancaranya terkait kecerdasan emosional di Kaamala Resort Ubud.

Tabel 1. 3 Hasil Wawancara mengenai Kecerdasan Emosional Kaamala *Resort* Ubud

No	Indikator	Jumlah Responden	Hasil Wawancara
1	Kesadaran Diri	2	"Kurang mampu mengambil keputusan sendiri dikarenakan tidak ada keberanian dalam diri untuk mengambil resiko" dan "Kurang memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga tidak percaya diri"
2	Pengaturan Diri	1	"Ketika dihadapkan tekanan tidak mampu pulih dari tekanan tersebut atau takut keluar dari zona nyaman"
3	Motivasi	2	"Tidak ada keberanian untuk bertindak secara efektif dalam menjalankan suatu pekerjaan" dan "selalu kepikiran disaat ada pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan"
4	Empati	1	"Tidak mampu memahami emosi orang lain"
5	Keterampilan Sosial	1	"Kurang adanya keberanian dalam memimpin suatu kegiatan"

Sumber : Hrd Kaamala Resort Ubud, 2023

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh 7 pegawainnya keadaan yang dialami di perusahaan misalnya kecerdasan emosional terindikasi adanya 2 orang karyawan menyatakan kurang mampu untuk mengambil keputusan

sendiri dan kurang memiliki kepercayaan dalam diri, 1 orang karyawan menyatakan diantaranya juga ketika dihadapkan oleh tekanan tidak mampu pulih dari tekanan tersebut, 2 orang karyawan mengatakan “Tidak adanya keberanian dalam menjalankan suatu pekerjaan dan selalu kepikiran atau *overthinking* terhadap sulitnya pekerjaan”, 1 orang mengatakan bahwa tidak mampu mamahami emosi orang lain, dan 1 orang mengatakan kurang adanya keberanian dalam memimpin suatu kegiatan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kecerdasan Emosional di Kaamala Resort Ubud rendah, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Melalui itulah, dibutuhkan pelaksanaan penilaian sebab hal demikian nantinya bisa memberikan efek ke pencapaian target bisnisnya. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola kecerdasan emosional guna mencapai *self-efficacy* (kepercayaan diri) yang mampu menambah kinerja karyawan.

Selanjutnya, guna meraih kinerja pegawai secara baik, *self-efficacy* sangat penting. *Self-efficacy* dalam menuntaskan tiap permasalahannya, kewajib, beserta pertanggungjawabannya guna menciptakan kinerja secara baik diukur dengan efikasi diri. Kecerdasan emosional yang rendah dan kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka dalam menangani situasi apa pun sering kali menjadi akar penyebab ketidakmampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Sehingga, kecerdasan emosional serta *self-efficacy* sangat perlu dilakukan pengukurannya. Halini dilaksanakan guna memperoleh informasi kecakapan pegawai ketika dihadangkan dengan permasalahan yang muncul, termasuk berasal teman kerja tamu, dengan percaya diri. Setiap perusahaan berharap karyawannya dapat bekerja dengan baik dan optimal, dan salah satu cara mencapai hal ini adalah melalui pengembangan *self-*

efficacy. *Self-efficacy* menetapkan langkah individu mempunyai rasa, berpikir, memberikan motivasi secara mandiri, serta berperilaku. Pandangan Sangadah (2020), *self-efficacy* adalah kepercayaan peorangan ketika memiliki kuasa mengenai keadaan serta memunculkan suatu hal yang baik guna memotivasi diri, meningkatkan rasa sadar, serta melakukan perilaku yang diperlukan ketika melalui suatu keadaan. Dalam konteks ini, peneliti mencantumkan hasil kuesioner mengenai *self-efficacy* pada Kaamala Resort Ubud. Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Mengenai *Self-efficacy* Kaamala Resort Ubud.

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat (Level)					
	Saya yakin menyelesaikan tugas yang sulit	20	10	7	3	-
2	Kekuatan (Strength)					
	Saya percaya menuntaskan kewajiban sesuai waktunya	20	8	8	6	-
3	Generalisasi (Generality)					
	Saya yakin dapat memotivasi diri sendiri dalam menyelesaikan tugas	15	10	10	10	-

Sumber : Hrd Kaamala Resort Ubud, 2023

Perolehannya mampu diperhatikan melalui tanggapan 40 responden pada tiga item pernyataan mengenai efikasi diri bahwa item no. "Saya yakin dalam menuntaskan pekerjaan yang sukar" mendapat tanggapan Sangat Setuju (SS) terbanyak, yakni berjumlah 20 tanggapan, diikuti oleh Setuju (S) dengan tanggapan paling sedikit sebanyak 10 tanggapan. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden menilai diri mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menyusahkan. Lingkungan demikian menjadi sebuah kendala karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Menurut informasi HRD pada 25 Januari 2024, sejumlah pekerja pada nyatanya mempunyai kecakapan guna melaksanakan tugasnya secara optimal, namun mereka lebih takut apabila hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai harapan.

Berdasar kajian Sumakud et al., (2021) kecerdasan emosional berpositif memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwasanya bertambah besar kecerdasan emosionalnya, maka bertambah besarnya kinerja karyawan. Kajian dari Meria dan Tamsil (2021) memaparkan bahwasanya *Self-Efficacy* menyumbangkan keberpengaruh yang berpositif serta bersignifikan pada kinerja karyawannya. Perolehannya mengutarakan bahwasanya kinerja karyawan nantinya bisa bertambah sesuai penambahan efikasi diri. Hal ini berbandingterbalik dengan temuan Tanjung et al. (2020) menunjukkan bahwasanya variabel Efikasi Diri tidak memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan berubah baik ketika efikasi diri meningkat maupun menurun..

Melalui penguraian latar belakang sebelumnya ditemukan fenomena terjadi sehingga terjadinya salah satu dasar peneliti untuk tertarik meneliti tentang **“Analisis Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kaamala Resort Ubud”**.

1.2 *Rumusan Masalah*

Berdasar pada latar belakang peneliti, maka mampu dilakukan perumusann pokok permasalahannya yakni:

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?
4. Bagaimana Kontribusi Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala *Resort* Ubud?
5. Bagaimana Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* di Kaamala *Resort* Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahannya, maka yang menjadi tujuan selama pelaksanaan kegiatan meneliti yang dilaksanakan adalah, untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan di Kaamala *Resort* Ubud.
2. Memeroleh informasi bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan di Kaamala *Resort* Ubud.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh antara Kecerdasan Emosional serta *Self-Efficacy* bersimultan pada kinerja karyawan di Kaamala *Resort* Ubud.
4. Mengetahui bagaimana kontribusi Kecerdasan Emosional serta *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Kaamala *Resort* Ubud.

5. Memperoleh informasi upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan berdasarkan Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* di Kaamala Resort Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasar pemaparan sebelumnya yang terdapat diatas, maka diambil beberapa manfaat penelitian berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan mampu menyalurkan pemahamanterkait Kecerdasan emosional serra *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan, dengan memahami topik ini perusahaan ataupun organisasi mampu menambah kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Temuan yang diperoleh diharapkan mampu membantu Kaamala Resort Ubud dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mengarahkan penghasilan kinerjanya secara optimal. Sekaligus perusahaan mampu melaksanakan pendekatan bersama pegawai dengan langkah Kecerdasan Emosional dan *Self- Efficacy* yang akan ditetapkan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Temuan kajian yang ditemukan diajukan harapan bisa dijadikan bahan rujukan dalam pembelajaran beserta peningkatan pandangan beserta ilmu para mahasiswa terkhusus dibidang Kecerdasan Emosional serta *Self-Efficacy* pada kinerja

karyawan. Selanjutnya juga diharapkan agar mampu dijadikan perbandingan, pengembangan, dan penyempurnaan melalui penelitian-penelitian sebelum ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini perlu disajikan, yaitu kerangka dan pedoman penulisan skripsi, agar pembahasan dalam tesis ini lebih mudah dipahami dan dipahami secara keseluruhan. Sistematika penulisannya adalah:

Bagian Inti :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, beserta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan terkait telaah teori mengenai kecerdasan emosional, *self-efficacy*, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual beserta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan terkait tempat penelitian, objek penelitian, populasi serta sampel, variabel penelitian, sumber

data, jenis data, metode pengumpulan data, sekaligus teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan terkait gambaran umum perusahaan tempat penelitian, hasil analisis dan pembahasan serta implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan terkait kesimpulan beserta saran melalui pelaksanaan kegiatan meneliti ini.

Bagian Penutup :

Daftar Pustaka dan Lampiran

Di bagian daftar pustaka berisikan perincian sejumlah rujukan yang dimanfaatkan selama menyusun karya ini.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 *Simpulan*

Berdasar perolehan setelah penganalisisan terkait kecerdasan emosional serta self-efficacy terhadap kinerja karyawan di Kaamala Resort Ubud, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui regresi linear berganda didapatkan koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X1) berjumlah 0,476 serta perolehan uji t nya bernilai t hitung positif berjumlah 3,619 serta skor Sig. berada direntang $0,001 < 0,05$. Perolehan demikian bermakna bahwasanya variabel kecerdasan emosional berpositif serta bersignifikan pada variabel kinerja karyawan. Maknanya, bila kecerdasan emosional karyawan Kaamala Resort Ubud menunjukkan hal secara efektif, maka kinerja karyawan pun nantinya bertambah peningkatannya.
2. Melalui perolehan regresi linear gannda yakni koefisien regresi variabel *self- efficacy* (X2) berjumlah 0,785 serta uji t nya bernilai t hitung positif berjumlah 0,785 disertai skor Sig. yakni $0,000 < 0,05$. Perolehannya bermakna variabel *self-efficacy* berpositif serta bersignifikan memengaruhi variabel kinerja karyawan. Maknanya bila *self-efficacy*

