

## PENGARUH Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kreativitas Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. REX Denpasar

Ida Ayu Putu Dian Harta Mahita<sup>1</sup> Made Ika Prastyadewi<sup>2</sup> I Nyoman Resa Adhika<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : resa.adhika@unmas.ac.id

### ABSTRACT

*Employee performance is the most important thing in human resource management because it is one of the factors that determine the success of the company. Employee performance is a work result that is given by an individual to the company or organization where they work by providing maximum work results to the company and a result of work or work performance carried out by a person or group of people in carrying out their functions in accordance with the responsibilities given to them. The purpose of this research is to analyze the influence of emotional intelligence, self-efficacy and creativity to improve employee performance. This research was conducted at PT. REX Denpasar. The number of samples is 42 employees, with saturated sampling method. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis that has been processed, it is found that all the hypotheses proposed are accepted. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance at PT. REX Denpasar, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance at PT. REX Denpasar and creativity have a positive and significant effect on employee performance at PT. REX Denpasar. Suggestions for further research can develop this research by adding other variables to this study.*

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

### 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini mendorong persaingan perusahaan atau instansi semakin meningkat, sehingga setiap perusahaan maupun instansi dituntut untuk mampu bersaing. Para pengusaha di zaman yang penuh dengan persaingan ketat seperti ini, menyadari bahwa aset terpenting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan bergantung kepada kualitas dan tingkah laku manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan mengatur kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan di masa depan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan pastinya ingin memiliki sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang profesional, cerdas, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya demi mencapai sebuah tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas sumber

daya manusia, salah satunya dengan memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan.

Mangkunegara (2018) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Afandi, 2019). Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Mangkunegara, 2018).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya penerapan dari kecerdasan emosional. Menurut Subiantoro (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengenali diri sendiri serta orang lain, memotivasi diri, mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun hubungannya dengan orang lain, memiliki rasa empati terhadap orang lain serta membangun keterampilan dan komunikasi dengan orang lain. Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi serta emosi dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang memiliki kecerdasan emosional berkualitas memiliki sifat

ramah, mudah bergaul, praktis dan spontan. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan (Afandi, 2019). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan dirinya dalam berbagai kondisi dan situasi, lebih professional dalam bekerja dan mampu mengendalikan orang lain dengan maksud mengendalikan emosi orang lain dengan kontrol emosi pada diri sendiri yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rauf, dkk., (2020) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya apabila kecerdasan emosional semakin baik, maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan menjadi lebih baik. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya perubahan kecerdasan emosional tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain kecerdasan emosional, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan adanya penerapan dari efikasi diri (Anggi, 2021). Sebagai faktor pendorong terwujudnya kinerja yang optimal, rasa percaya diri yang baik dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Anggi, 2021). Efikasi diri sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan

seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Galyon, et al., 2019). Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. 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. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Wibowo, 2019). Efikasi diri sangat diperlukan bagi tiap individu karena dengan individu maupun karyawan memiliki efikasi diri yang baik maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan akan semakin maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Meria dan Tamsil (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri 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 efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunnya efikasi diri tidak akan membuat adanya perubahan kinerja karyawan

Kreativitas juga sangat berdampak pada kinerja karyawan (Dani, dkk., 2021). Harris (2018) mengemukakan bahwa kreativitas adalah suatu kemampuan, yaitu kemampuan untuk membayangkan atau menciptakan sesuatu yang baru, kemampuan untuk membangun ide-ide

baru dengan mengombinasikan, mengubah, menerapkan ulang ide-ide yang sudah ada; suatu sikap, yaitu kemauan untuk menerima perubahan dan pembaharuan, bermain dengan ide dan memiliki fleksibilitas dalam pandangan; suatu proses, yaitu proses bekerja keras dan terus menerus sedikit demi sedikit untuk membuat perubahan dan perbaikan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Jihanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kreativitas karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dimana kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya perubahan kreativitas tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

PT. REX Denpasar merupakan salah satu perusahaan ekspedisi yang ada di Denpasar. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan selama tahun 2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan PT. REX Denpasar, karyawan kurang mempunyai kecerdasan emosional dalam bekerja. Karyawan sering kali kurang mempunyai hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja sehingga seringkali terjadi kesalahan komunikasi. Seringkali terjadi kesalahan komunikasi akibat karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga membuat karyawan kurang mengerti dengan tugas dan tanggungjawab dalam operasional perusahaan.

