

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Jaman modern yang kian dinamis pada masa kini menuntut adanya sebuah peningkatan sumberdaya manusia (SDM) dikhususkan agar dapat berkembang secara proaktif dan berkelanjutan sehingga dapat menumbuhkan segala potensinya dan bersifat *sustainable* karena sumberdaya manusia adalah suatu sumberdaya yang bersifat dinamis.

Kualitas manusia yang dibutuhkan saat ini yakni adalah para individu yang mampu berkompetisi dan memiliki kompetensi yang mumpuni agar dapat bersaing di dunia luar. Salah satu faktor yang menunjang dan menarik untuk diteliti yakni kinerja karyawan. Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Menurut Hasibuan (2011) karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menunjang kinerja karyawan yang mana bermuara kepada sumberdaya yang mumpuni dapat disokong melalui kecerdasan emosional para karyawan yang tinggi dalam prosesnya, hal ini dapat mengendalikan segala kualitas emosional yang dimilikinya serta dapat memahami emosional orang lain lebih baik dari para rekan kerjanya. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung membuat para karyawan memiliki kontrol diri secara sadar sehingga segala bentuk pekerjaan yang ia lakukan bersifat terstruktur dan teoritis kemampuan ini antara lain dapat mencakup mengatasi rasa frustrasi, mengontrol hasrat bias yang berlebih, kontrol terhadap *mood*, memiliki rasa empati yang tinggi, serta *teamwork* yang tinggi

Karyawan merupakan aset penting sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan para tenaga pekerjanya. Selain dari itu salah satu faktor yang unik dan menarik untuk diteliti namun kerap kali terlupakan adalah kepercayaan diri karena dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi seseorang dapat mengeluarkan kemampuan diri dengan sebaik baiknya. Maka dari itu hal ini sangat menarik untuk dijadikan suatu bahan penelitian pada kali ini.

Dalam mengukur kinerja keadaan kecerdasan emosional dan *self-efficacy* dapat menjadi suatu tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan maka dari hal itu kecerdasan emosional harus diimbangi dengan kepercayaan diri karena jika salah satu faktor tidak seimbang akan menjadi sebuah gangguan yang dapat mengakibatkan kinerja seseorang menjadi goyah. Secara logis jika seseorang yang memiliki kendali emosional baik serta kepercayaan diri akan membuat dimanapun ia berada dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mengeluarkan kinerja terbaik yang ia miliki.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas harus didukung oleh tenaga pekerja yang kompeten dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang membanggakan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap proses kinerja perusahaan yang akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Karena ia bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin kerja yang tinggi sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan menghambat proses kinerja perusahaan yang berdampak pula pada rendahnya hasil perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Yuju Indonesia. PT. Yuju Indonesia adalah perusahaan swasta pribumi yang bergerak dibidang industri penyedia bahan-bahan elektronik. PT. Yuju Indonesia di dirikan pada tanggal 11 November 1997. PT. Yuju berasal dari Perusahaan Luar Negeri, PT. Yuju pertama kali didirikan di Taiwan,

yang perusahaannya diberinama Yuju *Enterprise Co.Ltd.* Perusahaan Yuju di Taiwan di pimpin oleh Kepala Direktur *Liu Chao Yang*, Direktur oleh *Cheng Chung Tao*, dan Manager oleh *Cheng Pao Chiang*. PT. Yuju Indonesia lalu menambah luas pabrik di daerah Bekasi-Cikarang. Letaknya di Jl.Jati Blok J5 No.5 *Newton Techno Park Lippo* Cikarang. Sebagai perusahaan yang berada di daerah Bekasi-Cikarang, penulis pernah menghabiskan waktu kurang lebih 3 bulan menjalankan program PKL. Berdasarkan pengamatan penulis, penulis mengamati bahwasanya ada fenomena *effort* ekstra yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan berupa bentuk bantuan menyelesaikan pekerjaan sesama rekan kerja meskipun volume/intensitas pekerjaan setiap orang terhitung banyak serta emosional dan kepercayaan diri setiap karyawan berbeda, serta hal tersebut merupakan diluar dari *benefit* yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini memunculkan rasa penasaran penulis, setelah melihat fenomena tersebut serta banyaknya pekerjaan yang mana penulis klasifikasikan sebagai kecerdasan emosional, dari permasalahan intensifnya pekerjaan tersebut, interaksi saling membantu tidak bisa dipisahkan dari hal ini, interaksi tersebut bukanlah interaksi yang terjadi begitu saja, melainkan ada timbal balik dari satu sama lain dan mengharapkan bantuan yang serupa suatu saat dimasa depan dari orang yang mereka bantu dimana bisa meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja yang mana penulis klasifikasikan sebagai *Self-efficacy* yang mana melandasi variable kedua dari penelitian ini.

Lebih jauhnya lagi, setelah penulis menemukan 2 permasalahan utama, adanya rasa penasaran, apakah bila kedua factor tersebut berpengaruh terhadap factor lain. Secara logis, penulis berfikir bahwa sikap saling membantu biasanya akan menimbulkan kesan betah dan nyaman di dalam organisasi pada umumnya, sehingga hal ini akan menghindarkan karyawan memunculkan faktor lain yang menurut penulis unik dan menarik untuk diteliti, yakni keinginan *resign* atau keluar dari perusahaan dikarenakan tingkat emosional dan kepercayaan diri karyawan yang rendah, sehingga keseluruhan faktor tersebut melandasi judul penelitian penulis, yakni

“Pengaruh Kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Yuju Indonesia”.

Hasil penilaian internal yang dilakukan PT Yuju Indonesia kepada karyawan pada tahun 2018 dan 2019 berdasarkan aspek kecerdasan emosional yang terdiri dari 4 komponen yaitu mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri dan mengenali emosi orang lain, terdapat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Hasil Evaluasi Kecerdasan Emosional Karyawan PT Yuju Indonesia**

Faktor Kecerdasan Emosional	Tahun	
	2018	2019
Mengenal emosi diri	82%	86%
Mengelola emosi	81%	76%
Memotivasi diri	80%	80%
Mengenali emosi orang lain	80%	78%

Sumber: *Assesment* Karyawan PT Yuju Indonesia, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa secara rata-rata kecerdasan emosional karyawan PT Yuju Indonesia cukup baik. Hal ini diketahui dari rata-rata 4 komponen mencapai 80%. Namun demikian, masih terdapat komponen yang mengalami penurunan yaitu mengelola emosi diri yaitu turun sebesar 5% dan mengenali emosi orang lain turun sebesar 2%.

Sebagai landasan sebuah penelitian, untuk mengukur niat serta tujuan karyawan yang ingin/akan melakukan pekerjaan, atau dengan kata lain, mencari tahu kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara informal dengan 5 orang karyawan, dengan pertanyaan yang sama, dan jumlah yang sama, yakni 3 buah pertanyaan, tiap karyawan yang diminta partisipasinya di PT. Yuju Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Pedoman wawancara informal faktor kinerja**  
**PT. Yuju Indonesia**

NO	Nama/inisial	Pertanyaan	Respon
1.	Ilham Maulana	1. Apakah anda merasa kinerja anda rendah? 2. Apakah anda merasa bantuan dari rekan kerja meringankan pekerjaan anda ? 3. Apakah anda merasa karena kinerja anda rendah, namun dengan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan membuat anda berfikir keinginan resign anda terhalang oleh 2 hal itu?	1. Relatif, jam sibuk saya biasanya tergantung dari target perusahaan, kalo udh target biasanya ada timbul rasa lelah dan bosan menjadikan tingkat kinerja jadi rendah 2. Membantu sekali, karena meringankan dan behubungan dengan banyak individu . 3. Kadang, tetapi masih tegolong nyaman, biarpun tingkat <i>pressure</i> yang tinggi, namun tidak berarti setiap saat, pekerjaan membuat saya tertekan hinga ingin keluar
2.	Yuda Hendra Sumanta	1. Apakah anda merasa kinerja anda rendah? 2. Apakah anda merasa bantuan dari rekan kerja meringankan pekerjaan anda ? 3. Apakah anda merasa karena kinerja anda rendah, namun dengan bantuan rekan kerja	1. Kinerja tinggi, apalagi pekerjaan saya membutuhkan bantuan dari karyawan 2. Dengan banyaknya komunikasi dan koordinasi dengan

		<p>untuk menyelesaikan pekerjaan membuat anda berfikir keinginan resign anda terhalang oleh 2 hal itu?</p>	<p>rekan kerja, saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>3. Saya Pernah terfikir untuk resign, salah satu alasanya karena adanya pressure yang tinggi didalam pekerjaan yang saya jalani</p>
3.	Ahmad Mahmudi	<p>1. Apakah anda merasa kinerja anda rendah?</p> <p>2. Apakah anda merasa bantuan dari rekan kerja meringankan pekerjaan anda ?</p> <p>3. Apakah anda merasa karena kinerja anda rendah, namun dengan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan membuat anda berfikir keinginan resign anda terhalang oleh 2 hal itu?</p>	<p>1. Relative, karena sejauh ini sbagai karyawan baru saya masih merasa-normal saja</p> <p>2. Sangat membantu, selain dapat membantu menyelesaikan masalah, saya juga dapat membantu rekan saya yang kesulitan di lain waktu</p> <p>3. Tidak pernah terfikir untuk keluar, karena saya belum merasakan kinerja rendah dan pressure yang tingi walaupun adanya bantuan dari rekan kerja</p>
4.	Supriatna Suhendar	<p>1. Apakah anda merasa kinerja anda rendah?</p> <p>2. Apakah anda merasa bantuan dari rekan kerja meringankan pekerjaan anda ?</p> <p>3. Apakah anda merasa karena kinerja anda rendah, namun</p>	<p>1. Relative, karena pada saat ini saya sedang fokus target, sehingga tidak banyak pekerjaan yang membuat kinera menjadi rendah</p> <p>2. Sangat, karena saya</p>

		dengan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan membuat anda berfikir keinginan resign anda terhalang oleh 2 hal itu?	mendapatkan bantuan yang signifikan dalam menyelesaikan pekerjaan saya 3. Tidak terfikir untuk keluar, karena tingkat kerja yang saya dapatkan masih saya kategorikan normal dan bantuan dari rekan kerja membuat saya nyaman.
5.	Deden Dermawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah anda merasa kinerja anda rendah?</li> <li>2. Apakah anda merasa bantuan dari rekan kerja meringankan pekerjaan anda ?</li> <li>3. Apakah anda merasa karena kinerja anda rendah, namun dengan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan membuat anda berfikir keinginan resign anda terhalang oleh 2 hal itu?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tinggi, karena dikejar target.</li> <li>2. Masing masing memiliki tanggung jawabnya sendiri, dan terlebih memonitoring dan mengawasi hasil kerja. Dengan bekerja secara mandiri pun saya rasa sudah siap</li> <li>3. Belum pernah ada fikiran keluar serta belum pernah terlintas, tetapi jika keinginan mutasi pernah ada.</li> </ol>

Terlepas dari permasalahan yang melandasi judul diatas, telah banyak penelitian-penelitian dan temuan sebelumnya yang meneliti hubungan antar variable ini secara terpisah. Namun, sejauh yang penulis ketahui penelitian penelitian sebelumnya belum pernah ada yang menggabungkan Kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja. Berdasarkan faktor-faktor yang melandasi penelitian tersebut (Empiris, Logis, dan berlandaskan penelitian terdahulu) serta objek

penelitian yang unik dan berbeda, penulis memutuskan untuk mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Yuju Indonesia”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dijabarkan oleh penulis sebagai berikut;

1. PT. Yuju Indonesia merupakan suatu perusahaan manufacturing di bidang elektronik yang mana kinerja karyawannya menarik untuk diungkit lebih jauh
2. Manufacturing merupakan bidang usaha yang kian hari dibutuhkan apalagi di era modern ini
3. Salah satu dari sekian banyak masalah yang ditemui di setiap perusahaan adalah Kinerja, dan hal ini menarik untuk diteliti di PT. Yuju Indonesia
4. Interaksi karyawan yang ada di PT.Yuju Indonesia merupakan suatu interaksi yang menarik untuk diteliti khususnya antar Kecerdasan emosional dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis menguraikan rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian kali ini, yaitu;

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Yuju Indonesia?
2. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Yuju Indonesia?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan *Self-Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Yuju Indonesia?



#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diangkat oleh penulis pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Yuju Indonesia.
2. Untuk mengetahui *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Yuju Indonesia.
3. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional (X1) dan *Self-Efficacy* (X2) Bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Yuju Indonesia.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian yang dibuat akan membantu memberikan informasi tambahan kepada perusahaan mengenai kondisi lapangan dan kesejahteraan karyawan, khususnya di PT. Yuju Indonesia di bidang sumberdaya manusia, serta diharapkan dapat membantu dalam menyikapi penelitian saya sebagai salah satu faktor penentu dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pengembangan sumberdaya manusia.

2. Bagi Akademis

Melalui penelitian ini, diharapkan hasil yang ada dapat menjadi suatu sumbangsih ilmu pengetahuan di bidang sumberdaya manusia dan menjadi suatu referensi penelitian yang lebih baik kedepannya, menjadi suatu perbendaharaan ilmu pengetahuan yang dapat digunakan di kemudian hari dan menjadi suatu terobosan di bidang keilmuan kampus, khususnya yang menyangkut faktor Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy* dan Kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat bagi banyak Kalangan, dapat memberikan tambahan keilmuan bagi

para pembaca dari kalangan pelajar, mahasiswa, maupun masyarakat pada umumnya.

#### 4. Bagi penulis

Sebagai suatu wahana untuk menambah wawasan penulis, memperdalam pengetahuan khususnya dalam bidang sumberdaya manusia serta menjadi suatu refleksi pengetahuan penulis dari yang penulis dapatkan selama proses Pendidikan di kelas dan lapangan.

### F. Kerangka Pemikiran

Peningkatan kualitas dan kesejahteraan karyawan bukan lagi menjadi rahasia untuk menjaga suatu iklim sumberdaya manusia yang kondusif dalam perusahaan, dengan peningkatan kualitas berbagai aspek dan sejahteranya karyawan, perusahaan akan memiliki kekuatan dari dalam organisasinya sendiri untuk dapat bersaing di dunia industri (Sanpark, 2009). Dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan 3 teori utama yang dapat menyokong proses serta hasil yang akan diraih, ketiga teori tersebut yakni Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, serta Kinerja.

#### 1. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yakni dapat diartikan sebagai kapabilitas seseorang dalam menyelaraskan intelegensi perasaan pribadi, empati, kesadaran, terhadap dirinya sendiri. Melalui penjelasan tersebut dapat diartikan semakin seseorang dapat mengatur dirinya sendiri serta emosi yang dimilikinya maka ia semakin cerdas (goleman, 2001).

Dalam mengukur sebuah teori, ada dimensi yang digunakan, sehingga kita bisa mengetahui apa saja hal yang termasuk kedalam faktor ini, maka dari itu, berikut ini dimensi dari Kecerdasan Emosional, yakni :

- a) Motivasi diri
- b) Manajemen diri
- c) Kesadaran diri
- d) Empati

e) Keterampilan sosial

## 2. *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* adalah suatu penilaian individu terhadap keterampilan atau kemampuannya untuk melaksanakan tugas, mencapai target, dan menghasilkan sesuatu. Ini dapat mencakup perasaan mengetahui apa saja yang harus dilaksanakan dan secara emosional bisa melaksanakannya. Kepercayaan individu terhadap keterampilan akan mempengaruhi cara individu untuk bereaksi terhadap kondisi dan situasi tertentu. Efikasi diri akan sangat mempengaruhi individu memotivasi diri sendiri, merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Ini juga sangat menentukan kesiapan dalam apa yang harus direncanakan dan apa yang harus dilakukan, untuk mencerminkan seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang untuk mencapai target (Lunenburg (2011)). Dimensi dari *Self-efficacy* sendiri dapat dilihat sebagai berikut:

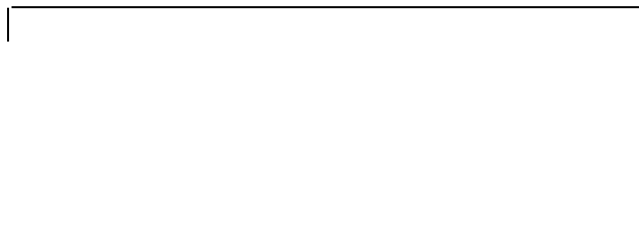
- a) *Past Performance*
- b) *Vicarious Experience*
- c) *Verbal Persuasion*
- d) *Emotional Cues*

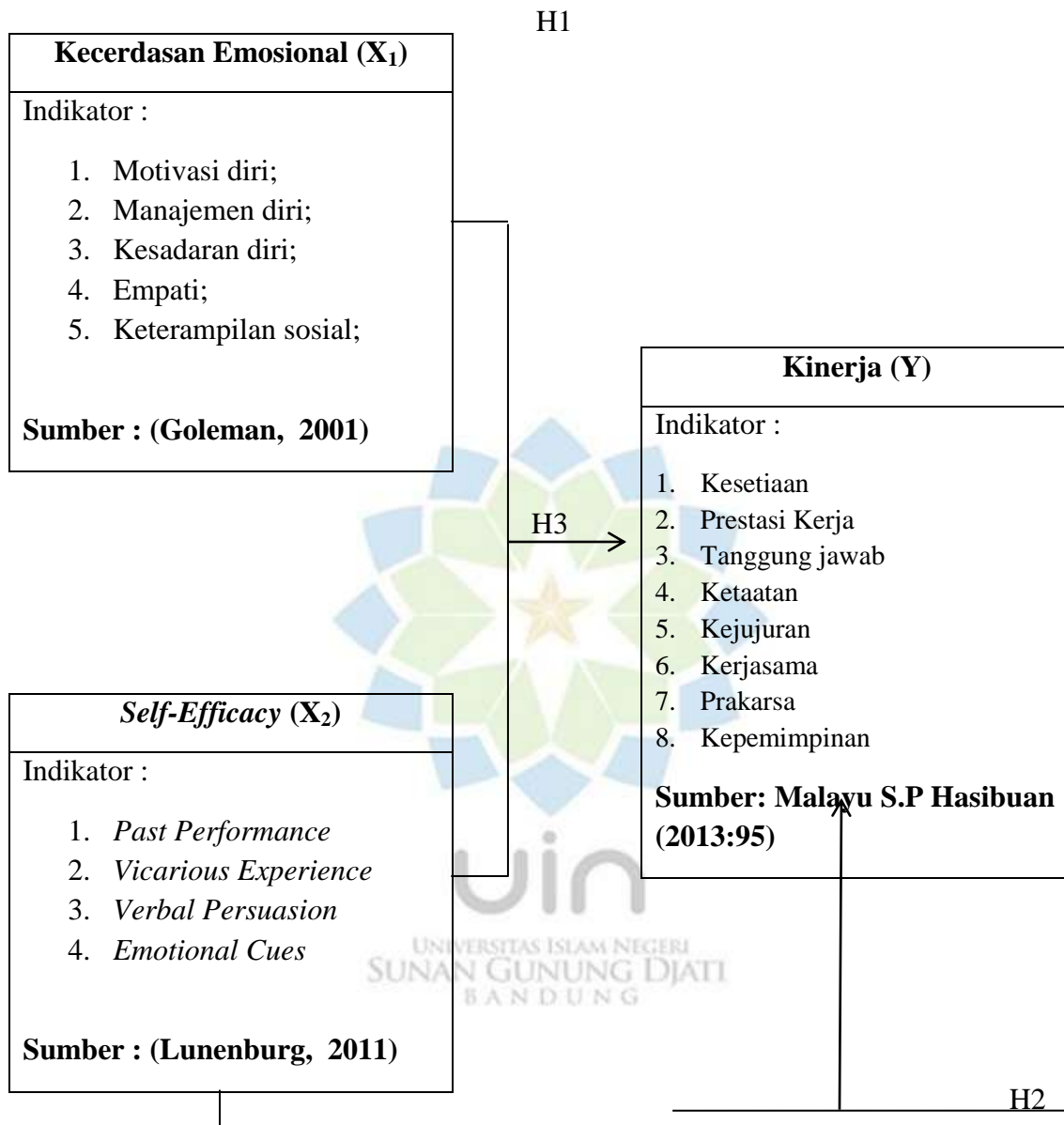
## 3. Kinerja

Kinerja merupakan tugas pekerjaan yang diberikan pihak organisasi atau perusahaan kepada setiap pegawai untuk dapat diselesaikan baik secara individu maupun kelompok yang nantinya hasil kerja tersebut dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang telah dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan atau pegawai mengenai tugas dan beban pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya atas perintah dari atasan dan perusahaan, baik diselesaikan secara individu maupun berkelompok sesuai bidang kerjanya masing-masing dengan bantuan kemampuan, keahlian dan pengalaman diri seseorang. Malayu S.P Hasibuan (2013:95). Dimensi dari Kinerja sendiri yakni:

- a) Kesetiaan

- b) Prestasi Kerja
- c) Tanggung Jawab
- d) Ketaatan
- e) Kejujuran
- f) Kerjasama
- g) Prakarsa
- h) Kepemimpina





**Gambar 1.1**

**Model Kerangka Pemikiran  
Pengaruh Kecerdasan Emosional dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja**

**G. Penelitian Terdahulu**

Sebagai langkah awal dalam memulai penelitian, penelitian ini telah dikembangkan sebelumnya oleh berbagai peneliti dari banyak negara yang meneliti teori teori diatas, hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan penelitian agar mendukung penelitian, berikut ini penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk table yang memuat perincian dan hasil penelitian.

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Variable Penelitian	Metode
1.	Harjono, <i>et al.</i> (2015)	Pengaruh pemimpin transformasional dan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan PT Air Mando.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable <i>self-efficacy</i> memiliki nilai t hitung = 3.068 dengan nilai p = 0.003, sedangkan t table pada taraf signifikansi 5% adalah = 1.98698. Nilai t hitung > t table (3.068 > 1.98698) dengan nilai sig < 0,05, maka H3 diterima, sehingga <i>self-efficacy</i> secara statistic berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	- Pemimpin Transformasional - Self-efficacy - Kinerja	Kuantitatif

2.	Law, et al.	<i>Construct Validity Of Emotional Intelligence: Its Potential Utility of Management Studies</i>	Hasil penelitian menunjukkan kevalidan butir pertanyaan dan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Emotional Intelligence</i></li> <li>- Kinerja</li> </ul>	Kuantitatif
3.	Koopmans, et al. (2014)	<i>Construct Validity Of the Individual Work Performance Questionnaire</i>	<p>Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda.</p> <p>IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrument pengukuran kinerja yang valid dan reliable serta dapat digunakan untuk</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Individual Work Performance Questionnaire</i></li> <li>- Kinerja</li> </ul>	Kuantitatif

			karyawan dengan sector pekerjaan berbeda.		
4.	Tims, <i>et al.</i> (2014)	<i>Daily Job Crafinf and the self-efficacy – Performance relationship.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari dengan nilai signifikan ( $r = 0.21, p < 0.01$ ).	- <i>Daily Job Crafinf</i> - <i>Self-efficacy</i> - <i>Performance</i>	Kuantitatif

Sumber: Jurnal diolah, 2020



## H. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka pemikiran yang telah digambarkan di atas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

### Hipotesis 1

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Ho : Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

### Hipotesis 2

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *Self-efficacy* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

### Hipotesis 3

Ha : Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan *Self-efficacy* ( $X_2$ ) secara Bersama sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y)

Ho : Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) dan *Self-efficacy* ( $X_2$ ) secara Bersama sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y)