3. pegawai Kaamala *Resort* Ubud bertambah optimal, maka kinerja karyawan pun nantinya bertambah supaya menunjukkan peningkatan.
4. Berdasar perolehan simultannya, mampu diperhatikan bahwasanya skor F-hitung berskor positif sebanyak 103,694 disertai Sig. sebanyak $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Perolehannya menyatakan bahwasanya kecerdasan emosional, *self-efficacy* bersimultan berpositif serta bersignifikan memengaruhi kinerja karyawan Kaamala *Resort* Ubud.
5. Berdasar perolehan pengujian R, bisa diambil simpulannya yakni variabel kecerdasan emosional serta *self-efficacy* berbarengan memberikan pengaruh secara positif sekaligus signifikan pada kinerja karyawan di Kamala *Resort* Ubud. Hal ini dibuktikan dengan skor koefisien determinasi yang menunjukkan bahwasanya 83,5% variansi dalam kinerja karyawan bisa terpaparkan oleh kedua variabel tersebut, sementara 16,5% selisihnya diperoleh pengaruhnya dari variabel lainnya yang tidak ikut dikaji. Jika salah satu dari variabel kecerdasan emosional atau *self-efficacy* mengalami penurunan, maka keadaannya bisa berefek negatif terhadap kinerja karyawan, serta sebaliknya, peningkatan dalam salah satu variabel ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
6. 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) Penyeragaman 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 serta *self-efficacy* ketika meningkatkan kinerja karyawan dan telah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengintegrasikan aspek-aspek ini ke dalam lingkungan kerja mereka.

5.2 Saran

Berdasar perolehan kajian serta simpulan yang sudah disusun maka saran yang bisa dilakukan pengajuannya terkait kecerdasan emosional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Kaamala Resort Ubud yakni sebagai berikut:

1. Berdasar rerata nilai di variabel kecerdasan emosional yang mana dengan menyeluruh responden memiliki pendapat terkecil di pilihan pertanyaan yakni karyawan mampu berinteraksi dengan orang lain, maka sebaiknya pimpinan melakukan pelatihan softskill, sehingga dengan

pelatihan tersebut dapat membentuk keberanian karyawan untuk lebih percaya diri akan kemampuannya.

2. Berdasar rerata nilai di variabel *self-efficacy* yang mana dengan menyeluruh responden memiliki pendapat terkecil di pilihan pertanyaan yakni karyawan yakin mampu menuntaskan kewajibannya dengan range meluas serta terperinci, maka sebaiknya pimpinan perlu memberikansaluran komunikasi terbuka dalam artian karyawan dapat merasa nyaman untuk mengutarakan masalah mereka terkhusus dalam pekerjaan sehingga hambatan tersebut dapat terpecahkan dan dapat ditemukan solusi.
3. Berdasar rerata nilai di variabel kinerja karyawan yang mana dengan menyeluruh responden memiliki pendapat terkecil di pilihan pertanyaan yakni Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedurkerja, maka sebaiknya pimpinan membuat worksop manajemen waktu sehingga hal tersebut dapat membantu karyawan mengalokasikan waktu yang cukup setiap tugas sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.
4. Berdasar kegiatan meneliti yang sudah dijalankan ada sejumlah saran yang dapat diberikan pengajuan untuk peneliti berikutnya ialah disampaikan saran supaya menentukan cakupan sampelnya secara lebih meluas, tujuannya yakni perolehan datanya mampu menunjukkan hal yang lebih akurat, melaksanakan kajian lanjutan, perolehan inilah yang mampu memperhatikan serta memberi skor tiap perbedaan perilaku respondendari tiap masanya dan harapann mampu menambah variabel lain

dengan kemungkinan dapat memengaruhi berbagai perihal di kajian ini. mempengaruhi kinerja karyawan.





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 Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management*, 10, 263-280.
- 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.v1iiii.47.
- 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.p02.
- 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.

- 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*.
- Thahir, T., Indriyani, N., & Bunyamin, B. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 326-340.
- Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Layanan Service Pt Hasta Putera Perkasa Surabaya. *Journal Publicuho*.
- 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.
- 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 *Through Employee Engagement. International Conference On Digital Advance Tourism, Management And Technology.* 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*
- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis impresi kecerdasanemosional, *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.

