

Pengaruh *Self Efficacy*, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian

Fantika Wulandari¹, Yuni Kasmawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received July 15, 2024

Revised Aug 12, 2024

Accepted Aug 26, 2024

Keywords:

Self Efficacy
Pengembangan Karir
Kecerdasan Emosional
Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menentukan bagaimana kinerja karyawan di Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dipengaruhi oleh *self efficacy*, pengembangan karir, dan kecerdasan emosional. Sampel Random Sampling adalah strategi sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini. Semua 83 karyawan diberi kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data, namun hanya 52 dari mereka yang memenuhi kriteria untuk dimasukkan dalam sampel. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27, pengujian regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kecerdasan emosional memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan, sedangkan *self efficacy* tidak memiliki dampak besar pada kinerja. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan membantu Sekretaris Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian dengan menyoroti pentingnya mengelola *self efficacy*, pengembangan karir, dan kecerdasan emosional pegawai.

This is an open access article under the CC BY-NC license.



Corresponding Author:

Fantika Wulandari,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Budi Luhur,
Jl. Raya Ciledug, Petukangan Utara, Jakarta Selatan 12260.
Email: 2031501329@student.budiluhur.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, baik di pemerintahan maupun di sektor bisnis. SDM mencakup individu-individu yang bekerja pada sebuah organisasi dan bertindak sebagai pendorong, pengarah, serta merencanakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, SDM sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan bisnis dan semua SDM perlu dimanfaatkan secara maksimal.

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) bersumber dari peradaban, pendidikan, kemajuan teknologi, dan tekanan untuk tetap kompetitif dalam pembuatan produk barang dan jasa. Oleh karena itu, untuk menghadapi fenomena ini, perlu dilakukan upaya-upaya yang berfokus pada kinerja karyawan dan mengoptimalkan penggunaan SDM. Dalam lingkungan kerja, kinerja yang baik merupakan situasi yang diinginkan oleh organisasi, dan karyawan dapat mencapai kinerja yang baik jika mereka memiliki standar secara kualitas maupun kuantitas.

Hasil survei sebelumnya menginformasikan bahwa selama dua tahun terakhir hasil penilaian kinerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian, sekitar 364 pegawai kriteria kerjanya sesuai ekspektasi, sedangkan 20 pegawai berada di atas kriteria yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan

bahwa masih perlu dilakukan peningkatan agar semua pegawai memenuhi kriteria penilaian kinerja di atas ekspektasi, sehingga mampu berkontribusi lebih terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, *self-efficacy*, pengembangan karir, dan kecerdasan emosional.

Adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tingkat efikasi diri berkorelasi dengan kemampuan untuk mengatasi rintangan di masa depan. Menurut penelitian (Dian Kinanti *et al*, 2020), (Rijal & Abdullah 2020) dan (Diawati *et al*, 2019) Efikasi diri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Aryoko *et al*, 2022) dan (Nassiyatul Aisyiyah *et al*, 2022) menemukan bahwa *self efficacy* tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena pengembangan karir memungkinkan perusahaan untuk memformalkan, mengatur, dan merencanakan upaya mereka untuk menyelaraskan kepentingan bisnis secara keseluruhan dengan kepentingan karir individu. Penelitian di bidang ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian (Umra Syitah *et al*, 2019), (Sarman Sinaga *et al*, 2021), dan (Putri & Rambe, 2022) telah menarik kesimpulan ini. Namun, penelitian lain menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinta Nuriyah *et al*, 2022).

Komponen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Hal ini dapat mempengaruhi efikasi diri dan pengembangan karir. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk fokus pada pemecahan masalah dan menanggapi situasi baru dengan menggunakan strategi kognitif yang berorientasi pada tujuan. (Usman & Yamin, 2019), (Rasam & Kunci, 2023), (Zebua *et al*, 2021), (Putra *et al*, 2020), dan (Wahyu Kuncoro, 2019) menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan, menurut penelitian ini, kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dinyatakan oleh (Restutanti Borman & Westi, 2021) bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diperlukan karena adanya fenomena yang muncul di bidang ini mengenai dampak dari *self efficacy*, pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, yang berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan desain penelitian deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan metode secara acak. Populasi penelitian meliputi 83 pegawai yang bekerja di Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian. Sebanyak 52 responden yang kembali dari 83 kuesioner yang disebar. Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah 52 orang karyawan.

(Mukrodi, 2018) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan perilaku dan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan profesional untuk mengejar pekerjaan yang diinginkan karir (Umra Syitah *et al*, 2019). Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan untuk menggunakan strategi kognitif untuk pemecahan masalah untuk beradaptasi dengan situasi baru (Usman, 2019). (Sinambela, 2019) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan oleh individu, tim atau organisasi.

Variabel *Self Efficacy* mencakup Dimensi level, strength, dan generalisasi (Ahmad H. Abubakar *et al*, 2020). Pengembangan diri, peningkatan kualitas kerja dan kejelasan karir merupakan indikator pengembangan karir (Brusto, 2018). Sebagai indikator kecerdasan emosional perspektif (Astuti, 2021) menggunakan kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, membina hubungan dan kesadaran diri untuk sementara. Selanjutnya menurut (Safitri *et al*, 2022). Indikator kinerja karyawan meliputi inisiatif, kerja sama, kuantitas dan kualitas.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda seperti : Uji validitas, reliabilitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji-t dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Coleration (R hitung)	R- tabel
Self Efficacy (X1)	X1_1	0.715	0,2732
	X1_2	0.532	0,2732
	X1_3	0.561	0,2732
	X1_4	0.515	0,2732
	X1_5	0.544	0,2732
	X1_6	0.667	0,2732
Pengembangan Karir (X2)	X2_1	0.552	0,2732
	X2_2	0.485	0,2732
	X2_3	0.705	0,2732
	X2_4	0.466	0,2732
	X2_5	0.368	0,2732
	X2_6	0.461	0,2732
Kecerdasan Emosional (X3)	X3_1	0.767	0,2732
	X3_2	0.601	0,2732
	X3_3	0.788	0,2732
	X3_4	0.612	0,2732
	X3_5	0.539	0,2732
	X3_6	0.659	0,2732
	X3_7	0.542	0,2732
	X3_8	0.610	0,2732
	X3_9	0.704	0,2732
	X3_10	0.541	0,2732
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.596	0,2732
	Y)2	0.588	0,2732
	Y_3	0.683	0,2732
	Y_4	0.735	0,2732
	Y_5	0.699	0,2732
	Y_6	0.736	0,2732
	Y_7	0.722	0,2732
	Y_8	0.662	0,2732

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas data pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item untuk variabel *self efficacy* (X1), variabel pengembangan karir (X2), variabel kecerdasan emosional (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Rhitung > Rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel penelitian adalah *valid*.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Self Efficacy (X1)	0.871	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.760	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X3)	0.892	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.895	Reliabel

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam survei ini dinyatakan andal (*Reliable*). Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam survei memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6.

Grafik P-Plot of Regression Standarized pada gambar terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

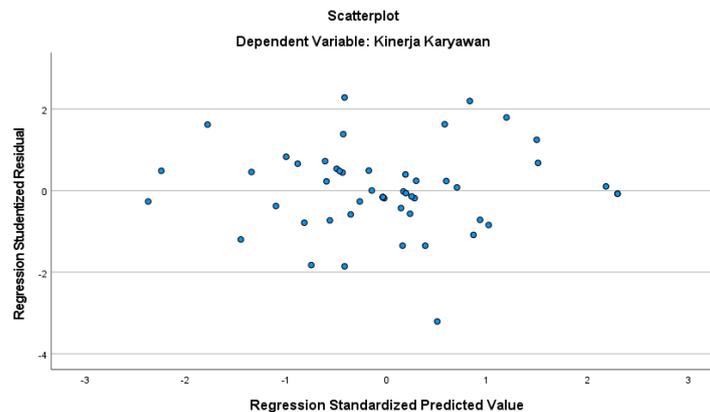
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Self Efficacy	0.378	2.646	tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir	0.562	1.780	tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan Emosional	0.346	2.888	tidak terjadi multikolinieritas

Tabel berikut menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dinyatakan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Gambar sebelumnya terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.157	3.054		.379	.706
1 Self Efficacy	.301	.184	.212	1.635	.109
Pengembangan Karir	.384	.140	.291	2.738	.009
Kecerdasan Emosional	.369	.115	.433	3.200	.002

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,157 + 0,301 SE + 0,384 PK + 0,369 KE + \epsilon$$

Analisis regresi menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 1.157 bahkan ketika variabel *Self Efficacy* (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kecerdasan Emosional (X3) bernilai nol. Selain itu, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, koefisien regresi masing-masing sebesar 0,301 untuk variabel *Self Efficacy*, 0,384 untuk variabel Pengembangan Karir dan 0,369 untuk variabel Kecerdasan Emosional, menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan 1 unit dalam variabel akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Karir memiliki

pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan, diikuti oleh Kecerdasan Emosional dan *Self Efficacy*.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 5 Uji (Adjusted R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.677	2.27889

Diketahui R Square pada tabel diatas menunjukkan 0,677 artinya sebesar 67,7% dari hasil nilai tersebut terlihat variabel *self efficacy*, pengembangan karir dan kecerdasan emosional mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sementara sisanya sebesar 32,3% (100%- 67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 6 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.157	3.054		.379	.706
1 Self Efficacy	.301	.184	.212	1.635	.109
Pengembangan Karir	.384	.140	.291	2.738	.009
Kecerdasan Emosional	.369	.115	.433	3.200	.002

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,109 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, Pengembangan Karir dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan Kecerdasan Emosional dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, keduanya lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, meskipun *Self Efficacy* tidak memberikan dampak yang signifikan, Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terbukti berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* dengan beta terstandarisasi sebesar 0,212%, dan hanya menjelaskan 21,2%, sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Nassiyatul Aisyiyah *et al*,2022) dan (Aryoko *et al*, 2022) , yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dengan beta terstandarisasi sebesar 0,291. dan hanya menjelaskan 2,91%, sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Sarman Sinaga *et al*, 2021), (Putri & Rambe, 2022), dan (Umra Syitah *et al*,2019) juga konsisten dengan temuan ini. Penelitian ini juga menemukan hubungan yang penting antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional dengan beta terstandarisasi sebesar 0,433, dan hanya menjelaskan 4,33, sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini selaras dengan penelitian (Zebua *et al*, 2021), (Usman & Yamin, 2019), (Rasam & Kunci, 2023), (Putra *et al*, 2020), (Wahyu Kuncoro, 2019). Penelitian ini juga menemukan hubungan yang penting antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki hasil yang menunjukkan bahwa kinerja pada pegawai di Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian tidak dipengaruhi oleh *Self Efficacy*. Namun demikian, dalam situasi seperti itu, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kecerdasan emosional. Oleh karena itu, meningkatkan *self efficacy* pada pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Pertanian harus ditingkatkan sejalan dengan peningkatan pada pengembangan karir dan kecerdasan emosional.

REFERENSI

- Ahmad H. Abubakar¹, Adityo Ari Wibowo², & Anggita Windiana Sari. (2020). Pengaruh PENPembangunan Karier dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di PT. HUNTSMAN INDONESIA. *ASSETS*, 10, 130–148.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Astuti, & I.Y. (2021). Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *NEM*. <https://books.google.co.id/books>
- Brusto, & M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media Group.
- Nassyiatul Aisyiyah, Kaiman Turnip, & Nina Siti Salmaniah Siregar. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4. <http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>
- Putra, A., Prihatini, D., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional... (Vol. 19, Issue 1).
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Rasam, F., & Kunci, K. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru SMK di Kecamatan Jagakarsa Kotamadya Jakarta Selatan). <http://Jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Restutanti Borman, & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 08, 138–144.
- Safitri, A.N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan (Studi di PT. Phanpros, Tbk, Semarang) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i02.892>
- Sarman Sinaga, Novia Ruth Silaen, & Muhammad Aprian. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan di P.T. Pelni Lhoksumawe. *Jurnal Darma Agung*, 29, 404–415.
- Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, & Trias Setyowati. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi)*, 6, 14–31.
- Umra Syitah, S., Jurusan Manajemen, M., Ekonomi dan Bisnis, F., Syiah Kuala, U., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2019b). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) TBK Cabang Syariah Keutapang. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen (Vol. 4, Issue 3)*.

- Usman, S., & Yamin, N. (2019b). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS NEGERI 2 BULUKUMBA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 38–44.
- Wahyu Kuncoro, T. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonogiri (Vol. 03, Issue 02).
- Zebua, S. N., Siahaan, E., & Erlina, E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Kemampuan Menyesuaikan Diri Terhadap Kinerja Guru SMA. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3509–3519. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.923>