

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut akan dijelaskan terkait dengan deskripsi responden, yaitu karyawan pada PT. Telkomsel Bandar Lampung yang dapat dilihat melalui ciri-ciri atau karakteristik tertentu, diantaranya Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir serta Masa Kerja.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	80%
Perempuan	6	20%
Jumlah	30	100%

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan mayoritas responden dari PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 24 orang atau 80%. Adapun untuk jumlah responden perempuan adalah sebanyak 6 orang atau 20%.

**Tabel 4. 2 Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
21 – 30	2	6,7 %
31 – 40	18	60 %
41– 50	10	33,3%
<b>Total</b>	30	100%

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Dari tabel 4.2 dapat dilihat pada PT. Telkomsel Bandar Lampung banyak karyawan yang memiliki usia 31 – 40 tahun yaitu 18 orang atau sebesar 60%. Sedangkan jumlah karyawan berusia 21 – 30 tahun hanya terdapat 2 orang saja atau 6,7%.

**Tabel 4. 3 Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	1	3,3%
Sarjana (S1)	21	70%
Magister (S2)	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dari PT. Telkomsel Bandar Lampung memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), dengan jumlah mencapai 21 orang atau 70%.

**Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden**

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase,(%)
< 5	7	23,3%
6 – 10	9	30%
11 – 15	3	10%
16 – 20	3	10%
> 20	8	26,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.4 karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung dengan masa kerja yang paling tinggi yaitu 6 – 10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 9 orang atau 30%. Sedangkan karyawan dengan masa kerja paling sedikit yaitu 11 – 15 tahun dan 16 – 20 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang atau 10%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4. 5****Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban											
		STS		TS		CTS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat mengenali perasaan dan emosi diri saya sendiri	0	0	1	3,3	0	0	1	3,3	12	40	16	53,3

3	Saya dapat menyemangati dan memotivasi diri saya sendiri	0	0	0	0	0	0	1	3,3	15	50	14	46,7
4	Saya dapat merasakan ketika rekan kerja saya atau orang lain sedang bersedih atau mengalami hari yang buruk	0	0	0	0	0	0	1	3,3	16	53,3	13	43,3
5	Saya dapat menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja saya yang lama maupun yang baru	0	0	0	0	0	0	2	6,7	16	53,3	12	40

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan table 4.5 diatas terdapat jawaban dari responden mengenai pernyataan yang telah diajukan untuk 30 responden terkait variabel kecerdasan emosional. Pernyataan dengan jawaban sangat setuju yang tertinggi adalah pernyataan 1 yaitu Saya dapat mengenali perasaan dan emosi diri saya sendiri, dengan total responden yaitu 16 responden atau 53,3%. Sedangkan pernyataan dengan jawaban sangat setuju yang paling rendah ada pada pernyataan 5 yakni saya dapat menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja saya yang lama maupun yang baru dengan total responden setiap pernyataan adalah 12 atau 40%.

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel *Self-Efficacy* (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban											
		STS		TS		CTS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya yakin saya mempunyai kemampuan untuk bertahan dan menyelesaikan tugas yang sulit dan pada	0	0	0	0	0	0	1	3,3	15	50	14	46,7

	situasi yang rumit													
2	Saya yakin daya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	50	15	50
3	Saya yakin saya memiliki kemampuan untuk memotivasi diri saya sendiri ketika mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	46,7	16	53,3

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan table 4.6 diatas terdapat jawaban responden mengenai pernyataan yang diajukan untuk 30 responden terkait *Self-Efficacy*. Pernyataan dengan jawaban sangat setuju yang paling tinggi terdapat pada pernyataan 3 yaitu saya yakin saya memiliki kemampuan untuk memotivasi diri saya sendiri ketika mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya, dengan total 16 orang atau 53,3%. Disamping itu pernyataan dengan jawaban sangat setuju yang paling rendah yaitu terdapat pada pernyataan 1 yaitu saya yakin saya mempunyai kemampuan untuk bertahan dan menyelesaikan tugas yang sulit dan pada situasi yang rumit, yaitu sebanyak 14 responden atau 46,7%.

**Tabel 4. 7 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban											
		STS		TS		CTS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu masuk kerja sesuai jadwal	0	0	1	3,3	0	0	4	13,3	11	36,7	14	46,7

2	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan	0	0	1	3,3	1	3,3	2	6,7	9	30	17	56,7
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau target yang diberikan perusahaan	0	0	0	0	0	0	2	6,7	10	33,3	18	60
4	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab	0	0	0	0	0	0	2	6,7	7	23,3	21	70

Dapat dilihat tabel 4.7 diatas merupakan jawaban responden mengenai pernyataan yang diberikan kepada 30 responden berkenaan dengan disiplin kerja. Pernyataan dengan dengan jawaban sangat setuju yang paling tinggi adalah pernyataan 4 yaitu saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab, dengan jumlah sebanyak 21 responden atau 70%. Sedangkan pernyataan dengan jumlah jawaban sangat setuju paling sedikit adalah pernyataan 1 yaitu saya selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal, dengan jumlah sebanyak 14 responden atau 46,7%.

**Tabel 4. 8 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban											
		STS		TS		CTS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan	0	0	0	0	0	0	0	0	10	33,3	20	66,7

	keinginan perusahaan												
2	Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi jumlah target yang diberikan	0	0	0	0	0	0	0	0	10	33,3	20	66,7
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	0	0	9	30	21	70
4	Saya selalu berhasil mencapai target yang ditentukan perusahaan	0	0	0	0	0	0	3	10	12	40	15	50
5	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tanpa bantuan orang lain	1	3,33	0	0	2	6,7	12	40	13	43,3	2	6,7

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terdapat jawaban responden mengenai pernyataan yang diajukan untuk 30 responden yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Pernyataan dengan jawaban sangat setuju paling tinggi terdapat pada pernyataan 3 yaitu saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat waktu, dengan jumlah sebanyak 21 responden atau 70%. Sedangkan pernyataan dengan jumlah jawaban sangat setuju paling rendah adalah pada pernyataan 5 yaitu saya menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan orang lain, yang hanya berjumlah 2 responden atau 6,7%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum pengolahan data, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas terhadap semua jawaban responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
KE1	0,891	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
KE3	0,890	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
KE4	0,971	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
KE5	0,960	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan butir-butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kecerdasan Emosional (X1). Table diatas menunjukkan hasil yang diperoleh yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari itu butir pernyataan Kecerdasan Emosional (X1) adalah valid.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas *Self-Efficacy***

Pernyataan	r Hitung	r Table	Kondisi	Keterangan
SE1	0,979	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ table	Valid
SE2	0,929	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ table	Valid
SE3	0,917	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui semua butir pernyataan berkaitan dengan *Self-Efficacy* (X2). Dari Table diatas dapat dilihat menunjukkan hasil yaitu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka dari pada itu butir-butir pernyataan *Self-Efficacy* adalah valid.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pernyataan	r Huting	r TabelL	Kondisi	Keterangan
D1	0,892	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
D2	0,858	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
D3	0,918	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid
D4	0,922	0,6319	$r$ hitung $>$ $r$ tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X3). Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh adalah nilai r hitung  $>$  r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan disiplin kerja adalah valid.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
K1	0,960	0,6319	r hitung $>$ r tabel	Valid
K2	0,967	0,6319	r hitung $>$ r tabel	Valid
K3	0,973	0,6319	r hitung $>$ r table	Valid
K4	0,935	0,6319	r hitung $>$ r table	Valid
K5	0,839	0,6319	r hitung $>$ r tabel	Valid

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh yaitu r hitung  $>$  r tabel. Dengan demikian semua butir pernyataan kinerja karyawan adalah valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Sesudah selesai dilakukan uji validitas, selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas kepada setiap instrument Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan (Y) yang ditentukan berdasarkan rumus Alpha Cronbach, kemudian akan disesuaikan dengan interpretasi KOEFESIEN r, seperti yang ditunjukkan dalam table berikut ini.

**Tabel 4. 13 Interpretasi r**

r	Interpretasi
0,00 – 0199	Rendah sekali
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber: Sugiyono (Putri & Huda, 2020)*

Berdasarkan ketentuan reliabilitas pada table diatas, maka hasil pengujian dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha cronbach	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasan Emosional	0,955	0,80 – 1,000	Sangat kuat
<i>Self-Efficacy</i>	0,933	0,80 – 1,000	Sangat kuat
Disiplin Kerja	0,941	0,80 – 1,000	Sangat kuat
Kinerja Karyawan	0,959	0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 4.14 nilai alpha cronbach 0,955 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) yang memiliki tingkat reliable yang sangat tinggi, 0,933 untuk variabel *Self-Efficacy* dengan tingkat reliable yang sangat tinggi, kemudian sebesar 0,941 untuk variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu tingkat reliablenya sangat tinggi, dan sebesar 0,959 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu tingkat reliablenya sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas berguna untuk menguji apakah model regresi dapat diaproksimasi dengan persamaan linear atau tidak. Adapun hipotesis yang diajukan dan standar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis :
  - Ho = Model regresi berbentuk linear
  - Ha = Model regresi berbentuk tidak linear
2. Standar penentuan keputusan:
  - Jika Sig > 0,05 maka Ho ditolak
  - Jika Sig < 0,05 maka Ho diterima

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,002	0,05	Sig < 0,05	Linier
<i>Self-Efficacy</i> (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,003	0,05	Sig < 0,05	Linier
Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,013	0,05	Sig < 0,05	Linier

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.15 didapatkan kesimpulan yaitu hasil perhitungan yang terdapat dalam kolom ANOVA didapati nilai sig linearity pada variabel Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan yaitu  $0,002 < 0,05$  (Alpha) oleh karena itu  $H_0$  diterima dan dikatakan bahwa model regresinya linear. Nilai sig untuk variabel *Self-Efficacy* pada baris linearity didapati nilai sig  $0,003 < 0,05$  (Alpha) oleh sebab itu  $H_0$  dapat diterima dan model regresi dinyatakan berbentuk linier. Kemudian nilai sig untuk variabel Disiplin kerja pada baris linearity didapati nilai sig  $0,013 < 0,05$  (Alpha) oleh karena itu  $H_0$  dapat diterima dan model regresinya dikatakan linier. Nilai sig untuk semua variabel bebas lebih kecil dari alpha (0,05), dengan demikian dapat diambil kesimpulan yaitu perhitungan data menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk melihat apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas. Gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketika nilai *tolerance* kurang dari 0,100 dan nilai VIF lebih dari 10 disimpulkan terjadi multikolinearitas didalam data.

Standar pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai *tolerance*  $< 0,01$  maka terdapat gejala multikolinearitas.  
Apabila nilai *tolerance*  $> 0,01$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  maka terdapat gejala multikolinearitas  
Apabila nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat gejala multikolinearitas

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Kesimpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,692	Tolerance $> 0,01$	1,444	VIF $< 10$	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,854	Tolerance $> 0,01$	1,172	VIF $< 10$	Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0,786	Tolerance $> 0,01$	1,272	VIF $< 10$	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Dari tabel diatas didapatkan kesimpulan yaitu hasil perhitungan yang ada di tabel coefficients. Untuk variabel Kecerdasan Emosional didapat nilai tolerance sebesar  $0,692 > 0,100$  dan nilai VIF sebesar  $1,444 > 10$  oleh karena itu tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil perhitungan yang ada di tabel coefficients untuk variabel *Self-Efficacy* didapat nilai tolerance sebesar  $0,854 > 0,100$  dan nilai VIF sebesar  $1,172 < 10$  oleh karena itu tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, hasil perhitungan untuk variabel Disiplin kerja didapati nilai tolerance sebesar  $0,786 > 0,100$  dan nilai VIF sebesar  $1,272 < 10$  maka dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Melakukan uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apakah terdapat korelasi positif atau negative antara masing-masing variabel bebas dan terikat, dan memprediksi nilai variabel terikat dari apakah nilai variabel bebas naik atau menurun. Hasil dari pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

Variabel	R (Korelasi)	R Square (Determinasi )
Kecerdasan Emosional (X1), <i>Self Efficacy</i> (X2) dan Disiplin Kerja (X3)	0,712 <sup>a</sup>	0,506

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas, dapat diperoleh nilai R (koefisien korelasi) yaitu sebesar 0,712, yang mana ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah positif dan kuat. Dapat dilihat juga nilai koefisien R Square (determinasi) sebesar 0,506, ini berarti Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung sebesar 50,6% sementara itu sisanya sebesar 49,4 % dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 4. 18 Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std. Error
(Constant)	10,332	3,233
Kecerdasan Emosional (X1)	0,269	0,134
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,444	0,179
Disiplin Kerja (X3)	0,154	0,099

*Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024*

Berdasarkan hasil uji persamaan koefisien regresi linear berganda pada tabel diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,332 + 0,269X_1 + 0,444X_2 + 0,154X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Kecerdasan Emosional
X2	= <i>Self-Efficacy</i>
X3	= Disiplin Kerja
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$	= Koefisien Regresi X1
$\beta_2$	= Koefisien Regresi X2
$\beta_3$	= Koefisien Regresi X3
e	= <i>Standart Error</i>

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai Konstanta (Y) adalah sebesar 10,332, ini menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy* dan Disiplin kerja, maka besarnya Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah 10,332.

2. Koefisien Kecerdasan Emosional (X1)

Ketika Kecerdasan Emosional naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung akan mengalami peningkatan sebesar 0,269 satu satuan.

3. Koefisien *Self-Efficacy* (X2)

Jika *Self-Efficacy* naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung akan mengalami kenaikan sebesar 0,444 satu satuan.

4. Koefisien Disiplin Kerja (X3)

Jika Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung akan mengalami peningkatan sebesar 0,154 satu satuan.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) apakah masing-masing variabel bebas dapat berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujian uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  = Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

$H_a$  = Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Pengujian ini dilakukan secara dua arah dengan  $\alpha = 5\%$ . Maka dari itu alpha adalah sebesar 0,05.

Kriteria pengujian:

Menentukan serta membandingkan nilai sig dengan 0,05 ( $\alpha$ ) dengan perbandingannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4. 19 Hasil Uji t Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,054	0,05	Sig < alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas maka diketahui variabel kecerdasan emosional memperoleh nilai Sig sebesar 0,054. Maka dari itu nilai Sig

> alpha (  $0,054 > 0,05$  ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

## 2. *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

$H_a$  = *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Pengujian ini dilakukan secara dua arah dengan  $\alpha = 5\%$ . Maka dari itu alpha adalah sebesar 0,05.

Kriteria pengujian:

Menentukan serta membandingkan nilai Sig dengan 0,05 ( $\alpha$ ) dengan perbandingannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Sig < dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika Sig > dari 0,05 maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4. 20 Hasil Uji t  
Variabel *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Variable	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,020	0,05	Sig < alpha	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) dapat diketahui bahwa variabel *Self-Efficacy* memperoleh nilai Sig sebesar 0,020. Maka dari itu nilai sig < alpha ( $0,020 < 0,05$  ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

## 3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Ha = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung.

Pengujian ini dilakukan secara dua arah dengan nilai  $\alpha = 5\%$ . Maka dari itu alpha adalah sebesar 0,05.

Kriteria pengujian:

Menentukan serta membandingkan nilai sig dengan 0,05 ( $\alpha$ ) dengan perbandingannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka Ho ditolak
- 2) Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4. 21 Hasil Uji t**  
**Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,133	0,05	Sig > alpha	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai sig yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,133. Maka dari itu nilai Sig > 0,05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seluruh variabel bebas yakni Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:

**Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Ho = Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Ha = Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

Pengujian dilakukan secara dua arah dengan  $\alpha = 5\%$ . Maka dari itu alpha adalah sebesar 0,05.

Kriteria pengujian:

Menentukan serta membandingkan nilai sig dengan 0,05 (alpha) dengan kriterianya adalah sebagai berikut.

- 1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka Ho ditolak
- 2) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka Ho diterima

**Tabel 4. 22 Hasil Uji Simultan**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1), <i>Self-Efficacy</i> (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji F dapat diketahui variabel Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja memperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Maka dari itu nilai  $\text{Sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung.

#### 4.6 Pembahasan

Dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa responden yang merupakan Karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berada direntang usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 18

orang, Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 21 orang dan karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun.

#### **4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya variabel kecerdasan emosional pada kinerja karyawan dalam penelitian ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran responden dalam menjalin hubungan yang baik sesama karyawan. Berdasarkan *Goal-Setting Theory* yang menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan memiliki tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai, mereka akan lebih condong untuk fokus serta termotivasi untuk meraihnya. Aspek penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di PT. Telkomsel Bandar Lampung adalah kolaborasi dan dukungan antar karyawan. Namun, ketika terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki kesadaran untuk menjalin hubungan yang baik sesama karyawan, maka hal ini dapat menghambat proses pencapaian tujuan. Karyawan di PT. Telkomsel Bandar Lampung ini lebih banyak bekerja dengan metode kolaborasi, oleh karena itu menjalin hubungan yang baik sesama karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru, sangatlah diperlukan. Dengan hubungan yang baik, akan tercipta kolaborasi yang baik pula dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, tujuan perusahaan pun dapat tercapai dengan baik. Hasil dari penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Eka & Sugiarto, 2022) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kesulitan karyawan dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2019) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dikarenakan karyawan dapat memahami aspek-aspek kecerdasan emosional (mengendalikan emosi, kemampuan memotivasi diri, mengatur emosi, dan mengatasi frustrasi) dengan baik di tempat kerja sehingga dapat mencapai kinerja yang baik. Menurut (Kurnia, 2020) kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengelola isyarat dan informasi emosional dikenal sebagai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kapasitas untuk berpikir dan bertindak dengan menggunakan emosi untuk menciptakan perasaan sendiri atau orang lain dan ini membutuhkan waktu dan perhatian untuk berkembang (Rauf et al., 2019). Dalam hal ini, karyawan diharapkan untuk dapat mengelola emosi diri sendiri dan memahami perasaan sesama rekan kerja sehingga dapat menciptakan hubungan antar rekan kerja yang baik.

#### **4.6.2 Pengaruh *Self-Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Dengan demikian, apabila *self-efficacy* dari seluruh karyawan baik, maka kinerja karyawan pun dapat meningkat. Hal ini dikarenakan seluruh karyawan diharapkan untuk memiliki *self-efficacy* yang tinggi, terutama dalam hal kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Ketika seseorang memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, hal tersebut akan berdampak pada cara mereka bekerja serta kualitas kinerja yang dihasilkan. Sesuai dengan *Goal-Setting Theory* menurut Lock (1968), bahwa tujuan yang jelas membantu individu untuk fokus, meningkatkan motivasi, serta tindakan mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Individu yang yakin bahwa mereka mampu mencapai tujuan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Sugiarto, 2022) yang memberikan hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan

dapat melakukan berbagai upaya untuk belajar dan mengikuti program pelatihan. Di sisi lain, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan lama masa kerja adalah faktor yang tidak mempengaruhi *self-efficacy* pada perusahaan dan juga rendahnya keyakinan responden terhadap tugas mereka serta kesulitan dalam memotivasi diri. Menurut Sangadah (2020), *self-efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan seseorang mempunyai kemampuan didalam menghadapi tantangan, meraih hasil yang diinginkan, serta menjadi sumber motivasi dalam kondisi tertentu dapat digunakan untuk mengambil tindakan yang dibutuhkan. Keyakinan akan kemampuan kerja adalah hal yang penting, terutama dalam hal kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, karena terkadang dalam situasi tertentu motivasi tersebut tidak datang dari luar individu melainkan dari dalam individu itu sendiri.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Tidak berpengaruhnya variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini disebabkan oleh terdapat responden yang tidak selalu masuk kerja sesuai jadwal serta tidak mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Selaras dengan *Goal-Setting Theory* menurut Lock (1968), tujuan yang terdefinisi dengan jelas memberikan panduan yang tepat bagi individu, membantu mereka mengalihkan perhatian dengan tepat, serta meningkatkan semangat untuk mencapainya. Walaupun disiplin kerja merupakan sesuatu yang esensial didalam upaya peningkatan hasil kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap jadwal serta aturan tidak selalu menjadi indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa, dalam beberapa situasi,

meskipun karyawan tidak konsisten dalam hal kedisiplinan, mereka masih dapat mencapai hasil yang memuaskan jika memiliki tujuan yang terdefinisi dengan jelas dan juga motivasi yang tinggi.

Hasil dari penelitian selaras dengan penelitian (Muna & Isnowati, 2022) yang memberikan hasil bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab karyawan untuk memenuhi skala kedisiplinan yang diharapkan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang memberikan hasil *work discipline* (disiplin kerja) berdampak pada kinerja karyawan dikarenakan kedisiplinan merupakan hal yang selalu diutamakan oleh PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Menurut Sumadinatha (2018), disiplin kerja merupakan cara manajemen dan pelaku kerja berkomunikasi untuk meningkatkan perilaku, belajar lebih banyak, dan mengikuti aturan perusahaan dan etika sosial. Pada PT. Telkomsel Bandar Lampung, disiplin kerja tidak memiliki dampak yang begitu besar terhadap kinerja para karyawan, karena perusahaan ini selalu memperhatikan kinerja karyawannya dari segi pencapaian target serta kolaborasi yang baik antar karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), *Self-Efficacy* (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan disiplin kerja yang tinggi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila keadaan kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan disiplin kerja karyawan baik secara bersamaan, maka kinerja karyawan pun dapat meningkat. Hal ini dikarenakan PT. Telkomsel Bandar Lampung menjalin perhatian yang mendalam terhadap dinamika hubungan antar karyawan, memberikan penekanan yang kuat pada pengembangan kemampuan diri karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri, serta mempromosikan budaya

kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Melalui pendekatan ini, perusahaan bertujuan untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dapat menyokong pertumbuhan serta meningkatkan kinerja para karyawan secara berkelanjutan. Selaras dengan *Goal-Setting Theory* seseorang yang telah memahami apa yang menjadi tujuan perusahaan, dapat memberikan pengaruh terhadap cara dia bekerja dan berdampak pada prestasi kerjanya (Widyani et al., 2023). Penelitian ini telah menemukan bahwa kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan disiplin kerja berdampak secara serentak terhadap kinerja karyawan berhubungan dengan *Goal-Setting Theory*. Karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menyesuaikan diri dengan transformasi lingkungan kerja, mengelola stres, dan menjalin hubungan interpersonal yang efektif. Di sisi lain, karyawan yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang bagus lebih cenderung termotivasi dan yakin akan diri dalam mengejar tujuan mereka, yang membantu mereka mengatasi rintangan dan menemukan penyelesaian atas masalah yang timbul, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang terbiasa disiplin dalam bekerja biasanya menunjukkan tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi dalam tugas mereka, mampu mengelola waktu dengan baik, menghindari gangguan, dan tetap fokus pada pencapaian tujuan. Secara keseluruhan, kombinasi dari faktor-faktor ini dapat membantu dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang ditetapkan, yaitu bekerja secara kolaborasi serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka dan Sugiarto (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan memiliki kesulitan dalam memberikan arahan dan bimbingan untuk mencapai tujuan, serta penelitian yang dilakukan oleh (Fauziyyah & Rohyani, 2022) yang memberikan hasil *work discipline* (disiplin kerja) berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dikarenakan kedisiplinan merupakan hal yang selalu diutamakan oleh PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen.