

## PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, EFIKASI DIRI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA SANJIWANI KABUPATEN GIANYAR

Dewa Ayu Sasprita Prilia<sup>1</sup>, I Gede Rihayana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

[priliasasprita@gmail.com](mailto:priliasasprita@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan perbedaan fokus bahasan tentang kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pula permasalahan penelitian (*research problem*) yaitu dalam operasionalnya Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar masih terjadi masalah kinerja pegawai yang dapat dilihat dari jumlah belum terselesaikannya pengaduan dari masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar dengan sampel penelitian yang berjumlah 74 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisoner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar (2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai.

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi ini sangat berdampak dan berpengaruh bagi setiap orang maupun pihak, salah satunya yaitu meningkatnya persaingan antar perusahaan, lembaga, atau instansi. Pengusaha pada akhirnya akan dituntut untuk dapat bersaing dengan pengusaha lainnya. Persaingan perusahaan yang sengit dan kompetitif pada era globalisasi juga semakin menyadarkan perusahaan, lembaga, atau instansi bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting guna tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas dan perilaku dari sumber daya manusia yang baik dapat menjadi faktor pendorong kesuksesan perusahaan.

Kualitas Manajemen SDM menjadi kunci keberhasilan organisasi, terutama dalam era globalisasi dan persaingan kompetitif perusahaan. Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani, yang beroperasi sebagai pelayanan penyediaan air minum yang sehat kepada masyarakat Kabupaten Gianyar dan sekitarnya juga menghadapi tantangan serupa. Agar tetap kompetitif, PAMTS Kabupaten Gianyar perlu memastikan kinerja pegawainya optimal, yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Imbron & Pamungkas, 2021).

Menurut Wuwungan, dkk., 2020, menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan. Pegawai pasti bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kecerdasan emosional, yaitu kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol

desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama (Wispondono & Buyung, 2019). Adapun permasalahan dalam PAMTS yaitu seperti pegawai yang mudah marah dengan hal kecil dan sulit mengontrol diri sehingga mengakibatkan kurang dalam berkomunikasi dan salah paham atau kurang memahami antar sesama rekan kerja, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Selain kecerdasan emosional, adanya penerapan dari efikasi diri juga diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal (Desiana, 2019). Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus (Nasution & Hadi, 2021). Adapun permasalahan yang dihadapi PAMTS, pegawai menyatakan merasa kurang yakin serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih adanya keraguan dalam hati untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini akan semakin menyebabkan hasil kerja menjadi kurang baik dikarenakan kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik (Wulandari, 2019). Menurut penelitian Dewi, dkk., (2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya.

**Tabel 1**  
**Tingkat Pengaduan dan Penyelesaian Keluhan Pelanggan Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar Tahun 2023**

NO	BULAN	JENIS PENGADUAN				JUMLAH		BELUM SELESAI
		TEKNIS	LAYANAN	REKREASIAN	LAIN-LAIN	PENGADUAN	PENYELESAIAN	
1	JANUARI	100	142		1	243	243	
2	FEBRUARI	137	173		11	321	321	
3	MARET	141	191			332	332	
4	APRIL	99	122		1	222	222	
5	MEI	134	169	2		305	305	
6	JUNI	107	170			277	277	
7	JULI	130	163		1	294	294	
8	AGUSTUS	114	154	2		270	270	
9	SEPTEMBER	145	50		2	197	197	
10	OKTOBER	158	70	2		230	229	1
11	NOVEMBER	116	52	2		170	166	4
12	DESEMBER	95	33	1	1	130	124	6
<b>TOTAL</b>		<b>1476</b>	<b>1489</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>2991</b>	<b>2980</b>	<b>11</b>

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Tingkat Pengaduan dan Penyelesaian Keluhan Pelanggan Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar Tahun 2023, dijelaskan bahwa dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja pegawai yang dapat dilihat dari jumlah belum terselesaikannya pengaduan dari masyarakat. Terkait dengan permasalahan kinerja pegawai tersebut, adapun jumlah keluhan pengaduan pelanggan pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar Tahun 2023 adalah total 2.991 pengaduan, dengan jumlah 2.980 keluhan yang telah

terselesaikan, dan 11 keluhan yang belum terselesaikan yang terjadi dari rentang bulan oktober sampai dengan desember. Berdasarkan data tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar masih rendah dan kurang baik, sehingga mendapatkan keluhan dari pelanggan dan terdapat keluhan yang belum terselesaikan oleh Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan permasalahan pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Goal-Setting Theory***

*Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Ginting, (2004). *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal setting theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

### **Kecerdasan emosional**

Menurut Ratnasari, dkk., (2020) Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan berpengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya (Ekowati, dkk., 2020). Menurut Maitrianti (2021), indikator kecerdasan emosional ada lima yaitu Kesadaran Diri, Mengelola Emosi, Memanfaatkan Emosi secara Produktif, Empati, dan Membina Hubungan.

### **Efikasi Diri**

Menurut Mahita, dkk., (2023) orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Efikasi diri yang rendah dapat menghalangi usaha meskipun individu memiliki ketrampilan dan menyebabkan mudah putus asa. Individu mungkin mengetahui kalau tindakanya akan menghasilkan akibat tertentu, namun tidak yakin terhadap kemampuannya melakukan tindakan tersebut (Tanjung, dkk, 2020). Mawaddah (2021), mengemukakan bahwa indikator efikasi diri ada tiga yaitu Yakin akan Kemampuan, Aspirasi Tinggi, dan Kegigihan.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja menurut Wuwungan, dkk., (2020), adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut penelitian Dewi, dkk., (2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan keahlian yang individu punya guna mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya. Indikator kemampuan kerja menurut Fikri & Begawati (2020), yaitu Pengetahuan, Pelatihan, Pengalaman, Ketrampilan, dan Kesanggupan Kerja..

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika (Afandi, 2019). Indikator kinerja pegawai menurut Desi, dkk., (2019), yaitu Ketepatan Penyelesaian Tugas, Kesesuaian Jam Kerja, Tingkat Kehadiran, dan Kerjasama Pegawai.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Ayunani *et al* (2024) bahwa karyawan dengan suasana hati yang baik merasa termotivasi untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah. Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian Mahita, dkk., (2023), Rauf, dkk., (2019), Juwita & Hanum, (2023), Ratnasari, dkk., (2020), Koronios, *et al.*, (2019), Alpisarrin, *et al.*, (2024), dan penelitian Rahayu, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

(H1): Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Memiliki efikasi diri yang baik dapat menyebabkan kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan semakin maksimal, oleh karena itu efikasi diri sangat diperlukan bagi tiap individu seseorang. Menurut Desiana, (2019), efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, mencapai suatu tujuan, dan melakukan tugasnya. Hal ini didukung oleh Darmawan, dkk., (2021), Ary & Sriathi, (2019), Musa (2022), Ramadani, dkk., (2023), Wiyanto, *et al.*, (2024), Rezeki, *et al.*, (2024), dan Atmaja (2024) menyatakan bahwa adanya hubungan yang erat dan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas maka pengembangan hipotesisnya sebagai berikut:

(H2): Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kemampuan Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan, dkk., 2020). Jika kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal. Hal ini didukung oleh Dewi, dkk., (2023), Fikri & Begawati, (2020), Lestari & Liana, (2023), Maharani, dkk., (2022), Efawati (2020), Dewa (2023), dan Kurniawati & Mujanah (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: (H3): Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang berada di Jl. Astina Timur, Samplangan, Gianyar. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kemampuan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar yang berjumlah 74 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	0,627	Valid
		X1.2	0,582	Valid
		X1.3	0,673	Valid
		X1.4	0,696	Valid
		X1.5	0,767	Valid
2	Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,882	Valid
		X2.2	0,860	Valid
		X2.3	0,786	Valid
3	Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,447	Valid
		X3.2	0,709	Valid
		X3.3	0,872	Valid
		X3.4	0,856	Valid
		X3.5	0,695	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,646	Valid
		Y2	0,863	Valid
		Y3	0,871	Valid
		Y4	0,727	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas Tabel 2, disimpulkan bahwa pada penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kecerdasan emosional, efikasi diri, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kecerdasan emosional (X1)	0,691	Reliabel
2	Efikasi Diri (X2)	0,796	Reliabel
3	Kemampuan kerja (X3)	0,776	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,785	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji realibilitas, diketahui bahwa pada penelitian ini setiap item pertanyaan dari maring-masing variabel kecerdasan emosional, efikasi diri, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbasha Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Sig.
N	74
Test Statistic	0,067
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional	0,759	1,317
Efikasi Diri	0,474	2,108
Kemampuan Kerja	0,423	2,363

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas nilai tolerance dari variabel bebas (Kecerdasan Emosional, Efikasi diri, dan Kemampuan Kerja)  $> 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Kecerdasan emosional	0,316	Bebas Heteroskedastisitas
Efikasi Diri	0,564	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0,101	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas semua variabel bebas (kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kemampuan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,316; 0,564 dan 0,101 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 7**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,589	1,019		0,578	0,565
Kecerdasan Emosional	0,117	0,055	0,142	2,120	0,038
Efikasi Diri	0,495	0,106	0,396	4,670	0,000
Kemampuan Kerja	0,390	0,076	0,461	5,128	0,000
R					0,872
R Square					0,761
Adjusted R Square					0,751
F Statistic					74,292
Signifikansi Uji F					0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda bahwa seluruh variabel X1, X2, X3 terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah positif.

Berdasarkan Tabel 7 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 0,589 + 0,117X_1 + 0,495X_2 + 0,390X_3$ . Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,117$  hal ini berarti variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\beta_2 = 0,495$  hal ini berarti variabel efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\beta_3 = 0,390$  hal ini berarti kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872	0,761	0,751	1,15612

Berdasarkan hasil kalkulasi pada Tabel 8, diperoleh hasil korelasi berganda R bertanda positif sebesar 0,872 berarti ada hubungan yang sangat kuat secara bersama-sama antara kecerdasan emosional (X1), efikasi diri (X2) dan kemampuan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

### Hasil Analisis Determinasi

Melalui Tabel 8, menghasilkan *Adjusted R Square* bernilai 0,751. Hal ini berarti kecerdasan emosional, efikasi diri, serta kemampuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar sebesar 75,1% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## Uji t-test

Tabel 9 Hasil Uji t Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	0,589	1,019		0,578	0,565
Kecerdasan Rmosional	0,117	0,055	0,142	2,120	0,038
Efikasi Diri	0,495	0,106	0,396	4,870	0,000
Kemampuan Kerja	0,390	0,076	0,461	5,128	0,000

Melalui Tabel 9 bisa dijabarkan berupa:

- a) Hubungan Antara Kecerdasna Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Menampilkan arah positif sejumlah 0,142 yang bernilai sig t- hitung  $0,038 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulannya terdapat dampak signifikan positif antar kecerdasan emosional pada kinerja pegawai, ini dimaknai bila kecerdasan emosional semakin baik, sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.
- b) Hubungan Antara Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai. Menampilkan arah positif sejumlah 0,396 yang bernilai sig thitung  $0,000 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulannya terdapat dampak signifikan positif antar efikasi diri pada kinerja pegawai, ini dimaknai bila efikasi diri semakin tinggi, sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.
- c) Hubungan Antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Menampilkan arah positif sejumlah 0,461 yang bernilai sig thitung  $0,000 < 0,05$  diasumsikan  $H_0$  ditolak, simpulannya terdapat dampak signifikan positif antar kemampuan kerja pada kinerja pegawai, ini dimaknai bila kemampuan kerja semakin tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai serta hipotesis terbukti.

### Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Hasil penelitian nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,142 dengan nilai signifikan sebesar 0,038 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Maka kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya. Artinya, semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Hasil ini berarti bahwa jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang baik, seorang individu tersebut akan merasa mampu mengontrol diri dan mengelola emosi dengan baik, dapat berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasinya, dan percaya bahwa jika melakukan pekerjaan dengan kontrol diri yang baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik juga. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Mahita, dkk., (2023), Rauf, dkk., (2019), Juwita & Hanum, (2023), Ratnasari, dkk., (2020), Koronios, *et al.*, (2019), Alpisarrin, *et al.*, (2024), dan penelitian Rahayu, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar

Hasil penelitian nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,396 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Maka efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya. Artinya, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Memiliki efikasi diri yang baik dapat menyebabkan kinerja yang dilakukan oleh pegawai akan semakin maksimal, oleh karena itu efikasi diri sangat diperlukan bagi tiap individu seseorang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Darmawan, dkk., (2021), Ary & Sriathi, (2019), Musa (2022), Ramadani, dkk., (2023), Wiyanto, *et al.*, (2024), Rezeki, *et al.*, (2024), dan Atmaja (2024) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,461 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05. Maka kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya. Artinya, semakin baik kemampuan kerja pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Kemampuan kerja menunjukkan seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Dewi, dkk., (2023), Fikri & Begawati, (2020), Lestari & Liana, (2023), Maharani, dkk., (2022), Efawati (2020), Dewa (2023), dan Kurniawati & Mujanah (2021) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN DAN LIMITASI

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, sehingga semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

3. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar, sehingga semakin baik kemampuan kerja yang diterapkan pada perusahaan, maka semakin meningkat kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

### Limitasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sehingga terdapat beberapa kemungkinan bahwa hasil analisis statistik belum

sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sesungguhnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kecerdasan emosional, efikasi diri serta kemampuan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai seperti; kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kompensasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Alpisarrin, A., Panorama, M., & Maftukhatusolikhhah, M. (2024). Analysis of Intellectual Intelligence (IQ) and Emotional Intelligence (EQ) on Employee Performance with Spiritual Intelligence (SQ) as a mediating variable. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, Vol 5, No. 2, Hal 20-30.

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali)* (Doctoral dissertation, Udayana University), Vol. 8, No. 1, Hal 6990 - 7013

Atmaja, H. (2024, April). The effect of self-efficacy, work commitment and talent management on employee performance of PT Unilever Tbk Sumatera Utara. In *Proceedings of the 3rd Economics and Business International Conference, EBIC 2022, 22 September 2022, Medan, North Sumatera, Indonesia*.

Ayunani, S., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan NK Café Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1979-1988.

Darmawan, A., Bagis, F., Handani, A. T., & Rahmawati, D. V. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol 15, No. 2, Hal 342-353.

Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 7, No. 2, Hal 382-392.

Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.

Dewa, A. (2023). The Influence of Work Ability, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *Economic and Business Horizon*, Vol 2, No. 3, Hal 1-10.

Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, Vol 3, No. 1, Hal 14-31.

Efawati, Y. (2020). The influence of working conditions, workability and leadership on employee performance. *International Journal Administration, Business & Organization*, Vol 1, No. 3, Hal 8-15.

Ekowati, S., Fintahiasari, M., Yulinda, A. T., & Sonitra, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual,

kecerdasan emosional, dan spiritual terhadap kinerja guru SDN Kecamatan Pino Bengkulu Selatan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol 1, No. 1, Hal 10-19.

Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang. *Matua Jurnal*, Vol 2, No. 4, Hal 279-294.

Ginting, S. D., & Ariani, D. W. (2004). Pengaruh goal setting terhadap performance: tinjauan teoritis. *Jurnal Kinerja*, Vol 8, No. 2, Hal 198-208.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung

Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Vol 9, No. 3, Hal 1017-1026.

Koronios, K., Kriemadis, A., Dimitropoulos, P., Douvis, I., Papadopoulos, A., & Manousaridou, G. (2019). Emotional intelligence of employees in the hospitality sector: Exploring its effects on job satisfaction and performance. In *Smart Tourism as a Driver for Culture and Sustainability: Fifth International Conference IACuDiT, Athens 2018* (pp. 515-525). Springer International Publishing.

Kurniawati, N., & Mujannah, S. (2021). The influence of work ability, work ethos and work environment on employee performance at garment industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business*, Vol 2, No. 2, Hal 48-59.

Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol 6, No. 1, Hal 378-388.

Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 5, No. 1, Hal 30-41.

Mahita, I. A. P. D. H., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Rex Denpasar. *VALUES*, Vol 4, No. 3, Hal 876-890.

Maitrianti, C. (2021). Hubungan antara kecerdasan intrapersonal dengan kecerdasan emosional. *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, Vol 11, No. 2, Hal 291-305.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Mawaddah, H. (2021). Analisis efikasi diri pada mahasiswa psikologi unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, Vol 2, No. 2, Hal 19-26.

Musa, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Tonasa. *Upajiwa Dewantara: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, Vol 6, No. 2, Hal 82-93.

Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021, July). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 1046-1054).

Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta

Rahayu, P. P., Santosa, S., Sampe, F., & Hatta, H. R. (2023). Workload, Emotional Intelligence, And Intellectual Intelligence On Employee Performance At Maranatha Christian University. *SEIKO:*

*Journal of Management & Business*, Vol 6, No. 1, Hal 680-692.

Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 3, No. 1, Hal 99-109.

Ratnasari, S. L., Supardi, S., & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan linguistik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Business Administration*, Vol 4, No. 2, Hal 98-107.

Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, Vol 2, No. 2, Hal 225- 245.

Rezeki, S. S., Rahman, S., & Warganegara, T. L. P. (2024). The Influence of Self- Efficacy and Work Motivation on Employee Performance at The Regional Personal Agency of Lampung Province. *Journal of General Business, Innovation and Entrepreneurship*, Vol 1, No. 1, Hal 25-38.

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol 4, No. 1, Hal 380-391.

Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 8, No. 1, Hal 75-84.

Wulandari, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol 8, No. 1, Hal 95-114.