

The Effect of Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Multiple Role Conflict on the Performance of UPTD Employees at the Martapura Health Center, OKU Timur Regency

Hilmi Wiranawata

Prodi Manajemen, FEB Universitas Baturaja, OKU SUMSEL

Corresponding Author: Hilmi Wiranawata Wiranawata@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Emotional Quotient, Slef-Efficacy, Work Family Conflict, Employee Performance

Received : 21 March

Revised : 27 April

Accepted: 29 May

©2023 Wiranawata: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect Emotional quotient, Slef-eficacy and Work family conflicton employee performance at UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Based one the result of a partial analysis emotional quotient influences the employees performance at UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur with a t-count value of 6.882. Slef-eficacy influences the employees performance at UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur with a t-count value of 3.839. and Work family conflict influences the employees performance at UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur with a t-count value of 2.952.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur

Hilmi Wiranawata

Prodi Manajemen, FEB Universitas Baturaja, OKU SUMSEL

Corresponding Author: Hilmi Wiranawata Wiranawata@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, Konflik Peran Ganda, Kinerja Pegawai

Received : 21 Maret

Revised : 27 April

Accepted: 29 Mei

©2023 Wiranawata: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh Kecerdasan emosional, Efikasi diri dan Konflik peran ganda terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Berdasarkan hasil analisis secara persial Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.882. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.836. Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.952.

PENDAHULUAN

UPTD Puskesmas Martapura merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dibidang pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di Jl. Letnan Muchtar No.185, Kelurahan Dusun Martapura, Kecamatan Martapura, Kabupaten OKU Timur. yang berdiri sejak tahun 1970 dan telah beberapa kali mengalami perubahan dari puskesmas menjadi rumah sakit lalu kembali lagi menjadi puskesmas, hal ini karena adanya ketentuan dari pemerintah mengenai kurang lengkapnya peralatan medis, dan kurangnya tenaga ahli. Untuk pelayanannya, yaitu: Imunisasi, KIA, laboratorium, lansia, dan poli umum. Kinerja pegawai sendiri dapat diukur melalui prestasi kerja yang dicapai, sedangkan kinerja di UPTD Puskesmas Martapura menurun disebabkan karena tingkat kecerdasan emosional yang belum sepenuhnya stabil, masih rendahnya efikasi diri pegawai, dan tuntutan peran pekerjaan-keluarga yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang didapat melalui kotak saran dan wawancara langsung dengan pegawai, terdapat fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Martapura diantaranya pegawai memiliki tingkat permasalahan kecerdasan emosi yang berbeda-beda sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti pegawai yang bekerja dibagian tindakan medis yang hampir selalu melibatkan perasaan dan emosi dalam melaksanakan tugasnya. Masalah ini seringkali muncul akibat adanya kesalah pahaman antara pegawai dan keluarga pasien mengenai rujukan, serta masih adanya pegawai yang tidak dapat menerima kritikan atau saran dari orang lain. Sehingga permasalahan ini yang menjadi perhatian khusus bagi pihak Puskesmas untuk meningkatkan mutu pegawainya dalam memberikan pelayanan yang baik pada pesien. Dan dengan kecerdasan emosi yang tinggi diharapkan pegawai akan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Namun faktanya masih ada pegawai Puskesmas yang mengalami Efikasi diri dimana pegawai merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam memberikan perawatan yang baik pada pasien. Keadaan ini banyak dialami oleh pegawai baru karena kurangnya pengalaman, tetapi bukan pegawai baru saja namun juga banyak dialami oleh pegawai lama. Seperti dihadapkan pada pasien atau keluarga pasien yang marah karena menurutnya pelayanan yang diberikan tidak sesuai keinginan mereka, hal ini yang membuat pegawai tidak yakin akan kemampuannya dalam mengambil tindakan sendiri, karena pegawai merasa takut akan kegagalan yang dihadapi dan sedikit kesalahan saja dilakukan akan membuat pasien yang ditangani tidak dapat terselamatkan. Sebab itu mengapa pegawai perlu meningkatkan kinerja melalui efikasi diri, agar dapat menurunkan rasa takut pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Masalahan lain juga sering muncul karena faktor konflik peran ganda, khususnya bagi pegawai yang sudah menikah dan memiliki peran ganda dalam menjalankan tugasnya, Seperti banyaknya tekanan dari jumlah pasien yang harus ditangani. Namun bukan hanya tekanan dari pasien saja tetapi juga tekanan dari pekerjaan, karena selain bekerja di Puskesmas pegawai juga banyak yang membuka praktik sendiri dirumah bahkan dihari libur mereka harus tetap bekerja, sehingga waktu untuk keluarga seringkali terabaikan. Faktor kelelahan

inilah yang sering menimbulkan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis pegawai, dan jika keadaan ini tidak dapat ditangani dengan baik maka akan berdampak pada individu dan instansi, dan tentunya akan menurunkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Martapura. Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur".

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Menurut Kartono (2017:31) "Kecerdasan Emosional merupakan suatu kemampuan untuk mengamati, memahami, dan mengintegrasikan emosi dan pikiran untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi".

Menurut Masyruroh (2021:127) "Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi, baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif, yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktifitas dan bukan pada konflik". Maka Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dapat dipelajari, bukan sesuatu yang dibawa sejak seseorang tersebut dilahirkan. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai agar mencapai suatu sasaran dan tujuan perusahaan.

A. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Menurut Masyruroh (2021:136), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecerdasan emosional seseorang, yakni:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani : faktor fisik dan kesehatan individu, apabila kedua faktor ini terganggu dapat mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis: mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal, adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. yang meliputi (1) stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi (2) lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi proses kecerdasan emosi.karena keadaan ini merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

B. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Kartono (2017:30), Indikator kecerdasan emosional, yaitu:

a. Kesadaran diri, kemampuan mengetahui yang dirasakan.

b. Pengaturan diri, merupakan kompetensi individu dalam mengatur emosi diri sehingga dapat memberikan pengaruh positif pada pelaksanaan tugas.

- c. Motivasi, yaitu merupakan aspek kompetensi individu dalam menggerakkan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- d. Empati, kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain.
- e. Keterampilan sosial, merupakan kemampuan dalam menanggapi atas emosi pada dirinya secara baik pada saat melakukan interaksi dengan orang lain, sehingga dapat bekerja sama secara baik.

Efikasi Diri

Menurut Kristiyani (2016:83) Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya, efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berfikir, memotivasi diri sendiri, serta berperilaku. Efikasi Diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam melakukan tugas tertentu sesuai yang dipersyaratkan. Efikasi Diri menyiratkan bahwa tujuan yang ingin di capai telah ditetapkan

A. Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura (dikutip di Kristiyani, 2016:89), sumber efikasi diri, yaitu:

- a. Interpretasi seseorang atas performasinya sendiri atau (*mastery experience*).
- b. Informasi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dari pengalaman-pengalamannya (*vicarious experience*) melalui observasi atas perilaku orang lain, seperti teman sekolah, teman sebaya, dan orang dewasa disekitarnya.
- c. Persuasi Sosial (*social persuasion*) dan evaluasi dari orang tua, guru, dan teman sebaya
- d. Kondisi fisiologis dan emosional seseorang, seperti tekanan, kelelahan, dan suasana hati sebagai indikator dari kapasitas mereka.

B. Indikator Efikasi Diri

Menurut Fitriyah (2019:9), efikasi diri pada setiap individu di dasarkan pada tiga dimensi, yaitu:

- a. *Magnetude* : Komponen ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah atau sederhana, sedang dan tinggi atau sulit, sesuai dengan batasan kemampuan yang dirasakannya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik.
- b. *Generality* : Komponen ini berkaitan dengan luas bidang tugas dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani, melakukan, menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
- c. *Strenght* : Komponen ini berkaitan dengan kemantapan dan kekuatan seseorang terhadap keyakinan untuk bisa menyelesaikan tugas dengan

baik dan sempurna, individu dengan efikasi diri yang lemah mudah menyerah pada ketidak berhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun menjumpai pengalaman yang menghambatnya.

Konflik Peran Ganda

Menurut Akbar (2017:44) “Konflik Peran Ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan-keluarga”. Seseorang yang telah bekerja dan berkeluarga mempunyai dua peran yang sama penting dimana dalam pekerjaan dituntut untuk bekerja secara profesional dalam perusahaan dan disisi lain memiliki tanggung jawab pada keluarga. Adanya konflik dalam peran dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai karena konflik yang berkepanjangan dan sebagai respon terhadap tekanan yang intensitasnya terlalu tinggi dapat menimbulkan ketidak seimbangan baik fisik maupun psikis.

Menurut Darmawati (2019:28-30), Indikator Konflik peran ganda, yaitu:

- a. *Time based conflict*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Antara lain: kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja.
- b. *Strain based conflict*, terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Antara lain: permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan.
- c. *Behavior based conflict*, Berhubungan dengan ketidak sesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan-keluarga). Antara lain: keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri, sering merasa lelah setelah pulang kerja.

Kinerja Pegawai

Menurut Juniarti dan Putri (2021:44) “Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Indrasari (2017:50) “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta”. Maka karyawan yang berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri, sehingga tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

A. Tujuan kinerja

Menurut Robbins (dikutip di Huseno, 2016:91), tujuan kinerja dalam organisasi yaitu:

- a. Evaluasi untuk keputusan sumber daya manusia secara umum, memberikan masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja.
- b. Sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap kinerjanya.
- d. Sebagai dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji dan imbalan berdasarkan hasil evaluasi kerja.

B. Indikator Kinerja

Menurut Indrasari (2017:57) Indikator mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).
- e. Kemandirian, merupakan suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.'

METODOLOGI

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Peneliti membatasi penelitian dengan membahas masalah Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Konflik Peran Ganda sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dari data primer yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara langsung dari sumber data primer melalui observasi, wawancara, diskusi terfokus, dan penyebaran kuesioner.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur yang berjumlah 87 orang, sedangkan teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh/sensus, menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Berikut daftar jabatan responden pegawai UPTD Puskesmas Martapura (PNS, Honorer dan PTT Daerah)

Tabel 1. Daftar Jabatan Responden

NO	Jabatan	Jumlah
1	Perawat	18
2	Dokter	3
3	Bidan	59
4	Ahli Gizi	2
5	Tenaga Kesehatan Masyarakat	5
	Jumlah	87

3. Metode Analisis

Untuk mengukur seberapa besar hubungan dan pengaruh setiap variabel maka digunakan model Analisis Regresi Linear Berganda. Ini terdiri lebih dari satu variabel independen, analisis ini digunakan untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen/terikat (Y) dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (Priyatno, 2016 :47).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebas adalah kecerdasan emosional, efikasi diri dan konflik peran ganda, Berikut merupakan persamaan umum analisis Regresi Linier Berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefesien

X_1 : Kecerdasan Emosional

X_2 : Efikasi Diri

X_3 : Konflik Peran Ganda

e : Error term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	6	6.19%
2	Perempuan	81	93.81%
Total		87	100%

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 6 orang (6.19%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 81 orang (93.81%).

b. Karakteristik berdasarkan Jabatan Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perawat	18	20.68%
2	Bidan	59	67.82%
3	Dokter	3	3.09%
4	Ahli Gizi	2	2.06%
5	Tenaga kesehatan masyarakat	5	5.15%
Total		87	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jabatan, responden yang bekerja sebagai perawat sebanyak 20 orang (21.65%), bidan sebanyak 59 orang (67.82%), dokter sebanyak 3 orang (3.09%), ahli gizi sebanyak 2 orang (2.06%), tenaga kesehatan masyarakat sebanyak 5 orang (5.15%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics
	B	SE B	Beta	1	2		
1	7.012	.487	.132	.807	—	.000	—
2	.486	.071	.681	.692	.173	.128	—
3	.399	.074	.502	.509	.473	.112	—
4	.299	.074	.402	.404	.807	.138	—

Hasil persamaan dalam penelitian ini secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7.012 + 0.486 X_1 + 0.399 X_2 + 0.299 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7.012 Hal ini berarti bahwa jika Kecerdasan emosional (X_1), Efikasi diri (X_2), Konflik peran ganda (X_3) tetap atau tidak mengalami perubahan maka Kinerja pegawaisebesar nilai konstanta yaitu 7.012
- Nilal koefisien regresi Kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0.486. Artinya setiap penambahan sebesar satu satuan kecerdasan emosional (X_1), maka

- kinerja pegawai (Y) sebesar 0.468. Dengan ketentuan efikasi diri (X_2), konflik peran ganda (X_3) konstanta atau tetap.
- c. Nilai koefisien regresi Efikasi diri (X_2) sebesar 0.399. Artinya setiap penambahan sebesar satu satuan efikasi diri (X_2), maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,399 dengan ketentuan kecerdasan emosional (X_1) dan Konflik peran ganda (X_3) konstanta atau tetap.
 - d. Nilai koefisien regresi Konflik peran ganda (X_3) sebesar 0,299. Artinya setiap penambahan Konflik peran ganda (X_3) sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0.299. Dengan ketentuan kecerdasan emosional (X_1) dan efikasi diri (X_2), konstatnta atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen (kecerdasan emosional, efikasi diri, dan konflik peran ganda) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Besarnya tingkatan signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 % atau $\alpha = 0,05$. Sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($0,05$ df : $87-3-1= 83 = 1.98896$) dapat dilihat pada tabel

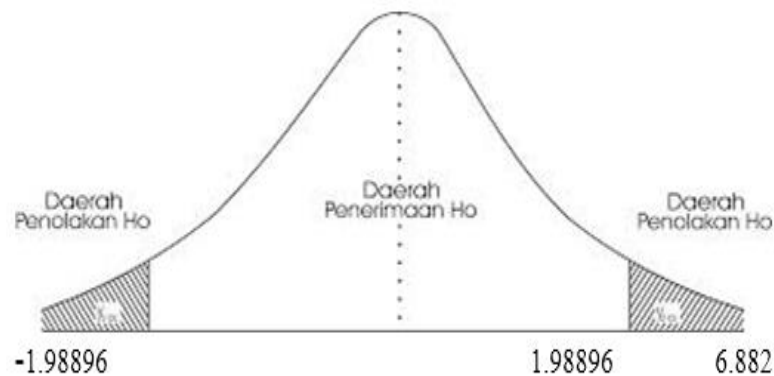
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji T

	df	t	df	t	df	t
Kepercayaan	87	1.989	87	1.989	87	1.989
Kepercayaan	87	1.989	87	1.989	87	1.989
Kepercayaan	87	1.989	87	1.989	87	1.989

Sumber: data primer diolah, 2022

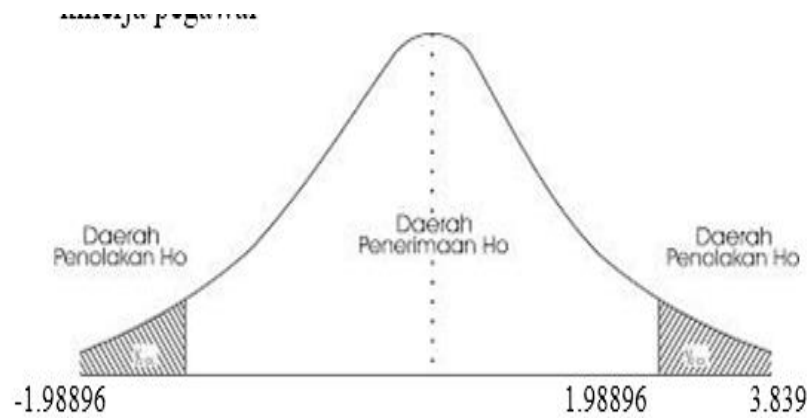
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 4.4 diperoleh

- 1) t_{hitung} kecerdasan emosional (X_1) sebesar 6.882 dengan t_{tabel} sebesar 1.98861 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.882 > 1.98896$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja pegawai yang dapat digambarkan sebagai berikut



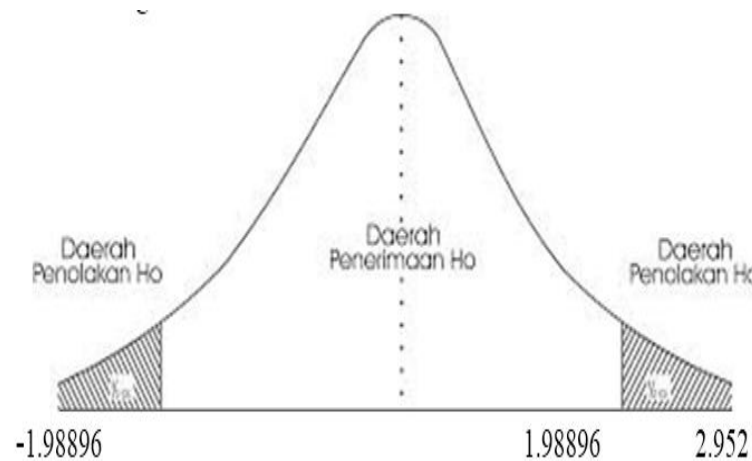
Gambar 1.Interval Keyakinan 95% untuk Uji Dua Sisi

- 2) t_{hitung} efikasi diri (X_2) sebesar 3.839 dengan t_{tabel} sebesar 1.98896 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.839 > 1.98896$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai



Gambar 2. Interval Keyakinan 95% untuk Uji Dua Sisi

- 3) t_{hitung} konflik peran ganda (X_3) sebesar 2.952 dengan t_{tabel} sebesar 1.98896 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.952 > 1.98896$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara konflik peran ganda dengan kinerja pegawai yang dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3. Interval Keyakinan 95% untuk Uji Dua Sisi

Pengujian secara simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Komunikasi (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Martapura Kabupaten Oku Timur dan hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5. Tabel Distribusi F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3002,392	3	1000,794	85,875	<.000 ^b
	Residual	308,674	83	3,719		
	Total	4091,066	86			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), konflik peran ganda, kecerdasan emosional, efikasi diri

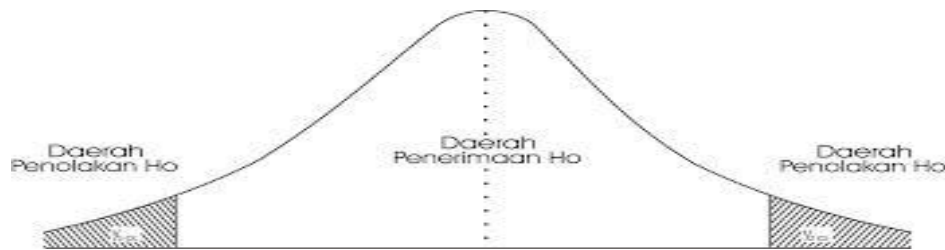
Berdasarkan tabel 4,5 diatas, hasil pengolahan data dipeoleh koefisien nilai F_{hitung} 85.875 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 2.48. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana $85.875 > 2.48$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kecerdasan emosional (X_1), Efikasi diri (X_2), Konflik peran ganda (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$F_{hitung} (85.875) > F_{tabel} (2,48)$$

$$F_{hitung} (85.875) > F_{tabel} (2,48)$$

$$(0,05 \text{ df} :86-4)$$

$$(0,05 \text{ df} :86-4)$$



Gambar 4. Interval Keyakinan 95% untuk Sisi Kanan

Uji determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau *R square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Moddel Summary* dari hasil analisis regresi linier berganda. Semakin besar *adjusted R square* akan semakin baik, karena semakin dapat diprediksi sebuah variabel dependent oleh variabel-variabel independennya yaitu variabel indepeneden kecerdasan emosional (X_1), efikasi diri (X_2), konflik peran ganda (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866	.750	.740	1.929

a. Predictors: (Constant), konflik peran ganda, kecerdasan emosional, efikasi diri

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) pada penelitian ini adalah 0.748 dan jika dipersentase kan yaitu sebesar 74.8% sedangkan sisanya 25.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga hal tersebut menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X_1), efikasi diri (X_2) dan konflik peran ganda (X_3).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Hasil analisis menunjukan bahwa Efikasi Diri (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu menghadapi tantangan yang ada dan sebaliknya seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah biasanya cenderung akan mudah menyerah, Keterikatan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai terjadi apabila kurangnya pengalaman kerja dan motivasi pegawai pada dirinya sendiri. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Taufiqullah (2020) yaitu, kemampuan, dengan efikasi diri sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Permata Bunda Malang.

Konflik Peran Ganda (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sangat penting di satu sisi dituntut untuk bekerja secara profesional dan disisi lain mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga, Keterikatan hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja pegawai terjadi apabila tingginya tekanan pekerjaan dan kelelahan kerja yang dialami oleh pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristina Wati (2020) yaitu, kepuasan penilaian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap work family conflict pada karyawan PD.BPR Djoko Tingkir.

Kecerdasan Emosional (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan konflik Peran Ganda (X_3), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan untuk hasil nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) pada penelitian ini adalah 0.748 dan jika dipersentasekan yaitu sebesar 74.8% yang menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (X_1), efikasi diri (X_2), konflik peran ganda (X_3), sedangkan sisanya 25.2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, serta pengetahuan. Kasmir (dikutip di Juniarti dan Putri, 2021:45)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan

- a. Kecerdasan Emosional (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Adanya keterikatan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.
- b. Efikasi Diri (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Adanya keterikatan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai
- c. Konflik Peran Ganda (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur. Adanya keterikatan hubungan antara konflik peran ganda dengan kinerja pegawai
- d. Kecerdasan Emosional (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan konflik Peran Ganda (X_3). Secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) UPTD Puskesmas Martapura Kabupaten OKU Timur
- e. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) pada penelitian ini adalah 0.748 dan jika dipersentasekan yaitu sebesar 74.8% yang menunjukkan pengertian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional (X_1), Efikasi Diri (X_2), Konflik Peran Ganda (X_3)
- f. sedangkan sisanya 25.2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, serta pengetahuan Kasmir (dikutip di Juniarti dan Putri, 2021:45)

Saran

- a. Bagi pihak UPTD Puskesmas Martapura disarankan agar lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor Kecerdasan emosional pegawainya, Misalnya dengan membangun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, adil dan bijaksana dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan kepentingan karyawan, sehingga hal tersebut dapat mewujudkan suasana kerja yang lebih kondusif.
- b. Efikasi diri pegawai, misalnya dengan menumbuhkan perasaan semangat dalam bekerja, memberikan pelatihan dan pembekalan pada pegawai, sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan lebih percaya diri akan kemampuannya
- c. Konflik peran ganda, misalnya pihak instansi perlu memperhatikan pembagian waktu kerja pegawainya, agar pegawai tidak mengalami konflik peran ganda dan stres kerja yang tinggi karena faktor kelelahan akibat ketidakseimbangan fisik maupun psikis pegawai. Agrar nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang masalah yang sama dimasa mendatang dengan lebih sempurna lagi serta dapat menambahkan variabel- variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. 2017. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*. Vol.12. No.01
- Darma, B. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Jakarta: Guepedia.
- Darmawati. 2019. *Work Family Conflict*. Parepare: IAIN Parepare Nusantara Perss.
- Djemma, S.A dan Sumangelipu, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi selatan: Aquia.
- Fitriyah, L.A. dkk. 2019. *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jawa Timur: LPPM UNHAS Y Tebuireng Jombang.
- Harmawan, I. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Herlina, V. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hernaeny, U. dkk. 2021. *Pengantar Statistika 1*. Bandung. Jawa barat : Media Sains Indonesia
- Ibnu Taufiqullah. 2020. *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Yogyakarta.
- Juniarti, A.T. dan Putri, D.G. 2021. *Faktor-faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jawa tengah: Pena Persada
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Kartono. 2017. *Employee, Personality, Job Burnout, Intellegence, Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiyani, T. 2016. *Self Regulated Learning: konsep, implikasi, dan tantangan bagi siswa di indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University perss.

- Kristina Wati. 2020. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Work Family Conflict dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PD. BPR Djoko Tingkir*. Skripsi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Larasasti, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman, Yogyakarta: Deepublish
- Mahawati, G. dan Sulistiyani, E. 2021. *Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bagun Rekaprima. Vol.7. No.1
- Perdana, E.K. 2016. *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Pangkalpinang: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Priyatno, D. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengelolaannya dengan SPSS*. Yogyakarta :Gava Media.
- Sahir, S.H. dkk. 2020. *Keterampilan Manjerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Silaen, N.R. dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siyoto, S. dan Sodik, M. A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishsing
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kebijakan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- Triningsih, dkk. 2021. *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita RSUD Wangaya Denpasar*. Jurnal Manajemen, Kewausahaan dan Pariwisata. Vol.1.No.1. Hlm 412-430.
- Untari, N.M.R. dkk. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, dan dukungan Organisasional, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Buana Kabupaten Tabanan*. Jurnal EMAS, Vol. 2. No. 3.
- Wulandari. 2020. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima*. Jurnal KIMAP. Vol.2. No. 1
- Junaidi. 2010 titik persentase distribusi t hitung, f hitung, dan r tabel (<http://junaidichamiago.wordpress.com>). Diakses 10 desember 2022