Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.6 No.4, (Desember) 2025: 68-81
Penerbit: Management Department, UIN Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE *DENGAN JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PLN UBP TELLO MAKASSAR

Afifah Dwi Aulia[1*], Amir[2], Akhmad Jafar[3]
[1,2,3] Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar

ABSTRACT
With dynamic company conditions, especially in the energy sector, understanding the factors that drive employee performance is crucial. With high employee Self Efficacy and good Emotional Intelligence contribute to improved performance. One of the factors that affect performance improvement is Job Satisfaction. Job Satisfaction acts as a mediating variable that connects the influence of Self Efficacy and Emotional Intelligence on Employee Performance. The purpose of this study is to analyze the influence of Self Efficacy and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation variable. This study uses a type of quantitative research with an associative approach. The research sample was set as many as 102 respondents, namely all employees of PT. PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Sampling was done using the saturated sampling method. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection methods through questionnaires, observations, and interviews. The data analysis technique uses Structural Equation Modelling (SEM) with the help of the SmartPLS 4 application. The results of the study show that Self Efficacy and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on Employee Performance. Self Efficacy and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, Self Efficacy and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction.

Keywords: Self Efficacy; Emotional Intelligence; Employee Performance; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting bagi berkembangnya sebuah perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengejar profit saja tetapi juga memperhatikan kinerja dan proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur esensial dibanding semua sumber daya lain yang ada dalam perusahaan, yang memiliki peran penting untuk menjalankan tugas guna mencapai sebuah tujuan dan target perusahaan. Sumber daya manusia yang berpengaruh dalam perusahaan adalah karyawan. Menurut Ansah & Rita (2019), karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi karena mereka memainkan peran utama terhadap keberhasilan perusahaan.

dwiauliaafifah@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau Karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Kinerja sendiri mempunyai arti sebagai kualitas dan kuantitas yang perlu dicapai karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dicapai karyawan pada suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan dan dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab (Eka & Sugiarto, 2022)

Adapun Objek dari penelitian ini adalah karyawan dari PT PLN UBP Tello Makassar Dilansir dari data penilaian kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Wilayah Sulselbar Kota Makassar, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada tahun 2021, persentase karyawan dengan kinerja tinggi tercatat sebesar 40%, kemudian naik menjadi 44% di tahun 2022. Untuk kategori kinerja sedang, jumlahnya menurun dari 57% pada tahun 2021 menjadi 54% di tahun 2022. Sementara itu, karyawan dengan kinerja rendah juga mengalami penurunan, dari 3% di tahun 2021 menjadi 2% di tahun 2022. Walaupun terjadi penurunan pada kategori sedang dan rendah, lebih dari separuh karyawan masih berada pada tingkat kinerja sedang atau kurang. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kebiasaan di kalangan karyawan yang menyebabkan mereka belum mampu bekerja secara optimal, sehingga menimbulkan berbagai persoalan dalam pencapaian kinerja karyawan.

PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Tello Makassar merupakan unit bisnis di bawah PT PLN Indonesia Power yang berfokus pada pembangkitan listrik di wilayah Sulawesi, termasuk energi terbarukan dan konvensional. Berdasarkan hasil pengamatan, kinerja karyawan di UBP Tello Makassar belum optimal. Hal ini disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan sebagian karyawan dalam mengoperasikan komputer, rendahnya kepercayaan diri dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif—ruang kerja sempit, suasana panas, dan kebisingan yang mengganggu fokus. Selain itu, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis turut berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Faktor penting yang dapat diteliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *Self Efficacy* (Satria, 2022). *Self Efficacy* memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja Karyawan di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya *Self Efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

dwiauliaafifah@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

Emotional Intelligence (Kecerdasan emosional) adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri, mengelola emosi, dan mengatur suasana hati. Kalau kecerdasan emosional tinggi, maka pikiran akan jernih dan mampu mengendalikan emosi sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan (Ritonga et al., 2022). Faktanya, survei yang dilakukan oleh *CareerBuilder* (2011) melaporkan bahwa 71% perekrut lebih menghargai karyawan yang memiliki kecerdasan emosional (EQ) daripada kecerdaasan intelektual (IQ). Sedangkan 75% dari mereka juga cenderung mempromosikan karyawan dengan EQ yang lebih tinggi daripada seseorang dengan IQ lebih tinggi (Suliana, 2023).

Hal lain yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan dapat terwujud, maka pihak perusahaan harus dapat memuaskan karyawannya karena kepuasan kerja karyawan merupakan pendorong moral, kedisiplian, dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Pratiwi, 2013). Setiap orang pasti ingin mendapatkan kepuasan kerja yang sepadan dengan pekerjaan apa yang sudah mereka lakukan, karena ingin menghidupi dirinya serta keluarganya tapi kadang imbalan tersebut dirasa belum cukup dengan apa yang sudah dilakukannya dalam pekerjaan tersebut. Sehingga ia merasa kepuasan kerjanya belum didapatkan atau diperoleh sehingga tingkat emosional yang tidak terkendali (Wibowo, 2013).

Beberapa penelitian telah membahas mengenai *Self Efficacy* dan *Emotional Intelligence,* dan *Job Satisfaction* salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Elkhori&Budianto (2024) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan baiknya kemampuan karyawan dalam mengelola emosionalnya yang akan berdampak baik pada kinerja mereka. penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Satria (2022) juga menemukan *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

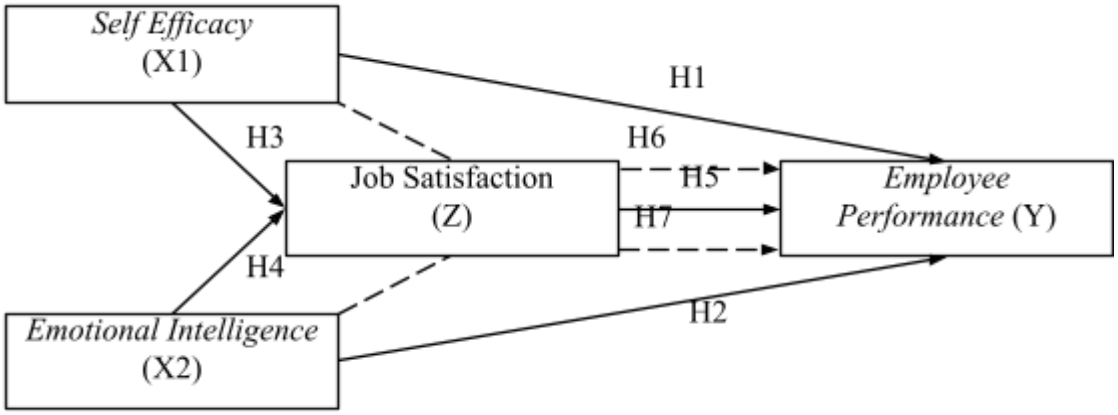
Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Prayekti (2021) menemukan hasil bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja. Penelitian Widyanti Ula (2020) menemukan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang artinya kepuasan kerja bisa memediasi secara tidak langsung pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menempatkan *Employee Performance* sebagai variabel Mediasi. karena kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama ia bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2002), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan selalu termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya sebaik mungkin

sehingga kinerjanya pun meningkat. Untuk itu, melalui penelitian ini akan diketahui dan dianalisis apakah *Self Efficacy* dan *Emotional Intelligence* diperusahaan saat ini serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan PLN UBP Tello Makassar. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana *self efficacy* dan *emotional intelligence* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana keduanya memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji apakah *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self efficacy* dan *emotional intelligence* terhadap *employee performance*.

.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian yang ditetapkan sebanyak 102 responden yaitu seluruh karyawan PT.PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu, data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner melalui google form, observasi, dan wawancara. Adapun Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Dengan uji outer model, inner model dan uji hipotesis.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini telah menyebar kuesioner kepada 102 responden, yakni karyawan PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Tello Makassar.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
1	Laki - Laki	66	64,7%
2	Perempuan	36	35,3%
	Jumlah	102	100%

Berdasarkan data diatas, mayoritas Karyawan di PT PLN Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Tello Makassar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 66 orang atau 64,7% dari total 102 Karyawan, sedangkan perempuan berjumlah 36 orang (35,3%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentasi
1	< 25 Tahun	24	23,5%
2	25-35 Tahun	38	37,3%
3	36-45 Tahun	37	36,3%
4	>45 Tahun	3	2,9%
	Jumlah	102	100%

Merujuk pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 102 responden, mayoritas Karyawan berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 24 orang atau 23,5%, Karyawan berusia 25-35 tahun sebanyak 38 orang atau 37,3%, Karyawan berusia 36-45 tahun sebanyak 37 orang atau 36,3%, dan Karyawan berusia >45 tahun sebanyak 3 orang atau 3,9%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentasi
1	< 5 Tahun	47	46,1%
2	6-10 Tahun	29	28,4%
3	11-15 Tahun	20	19,6%
4	16-20 Tahun	6	5,9%
	Jumlah	102	100%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki masa kerja <5 tahun (46,1%), diikuti oleh 6-10 tahun (28,4%). Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 11–15 tahun (19,6%), 16–20 tahun (5,9%) jumlahnya lebih sedikit.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentasi
1	SMA	11	10,8%
2	D1,D2,D3	15	14,7%
3	S1	67	65,7%
4	S2	9	8,8
	Jumlah	102	100%

Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 67 orang atau 65,7% dari total 102 responden. Sementara itu, lulusan SMA atau sederajat berjumlah 11 orang atau 10,8%, lulusan D1, D2, atau D3 sebanyak 15 orang atau 14,7% dan lulusan S2 berjumlah 9 orang atau 8,8%.

Outer Model

Analisis outer model atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan bahwa ukuran (measurement) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel. . Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTraitMultiMethod) dengan menguji convergent validity dan discriminant validity. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach‟s Alpha dan Composite Reliability (Ghozali,2015).

Uji Validitas dengan Validitas Konvergen

Convergent Validity digunakan untuk menilai seberapa besar hubungan antar kontruk dengan variabel latennya, yang bisa dinilai dengan melihat outer loading dan *Average Variance Extracted (AVE).*

Tabel 5. Hasil Uji Outer Loading

	SE	EI	EP	JS
SE.1	0.761			
SE.2	0.714			
SE.3	0.756			
SE.4	0.800			
SE.5	0.721			
SE.6	0.725			
EI.1		0.827		
EI.2		0.706		
EI.3		0.826		
EI.4		0.732		
EI.5		0.774		
EP.1			0.809	
EP.2			0.740	
EP.3			0.723	

EP.4			0.764	
EP.5			0.776	
JS.1				0.710
JS.2				0.789
JS.3				0.733
JS.4				0.766
JS.5				0.801

Convergent validity dari model pengukuran dapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruknya (loading factor) dengan kriteria nilai loading factor dari setiap instrumen >0,7.

Berikutnya, convergent validity juga dievaluasi melalui pengujian Average Variance Extracted (AVE). validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai diatas 0,5 (Ghozali, 2021). Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Self Efficacy	0.558
Emotional Intelligence	0.600
Employee Performance	0.582
Job Satisfaction	0.578

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa data penelitian ini memenuhi syarat baik validitas konvergen (*Convergent Validity*) dari uji AVE (*Average Variance Extracted*) yang menjelaskan bahwa penelitian konvergen ini memiliki validitas. Dan memenuhi persyaratan untuk transisi ke tahap uji validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) karena nilai AVE berada diatas 0,5.

Discriminant Validity

Discriminant validity bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang di tuju harus lebih besar dengan nilai yang lain Ghozali & Latan (2015). *Discriminant validity* dievaluasi dengan menggunakan *cross loading* dan *fornell lacker criterion*. Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021). Di bawah ini merupakan nilai *cross loading* dari masing-masing konstruk variabel.

Tabel 7. Hasil Uji Cross Loading

	SE	EI	EP	JS
SE.1	0.761	0.563	0.598	0.609
SE.2	0.714	0.474	0.537	0.456
SE.3	0.756	0.533	0.566	0.492
SE.4	0.800	0.471	0.581	0.541

SE.5	0.721	0.464	0.527	0.551
SE.6	0.725	0.609	0.568	0.508
EI.1	0.685	0.827	0.604	0.611
EI.2	0.505	0.706	0.488	0.487
EI.3	0.578	0.826	0.602	0.628
EI.4	0.415	0.732	0.519	0.583
EI.5	0.502	0.774	0.616	0.649
EP.1	0.629	0.642	0.809	0.675
EP.2	0.566	0.564	0.740	0.624
EP.3	0.566	0.486	0.723	0.571
EP.4	0.532	0.576	0.764	0.598
EP.5	0.582	0.524	0.776	0.641
JS.1	0.493	0.648	0.660	0.710
JS.2	0.482	0.582	0.613	0.789
JS.3	0.581	0.557	0.577	0.733
JS.4	0.544	0.533	0.552	0.766
JS.5	0.588	0.589	0.686	0.801

Dari hasil *cross loading* pada tabel diatas, bisa dilihat bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading* yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Selain dilihat dari cross loadingnya, discriminant validity juga dilihat dari fornell-lacker criterion sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Fornell-Lacker Criterion

	SE	EI	EP	JS
Self Efficacy	0.763			
Emotional Intelligence	0.708	0.772		
Employee Performance	0.716	0.766	0.777	
Job Satisfaction	0.687	0.738	0.746	0.796

Syarat *Fornell-Larcker Criterion*, Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik Ghozali (2021),

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa akar AVE masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasinya dengan variabel lain, maka dianggap memiliki validitas discriminant yang baik.

Uji Realibilitas dengan cronbach alpha

Menururut (Ghozali, 2021) Nilai *composite reliability* 0,6-0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang baik, dan nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali, Imam, 2015) menunjukkan reliabilitas konstruk yang tinggi. Nilai *composite realibility* adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Self Efficacy	0.841	0.883
Emotional Intelligence	0.832	0.882
Employee Performance	0.820	0.874
Job Satisfaction	0.817	0.873

Sumber : diolah Peneliti 2025

Berdasarkan hasil uji composite reliability dan cronbach alpha menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi batas persayaratan nilai minimum >0,7.

Berdasarkan hasil uji dari evaluation of measurement model (outer model) dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai hasil uji convergent validity dan disciminant validity yang memadai dan telah diterima. Selain itu, penelitian juga mempunyai internal conistency reliability yang memadai.pada uji composite reliability dan cronbach alpha. Maka, peneliti dapat melakukan uji lebih lanjut.

Inner Model

Inner model (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.Model *structural* di evaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2014). Hasil R^2 sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 mengindikasi bahwa model "baik", "moderat", dan "lemah" (Ghozali, 2014). Berikut nilai R-Square pada penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance (Y)	0.737	0.729
Job Satisfaction (Z)	0.648	0.641

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square pada Variabel *Employee Performance* (0,737). Nilai ini berada di atas 0,67, menunjukkan keeratan penjelasan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa 73,7% Variabel *Employee Performance* dipengaruhi oleh *Self Efficacy, Emotional Inteligence*, dan variabel *Job Satisfaction*, sedangkan 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Begitu pula dengan variabel *Job Satisfaction* (0,648), yang berada di antara 0,33 dan 0,67, yang menunjukkan keeratan yang moderat tetapi hampir kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa 64,8% Variabel *Job Satisfaction* dipengaruhi oleh *Self Efficacy, Emotional Inteligence*, dan variabel *Job Satisfaction*, sementara 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode *bootstrapping* . Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	*Sample Mean (M)*	*Standard Deviation (STDEV)*	*T Statistics (|O/STDEV|)*	*P Values*
SE -> EP	0.281	0.272	0.111	2.542	0.006
SE -> JS	0.277	0.264	0.132	2.097	0.018
EI -> EP	0.197	0.194	0.110	1.797	0.036
EI -> JS	0.582	0.568	0.099	5.873	0.000
JS -> EP	0.462	0.457	0.088	5.227	0.000
SE -> JS -> EP	0.128	0.119	0.064	2.002	0.023
EI -> JS -> EP	0.269	0.265	0.071	3.805	0.000

DISKUSI

Pengujian H1, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna meningkatnya *Self Efficacy* maka akan meningkatkan *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. pada dasarnya apabila karyawan memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi maka karyawan akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya karena pekerjaan yang akan dilakukan telah diyakini mampu untuk dikerjakan. Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian (Sembiring, 2022) yang mengatakan efikasi diri mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengujian H2, *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Employee Performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi

kecerdasan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka akan meningkatkan *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Karena dengan kesadaran diri yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memahami kekuatan dan kelemahan emosional mereka, mengenali dampaknya pada orang lain dan mampu menerima kritik membangun. Hal ini di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2016) apabila semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Pengujian H3, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT. PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Dimana jika *Self Efficacy* atau efikasi diri karyawan meningkat, maka kepuasan kerjanya cenderung meningkat sehingga Karyawan yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mampu bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik karena karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan bersemangat, bertanggung jawab dan tidak malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring, 2022) yang menyatakan jika efikasi diri memengaruhi kepuasan kerja

Pengujian H4, *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT. PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Kecerdasan emosional berperan penting terhadap *Job Satisfaction*. Dalam bekerja, *Emotional Intelligence* sangat berhubungan dengan *Job Satisfaction* karena jika *Emotional Intelligence* terganggu maka akan menyebabkan seseorang tidak dapat mencapai kepuasan yang maksimal dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahira et al., (2021), (Sumakud & Trang, 2021) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengujian H5, *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh langsung yang positif dan sangat signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Hal ini bermakna bahwa *Job Satisfaction* dapat berdampak kepada peningkatan Kerja karyawan. Dimana karyawan yang puas dalam bekerja akan berusaha bekerja sebaik-baiknya. Oleh karena itu kepuasan karyawan harus diupayakan oleh perusahaan kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Banin, 2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengujian H6, *Self Efficacy* melalui *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari variabel *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Job Satisfaction*. Ini berarti, pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan kerja ini pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sembiring, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Pengujian H7, *Emotional Intelligence* melalui *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* PT PLN Indonesia Power UBP Tello Makassar. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan dari variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Employee Performance* melalui mediasi *Job Satisfaction*. Adanya penerapan kecerdasan emosional pada karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut tinggi. Ketika karyawan mempunyai kesadaran diri, kemampuan mengelola dan mengendalikan diri, motivasi diri, dan keterampilan sosial yang tinggi. Dengan adanya kepuasan kerja tersebut karyawan berusaha maksimal serta mampu memajukan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Soni Supriyanto, 2023) bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan variable kepuasan kerja dijadikan sebagai variable intervening

REFERENSI

Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Y. (2022). The Influence Of Self-Efficacy And Work Environment On Employee Performance: Empirical Study On Pt Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Journal Of Business And Management*, *10*.

Anatan, L. (2010). Corporate Social Responsibility (Csr): Tinjauan Teoritis Dan Praktik Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Marantha*, *8*(2), 66–77.

Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects Of Training On Employee Performance In Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, *2*(7), 02–07. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31080/Aspe.2019.02.0091

Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise Of Control.*

Banin, Q. Al. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja*.

Chang, R; Overby, J. (2014). *General Chemistry The Essential Concepts*.

Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *6*(1), 47. Https://Doi.Org/10.33603/Jibm.V6i1.6781

Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Bank Btn Kcs Malang). *Dimensi*, *13*(2), 468–478.

Fahira, K. T., Yasin, R. M., & Kudus, U. M. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai*. *6*(2), 1–19.

Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence*.

Goleman, D. (2015). *Kecerdasaan Emosional*. Gramedia.

Hariani, S. (2012). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Grasindo : Jakarta.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi.*

Mahsun, M. (2009). *Pengukurankinerjasektorpublik*.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource Pt. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*(3), 1–12. Https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/17033/15481

Pratiwi, Y. (2013). Hubungan Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group Surabaya. *(Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.

Prayekti, Z. M. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, *2*(4), : 2721-2769.

Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, *13*(1), 88. Https://Doi.Org/10.14710/Jsmo.V13i1.13416

Ritonga, B. T. W., Sihombing, H. G., Sudirman, I., Aulia, H., Umri, T., & Safrida, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, *4*(2), 761–771. Https://Doi.Org/10.47065/Ekuitas.V4i2.2567

Robbins, S. P., & J. (2018). Essentials Of Organizational Behavior (Fourteenth Edition). *Journal Of Chemical Information And Modeling*.

Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Salemba Empat.

Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *11*(03), 2685–9424. Https://Doi.Org/10.35697/Jrbi.V2i2.76

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 185–199. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V5i1.621

dwiauliaafifah@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

Sholiha, M. (. (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang - Malang*.

Soni Supriyanto. (2023). Pengaruh Pengaruh Emotional Intelligence Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pegawai Generasi Y Di Sekretariat Daerah Kabupate Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, *2*(1), 87–104. Https://Doi.Org/10.56444/Jitpm.V2i1.380

Suliana. (2023). *Bukan Iq, Ini 4 Alasan Hrd Lebih Pilih Karyawan Dengan Eq Tinggi*. Koran Jakarta. Https://Koran-Jakarta.Com/Bukan-Iq-Ini-4-Alasan-Hrd-Lebih-Pilih-Karyawan-Denganeq-Tinggi?Page=All

Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamubagu. *Jurnal Emba*, *8*(2), 429–440.

Suryadi. (2010). *Permasalahn Dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan Kerjasama Upi Dengan Balitbang Kemendiknas*.

Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.

Wibowo, N. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt. Nutrifood Surabaya. *Agora*, *1*(1), 58–67.

Widyanti Ula, N. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerjakaryawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisiproduksi Pt. Iksg. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, *8*, 1–9.

Yulius, D. (2017). *The Effect Of Work Motivation On The Employee Pwrformance With Organization Citizenship Behavior As Intervening Variabel At Bank Syariah*. *1*, 7–12.