Selain itu karyawan juga menyatakan kurang percaya diri dalam melakukan

tugas yang diberikan karena merasa kurang menguasai pekerjaan yang diberikan. Karyawan menyatakan merasa kurang yakin mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan masih adanya keraguan dalam hati karyawan. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal dan hasil kerja juga menjadi kurang baik.

Beberapa karyawan juga kurang kreatif dan menciptakan terobosan baru dalam bekerja dan terkesan hanya berpatokan dengan sistem kerja yang ada. Hal ini menyebabkan kondisi kerja yang monoton dan kurang adanya perbaikan dalam operasional perusahaan. Perbaikan sistem kerja dan perubahan kearah yang lebih baik juga menjadi terhambat dalam penyelesaian tugas.

Penelitian yang dilakukan oleh Raup, dkk., (2020) menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja. penelitian yang telah dilakukan oleh Meria Dan Tamsil (2021) menunjukkan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan hasil penelitian Tanjung, dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Jihanti (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenkey (2021) dimana kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu atau research gap dan fenomena atau masalah yang terjadi maka

peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. REX Denpasar”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Rauf, dkk., 2020). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional berkualitas memiliki sifat ramah, mudah bergaul, praktis dan spontan. Kecerdasan emosional seseorang yang bagus akan memberikan dorongan yang baik untuk menyikapi pekerjaan yang dihadapinya dan akan memberikan produktivitas yang baik untuk perusahaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh efikasi diri (Anggi, 2021). 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. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kreativitas (Dani, dkk., 2021). Kreativitas yang tinggi akan menghasilkan ide dan gagasan baru yang akan membuat adanya penyelesaian pekerjaan dengan lebih efektif.

### 2.2. *Kecerdasan Emosional*

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi pribadinya sehingga tahu kelebihan dan kekurangannya, kemampuan

seseorang untuk mengelola emosi tersebut, kemampuan seseorang untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk maju kepada diri sendiri, kemampuan seseorang untuk mengenal emosi dan kepribadian orang lain, kemampuan seseorang untuk membina hubungan dengan pihak lain secara baik (Effendi, 2018).

### 2.3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan (Iskandar, 2018). Efikasi diri akan mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi terhadap situasi yang menekan (Bandura, 2018). Efikasi diri ini memberikan dasar bagi motivasi individu, kesejahteraan dan prestasi individu. Mereka yakin mengenai tindakan yang mereka lakukan akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan, walaupun ada sedikit intensif atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan.

### 2.4. Kreativitas

Menurut Pamulu (2018) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk mencipta yang ditandai dengan orisinalitas dalam berekspresi yang bersifat imajinatif. Kreativitas belajar seringkali dianggap sebagai sesuatu ketrampilan yang didasarkan pada bakat alam, dimana hanya mereka yang berbakat saja yang bisa menjadi kreatif. Anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar, walaupun dalam kenyataannya terlihat bahwa orang tertentu memiliki kemampuan untuk menciptakan ide baru dengan cepat dan beragam. Sesungguhnya kemampuan berpikir kreatif pada dasarnya dimiliki semua orang.

### 2.5. Kinerja Karyawan

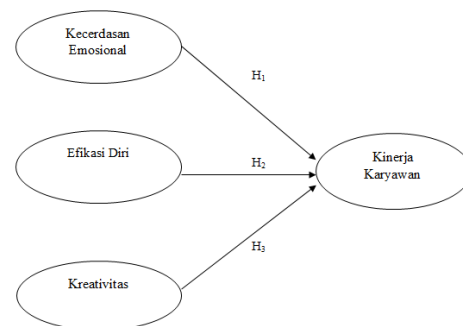
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai

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). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

## 3. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1. Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :



### 3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1: Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.

H2 : Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.

H3 : Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. REX Denpasar.

#### 4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. REX Denpasar yang berlokasi di Jl. Gunung Andakasa No. 87 Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 42 pegawai, dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

#### 5.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas**

Keterangan	Nilai
N	42
Test Statistic	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Hasil Tabel 1 diatas menunjukkan *Asymp.Sig.(2-tailed)* adalah 0,131 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat

##### 2. Uji Multikoleniaritas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Kecerdasan Emosional	0,664	1,507
Efikasi Diri	0,583	1,715
Kreativitas	0,766	1,305

Hasil perhitungan pada Tabel 2

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji validitas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari masing- masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kecerdasan emosional (X1), efikasi diri (X2), kreativitas (X3), dan kinerja karyawan (Y).

#### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu kecerdasan emosional (X1), efikasi diri (X2), kreativitas (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal

menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians*



*infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,074	Bebas Heteroskedastisitas
Efikasi Diri	0,849	Bebas Heteroskedastisitas
Kreativitas	0,310	Bebas Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 3 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. Lebih besar dari 0,05.

Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### 5.3. Uji Hipotesis

#### 1. Hasil Persamaan Regresi

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Stadar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan	(Constant)	3,319	2,117	1,568	0,125
	Kecerdasan Emosional	0,432	0,102	4,219	0,000
	Efikasi Diri	0,295	0,130	2,271	0,029
	Kreativitas	0,335	0,143	2,349	0,024

Berdasarkan tabel 4 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,319 + 0,432 X_1 + 0,295 X_2 + 0,335 X_3$$

- Nilai koefisien konstanta sebesar 3,319 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,319 apabila kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kreativitas sama dengan nol (0).
- Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya variabel

- kecerdasan emosional akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,295. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya variabel efikasi diri akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi kualitas produk sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, meningkatnya variabel kreativitas akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji Determinasi

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819	0,672	0,646	1,666

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,646 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 64,6% yang artinya variabel independen dalam

penelitian ini yaitu kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kreativitas mampu menjelaskan 64,6% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 35,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## 3. Hasil Uji t

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefesien Regresi	Stadar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Karyawan	(Constant)	3,319	2,117	1,568	0,125
	Kecerdasan Emosional	0,432	0,102	4,219	0,000
	Efikasi Diri	0,295	0,130	2,271	0,029
	Kreativitas	0,335	0,143	2,349	0,024

Dari tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Diketahui nilai t-hitung variabel kecerdasan emosional sebesar 4,219 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui nilai t-hitung variabel efikasi diri sebesar 2,271 dengan signifikansi sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui nilai t-hitung variabel kreativitas sebesar 2,349 dengan signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat

dikatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.4. Pembahasan

### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan nilai koefesien regresi variabel kecerdasan emosional sebesar 0,432 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 sehingga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Menurut



Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dari karyawan itu sendiri dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian dan kecerdasan emosional dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Goleman (2018) mengetahui bagaimana kesadaran diri akan mempengaruhi kinerja sebab menentukan sasaran yang akan dicapai diperlukan pengetahuan terhadap diri sendiri. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Raup, dkk (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kecerdasan emosional karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Oktavia, dkk (2020) menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Kumala (2020) menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan mampu mencapai kinerja yang lebih baik. Ratnasari, dkk., (2020) menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik. Penelitian Sari (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kecerdasan

emosional maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik.

### **Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,295 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,005 sehingga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik.

Efikasi diri adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Efikasi diri menentukan bagaimana karyawan merasakan sesuatu, berpikir dan juga perilaku mereka. Individu dengan efikasi diri yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan tujuan sehingga mampu menyelesaikan permasalahan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Efikasi diri yang baik membuat karyawan lebih percaya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga kinerja karyawan akan lebih maksimal. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, dkk (2020) menemukan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya efikasi diri yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian Meria dan Tamsil (2021) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan efikasi diri yang baik. Susanto (2018) menyatakan

efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri membuat karyawan lebih yakin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat. Tanjung, dkk, (2020) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Darmawan, dkk., (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan nilai koefisien regresi variabel kreativitas sebesar 0,335 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,005 sehingga kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya semakin baik kreativitas maka kinerja karyawan akan semakin baik. Gallagher (2017) mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya melekat pada dirinya. Kreativitas membuat adanya pembaruan dan evaluasi dari sistem kerja yang ada sehingga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan mengingat adanya peningkatan sistem kerja dalam operasional perusahaan. Kreativitas membuat adanya perubahan pola kerja yang lebih baik dan efisien. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Jihanti (2018) yang menyatakan kreativitas

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas membuat adanya perubahan dan perbaikan proses kerja setiap waktunya yang nantinya akan membuat karyawan bekerja dengan lebih maksimal. Astuti dan Sitawati (2019) menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kreativitas maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Penelitian Dani, dkk (2021) menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kreativitas akan membuat adanya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Nurohman (2020) menyatakan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan semakin meningkatnya kreativitas karyawan. Penelitian Andhika, dkk., (2022) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kreativitas akan menyebabkan kinerja karyawan semakin baik.

## **6. PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin baik kecerdasan emosional maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT REX Denpasar.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin baik efikasi diri maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT REX Denpasar.

3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT REX Denpasar. Artinya semakin baik kreativitas maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT REX Denpasar.

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form membatasi penulis menjelaskan maksud pertanyaan secara menyeluruh kepada responden yang mengalami kesulitan dalam memahami pertanyaan.
2. Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner, dimana terkadang jawaban atau tanggapan yang diberikan oleh responden ada yang tidak jujur atau tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Proses pengumpulan data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini sedikit sulit dilakukan karena pimpinan dari PT REX Denpasar.

### 6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan emosional dengan indikator saya mampu memahami perasaan orang lain dalam bekerja mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan dapat berusaha untuk dapat memahami sudut pandang orang lain saat bekerja.
2. Variabel efikasi diri dengan indikator saya dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan dalam penyelesaian tugas mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan untuk dapat memotivasi diri seperti fokus pada proses dan sesekali mencoba untuk menantang diri sendiri dalam melakukan pekerjaan.
3. Variabel kreativitas dengan indikator saya mampu berfikir kreatif untuk

menyelesaikan masalah dalam bekerja pekerjaan mempunyai nilai terendah. Karyawan diharapkan dapat menjadikan hal baru sebagai sebuah tantangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan berfikir kreatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kepada penelitian lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian ulang yang belum terungkap dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. 2017. Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Adhitya Putra, D. K. T. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kecerdasan Piritual , Kecerdasan Intelektual Terhadap Karyawan. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1).
- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amabile, 2018. *Kreatifitas Faktor Penting Pembelajaran*. Bandung: CV.Diponegoro
- Amstrong, M dan Baron F. 2019. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Adhika, Nyoman Resa, et al. 2022. Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen* 4.2 : 101-110.
- Anggi. 2021. Pengaruh Kreativitas,

- Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education Vol 6.2* : 143-155.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1).
- Astuti, Tri Puji, and Riana Sitawati. 2019. Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 26.47.
- Bandura, A. 2018. Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia Of Human Behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- Cahyani, I. A., & Septayuda, I. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Keragaman Palembang. *Seminar Hasil Penelitian FEB*, 222–233.
- Cooper, C & Sawaf, A. 2018. *1999. Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam. Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Darasati, P. 2012 .. 13–44.
- Dani, Aditia Rachman, and Siti Mujanah. 2021. Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika* 19.3 : 434-445.
- Dharma, K. 2021. *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta Timur: CV. Trans Info Media.
- Darmawan, Akhmad, et al. 2021. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15.2 : 342-353.
- Effendi, Muh. Arief. 2018. *The Power of Good Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta.
- Egziabher, T. B. G., & Edwards, S. 2019. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689–1699.
- Ellis, A. 2018. *Rational Emotive Behavior Therapy And Its Applications To Emotional Education*. In A. Ellis & S. Blau (Eds.), New Jersey: Citadel Press.
- Gallagher, James J. 2019. *Kemampuan Kreatifitas Anak Usia Dini*, Surabaya, Grasindo:13
- Galyon, J & Feist, G. J. 2019. *Teori Kepribadian*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia, 2019, *Alat Analisis Data - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Edisi 1, CV. Andi Offset, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Goleman, D. 2018. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haris herdiansyah 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Salemba Humanika

- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herdiana. 2018. Analisis Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Irfan, Andi, Andi Irwan, and Andi Alim. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 16.1 : 240-250.
- Iskandar. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press)
- Jenggawah, N., Pada, S., Berpikir, K., Dan, K., & Belajar, M. 2018. *Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Jember Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember*. 68–74.
- Jihanti, Dama. and Imelda WJ Ogi. 2018. Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6.1.
- Kumala, M. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Gaya Manejemen Konflik Kolaborasi dan Kompromi (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Skripsi Tidak Dipublikasikan*.
- Kumala, Destiana. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan* 1.2 : 1-13.
- Lengkey, Stephanie J., Victor PK Lengkong, and Lucky OH Dotulong. 2021. Pengaruh Kompetensi, Inovasi, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.1.
- Lunenburg, C. Fred. 2018. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University, *International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1,
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. 2018. The *Intelligence of Emotional Intelligence*. *Intelligence*. 17. (4). 433-442.
- Meria, Lista, and Fachmi Tamsil. 2021. Pengaruh efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*. Vol. 18. No. 2.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. 2020. Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85–96.
- Nurrohman, Achmad Taufiq. 2020. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang. *Jurnal Manajemen*.
- Octavia, Nina, Keumala Hayati, and Mirwan Karim. 2020. Pengaruh



- Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* : 130-144.
- Pada, K., Bpr, P. T., Dana, P., & Asaloei, S. I. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Pamilu, Anik. 2018. *Mengembangkan kreativitas dan kecerdasan anak*. Jakarta: Buku kita
- Priyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing. Hal 118.
- Purwanto, A. B. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 01(02), 99–112.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Supardi Supardi, and Herni Widiyah Nasrul. 2020. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration* 4.2 : 98-107.
- Rauf, Rusdaman, Andi Dorawati, and Hardianti Hardianti. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SEMen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business* 2.2 : 225-245.
- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Santhoshkumar, G., Jayanthi, S., & Velanganni, R. 2019. Employee engagement. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(9 Special Issue).
- Santrock JW. 2018. *Psikologi Pendidikan* Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group;
- Sari, Lia Agustiana, Onsardi 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.
- Setyaningrum. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211–220.
- Silfiana & Suroso. 2019. Efikasi diri, Dukungan Sosial, Dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 02, hal 183 - 194
- Simanjuntak P J. 2018. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Siregar, Syofian. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Subiantoro, 2019. Perancangan Sistem Absensi Pegawai Berbasis Web Studi Kasus : Kantor Kecamatan Purwodadi, *Jurnal*. Swabumi, vol. 6, no. 2, pp. 184–189, 201
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendra. 2017. Hubungan antara self efficacy dengan prokrastinasi penulisan skripsi pada fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Ilmiah Kesehatan*, V, 10–49.
- Sulastri, Lilis, and Wisnu Uriawan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1.1 : 43-49.



- Sumardianti, L. 2021. Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Sundari, Nenden, and Esya Anesty Mashudi. 2020. Analisis Isi Buku Cerita Semut Dan Belalang Sebagai Media Pengembangan Kecerdasan Emosional Anak Usia Dini. *Infantia* 8.3 : 1-8.
- Supriyadi, 2019. *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Susanto, Eko. 2018. Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 12.2.
- Sya Dullah. 2018. Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Craving Pada Pecandu Narkoba. *Jurnal Manajemen*.
- Tamimi, I. 2019. Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan. *Jurnal Manajemen*
- Tanjung, Rahman, et al. 2020. Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4.1 : 380-391.
- Wibowo. 2019 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers