

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, EFIKASI DIRI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PSYCHOLOGICAL WELFARE AT THE REGIONAL INSPECTORATE OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Dea A. Sumanta<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**

**Mac D.B. Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1deasumanta01@gmail.com](mailto:1deasumanta01@gmail.com)

[2bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:2bernhardtewel@unsrat.ac.id)

[3macd\\_walangitan@yahoo.com](mailto:3macd_walangitan@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan moderasi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, secara simultan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** Kecerdasan emosional, efikasi diri, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologi

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Emotional Intelligence, Self-Efficacy and Job Satisfaction on the Psychological Welfare of Regional Inspectorate Employees of North Sulawesi Province. The type of data used in this study is primary data obtained from questionnaires. The population used in this research were all employees of the Regional Inspectorate of North Sulawesi Province with a sample size of 60 respondents using a questionnaire processed using the IBM SPSS 20 application. The analytical method used was multiple linear regression analysis and moderation. Based on the research results obtained, simultaneously Emotional Intelligence has a positive and significant effect on the Psychological Well-being of Regional Inspectorate Employees of North Sulawesi Province. Self-Efficacy has a positive and significant effect on the Psychological Welfare of Regional Inspectorate Employees of North Sulawesi Province. Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Psychological Welfare of Regional Inspectorate Employees of North Sulawesi Province.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Psychological Wellbeing

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan maupun institusi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM secara garis

besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Elemen utama organisasi yaitu SDM dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan emosional diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kecerdasan emosional maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Dengan kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki kepuasan dan kesejahteraan dalam bekerja.

Perusahaan yang baik harus memiliki strategi dan standar dalam menciptakan MSDM yang berkualitas dalam perusahaan untuk itu pentingnya mengetahui keterampilan yang dimiliki termasuk kecerdasan emosional serta mengetahui seberapa besar pengaruhnya dalam menunjang keberhasilan dalam bekerja. Kemampuan yang berupa pengetahuan (*knowledge*) dapat terbentuk melalui pendidikan dan pengalaman, sedangkan keterampilan (*skill*) terbentuk dari latihan-latihan. Keterampilan agar seseorang dapat mengelola diri sendiri merupakan keterampilan mengenai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam menggunakan kemampuan kognitifnya (pengetahuan) sesuai dengan potensi yang dimilikinya secara maksimum. Perlunya perhatian serta pembinaan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai, yaitu dengan mengadakan beberapa program pembinaan dan pelatihan mengenai pengelolaan emosi.

Kecerdasan emosional pegawai perlu digali dan dikembangkan agar mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja serta memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Shahhosseini Mohmmad, Abu Daud Silong, Ismi Arif Ismail, dan Jegak nak Uli (2012:245) bahwa kecerdasan emosional merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan berdampak pada karir yang diperoleh. Selain itu Yadav Nidhi (2011:258) menyebutkan bahwa seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosional rendah.

Kantor Dinas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah salah satu kantor pemerintahan di Kota Manado yang mempunyai tugas membantu Bupati / Walikota ataupun pemerintahan untuk membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah dalam melaksanakan tugasnya sangat memperhatikan kecerdasan emosional pegawainya dimana kecerdasan emosional memiliki unsur-unsur yaitu; kesadaran terhadap diri sendiri, kemampuan menata diri sendiri, mampu memotivasi, memiliki sikap empati yang baik dan memiliki keahlian dalam hidup sosial. Selaras dengan yang diatas, kecerdasan emosional bilamana telah mampu dikelola dengan baik akan berdampak pula pada Efikasi Diri para pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Efikasi Diri pegawai dapat di lihat melalui ; dukungan sosial, motivasi, tersedianya sarana dan prasarana, kesehatan fisik, kompetensi, niat, disiplin dan bertanggung jawab, rasa syukur kepada Tuhan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (2019) menyatakan Kecerdasan Emosional adalah kemampuan mengenali emosi diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri sewaktu perasaan atau emosi itu muncul

dan mampu mengenali emosinya sendiri apabila ia memiliki kepekaan yang tinggi atas perasaan mereka yang sesungguhnya dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat.

### **Efikasi Diri**

Menurut Aini (2015) menyatakan Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi.

### **Kepuasan Kerja**

Edy Sutrisno (2019) menyatakan Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### **Kesejahteraan Psikologi**

Menurut Huppert (2009) menyatakan bahwa Kesejahteraan Psikologis merupakan segala persoalan mengenai hidup yang dapat berjalan baik, sebagai gabungan dari perasaan baik dan bagaimana individu dapat berfungsi secara efektif.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Yuan Yovita Setiawan, Emilia Arliansyah (2021) bertujuan mengenal pasti pengaruh strategi daya tindak dalam hubungan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologi pelajar luar bandar miskin di Sabah. Responden kajian ini adalah sebanyak 430 orang pelajar yang berumur 13 hingga 18 tahun lebih banyak dari beberapa sekolah luar bandar diseluruh Sabah. Kajian ini menggunakan alat kajian The Schutte Self-Report Emotional Intelligence Test (SSEIT) untuk mengukur kecerdasan emosi, Coping Strategy Inventory Scale (CSI-S) dan Ryff Scales of Psychological Well-Being untuk mengukur strategi daya tindak dan kesejahteraan psikologi pelajar. Strategi hari tindak pertunangan dan Disengagement didapati bertindak sebagai pemisah dalam hubungan kecerdasan emosi dan kesejahteraan psikologi. Kajian ini menyediakan maklumat kepada berbagai pihak terutama pelajar, ibu, bapa, guru-guru, penyelidik maupun pihak wajib tentang kepentingan kecerdasan emosi dan strategi daya tindak terhadap kesejahteraan psikologi pelajar luar bandar miskin di Sabah.

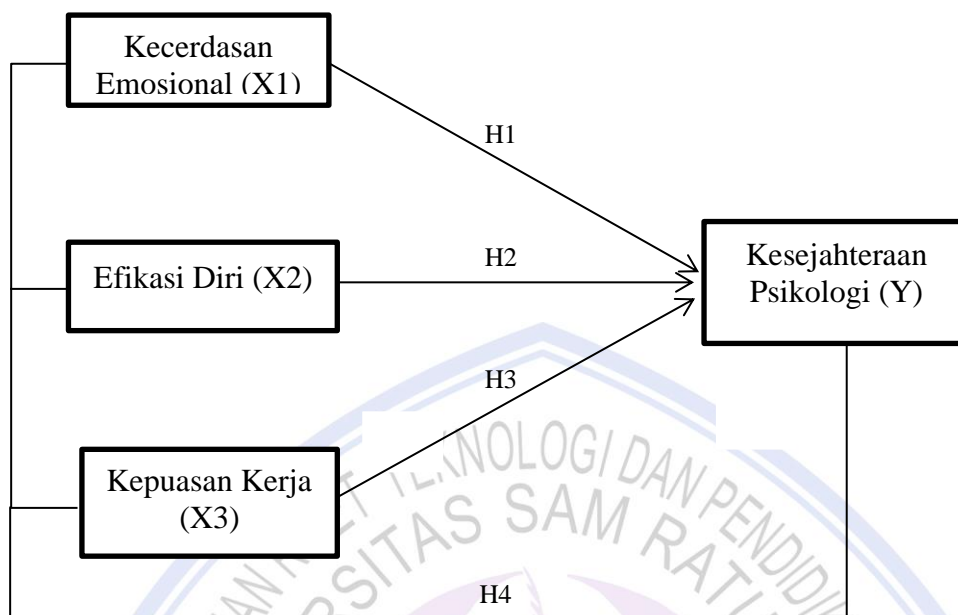
Penelitian Alifa nuraini, Endah nawangsih (2022) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi diri menyelesaikan skripsi terhadap kesejahteraan psikologis pada mahasiswa sedang menyusun skripsi di Universitas Islam Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan analisis data regresi linear sederhana. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah General Self-Efficacy Scale (GSES) oleh Novrianto, Marettih & Wahyudi (2019) yang kemudian dimodifikasi oleh peneliti dengan hasil Alpha Cronbach 0.921 dan *Psychological Well-Being Scale* (PWBS) yang telah diadaptasi oleh Rachmayani & Ramadhani (2014). Sampel akhir yang didapatkan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Universitas Islam Bandung dengan jumlah sampel sebanyak 327 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $.000 < .05$ , sehingga diketahui terdapat pengaruh variabel efikasi diri menyelesaikan skripsi terhadap variabel kesejahteraan psikologis dengan kontribusi sebesar 46.6%.

Penelitian Kindy Islamiati (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis perawat. Populasi penelitian ini berjumlah sekitar 43.468 perawat yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu: (1) perawat pria atau wanita; (2) berusia (19-30) tahun; (3) bekerja di Rumah Sakit/Klinik/Puskesmas di wilayah Jabodetabek. Sampel penelitian ini berjumlah 203 responden. Metode dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dan accidental sampling. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis adalah Ryff's Psychological Well-Being Scale (RPWBS) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan alat ukur Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985). Sedangkan spiritualitas di tempat kerja diukur dengan menggunakan alat ukur Spirituality at Work Scale yang dikembangkan oleh Ashmos dan Duchon (2000). Teknik analisa data pada penelitian ini, yaitu menggunakan software Lisrel untuk melakukan validitas alat ukur penelitian. Kemudian, untuk melakukan analisa uji hipotesis menggunakan analisa regresi berganda dengan menggunakan software SPSS.

Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis perawat sebesar 65.3%. Dari koefisien regresi pada seluruh variabel yang diuji, terdapat 3 variabel yang berpengaruh secara signifikan yaitu kehidupan batin, makna & tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 hipotesis yang diterima. Nilai proporsi varians yang diperoleh dengan seluruh variabel independent penelitian ini sebesar 65,3%. Sedangkan 34,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sehingga, untuk penelitian

selanjutnya dapat menggunakan faktor lain yang dapat dijadikan variabel independent seperti resiliensi, persepsi dukungan organisasi, rasa syukur, dan lain-lain.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**  
*Kajian teori, 2023*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>2</sub>: Diduga Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>3</sub>: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>4</sub>: Diduga Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### METODE PENELITIAN

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan deskriptif asosiatif adalah strategi penelitian, sesuai dengan tujuan dan bentuk kerangka konseptual. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif deskriptif asosiatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian secara faktual, sistematis dan akurat serta mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sejumlah 60 orang.

#### Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel bersifat sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel pada seluruh pegawai yang bekerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Handayani (2020)

teknik pengambilan sampel atau sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Sumber data yang di dapat merupakan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang menjadi narasumber dalam penelitian ini.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi dan Kuesioner. Menurut Sugiyono (2018), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang keadaan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Menurut Sugiyono (2018), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2018), menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sama atau tidaknya hasil pengukuran yang diperoleh pada beberapa pelaksanaan pengukuran, dengan syarat aspek yang diukur tidak mengalami perubahan (Sugiyono, 2018).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan, berdistribusi normal atau di ambil dari populasi normal.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel-variabel independen yang digunakan pada penelitian ini. Adanya hubungan multikolinieritas apabila nilai Tolerance Value tidak lebih dari 0,10 dan VIF Variabel yang tidak konstan.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi atau tidak penyimpangan antara variabel yang tidak konstan. Sebab varian yang layak digunakan adalah dengan model regresi homokedastisitas, oleh karenanya jika nilai probability Sig. >0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Regresi Linier Berganda**

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen, dengan rumus:

$$Y = a + b (X1, X2 )$$

Keterangan :

Y = Kesejahteraan Psikologi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Efikasi Diri

a dan b = Koefisien regrei

### **Teknik Analisis**

Data yang perlu dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan IBM SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20 sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian. SPSS merupakan program komputer yang digunakan untuk pengolahan dan menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas**

Suatu indikator dinyatakan valid apabila memperoleh hasil  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $\leq 0,05$ . Dengan demikian keseluruhan pernyataan tiap indikator bisa dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel		Correlations	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	X1.1	.769	Valid
	X1.2	.794	Valid
	X1.3	.658	Valid
	X1.4	.823	Valid
	X1.5	.634	Valid
	X1.6	.706	Valid
Efikasi Diri (X2)	X2.1	.752	Valid
	X2.2	.771	Valid
	X2.3	.841	Valid
	X2.4	.626	Valid
	X2.5	.898	Valid
	X2.6	.784	Valid
	X2.7	.809	Valid
	X2.8	.776	Valid
	X2.9	.808	Valid
	X2.10	.704	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	.787	Valid
	X3.2	.747	Valid
	X3.3	.864	Valid
	X3.4	.843	Valid
	X3.5	.865	Valid
	X3.6	.751	Valid
	X3.7	.830	Valid
	X3.8	.812	Valid
	X3.9	.788	Valid
	X3.10	.782	Valid
Kesejahteraan Psikologi (Y)	Y1	.768	Valid
	Y2	.723	Valid
	Y3	.851	Valid
	Y4	.758	Valid
	Y5	.843	Valid
	Y6	.768	Valid
	Y7	.780	Valid
	Y8	.782	Valid
	Y9	.815	Valid
	Y10	.768	Valid

Sumber: Output SPSS 20 (2023)

Berdasarkan Uji Validitas dari hasil pengolahan data dengan nilai signifikansi  $r_{tabel}$  0,254 terlihat bahwa masing-masing pernyataan untuk variabel X2 diperoleh hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan pada 60 responden dengan menggunakan pernyataan yang sudah valid dalam uji validitas dan akan dipengaruhi reliabilitasnya. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ .

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	.817	Reliabel
Efikasi Diri (X2)	.925	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	.938	Reliabel
Kesejahteraan Psikologi (Y)	.928	Reliabel

(Sumber: Output SPSS 20 (2023))

Berdasarkan Tabel 2 dari hasil pengolahan data uji realibilitas indikator Kecerdasan Emosional (X1), Efikasi Diri (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kesejahteraan Psikologi (Y) diperoleh hasil Cronbach's Alpha >0,60. Dengan demikian masing-masing pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.14266721
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.047
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.600

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20 (2023)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,600 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bawa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Tolerance	VIP
( Constant)	8.335	5.447		1.530	.132		
Kecerdasan Emosional	.147	.070	.217	2.119	.039	.902	1.108
Efikasi Diri	.284	.093	.337	3.049	.004	.770	1.299
Kepuasan Kerja	.392	.117	.361	3.343	.001	.809	1.236

Sumber: Output SPSS 20 (2023)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance Value* tidak lebih dari >0,10 dan *VIF*<10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen Kecerdasan Emosional (X1) dan Efikasi Diri (X2) tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 5 dengan menggunakan uji ABS hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) = Efikasi Diri (X2) = dan variabel Kepuasan Kerja (X3) = Dari data di atas standar nilai signifikansi 0,05 sehingga data dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Ustandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error				Tolerance	VIP
( Constant)	5.369	3.464		1.550	.127		
Kecerdasan Emosional	000	.044	-.001	-.008	.994	.902	1.108
Efikasi Diri	-.050	.059	-.128	-.851	.398	.770	1.299
Kepuasan Kerja	-.031	.075	-.062	-.420	.676	.809	1.236

Sumber: Output SPSS 20 (2023)

## Pembahasan

### Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologi

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan variabel Kecerdasan Emosional (X1), Efikasi Diri (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kesejahteraan Psikologi (Y) berpengaruh. Karena dari pengelolaan diketahui bahwa signifikansi yaitu sebesar  $0.000 > 0.05$ . Sehingga hipotesis keempat (H4) berpengaruh positif dan signifikan.

### Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Psikologi

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan pada Kesejahteraan Psikologi. Artinya variabel Kecerdasan Emosional ( X1) berpengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologi ( Y ). Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan, paling banyak responden menanggapi pernyataan tersebut dan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Yuan Yovita Setiawan, Emilia Arliansyah (2021) dimana memperoleh hasil Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai.

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologi

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan, yang paling banyak responden menanggapi pernyataan tersebut dan penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Hayani Hayani (2021) dimana memperoleh hasil Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologi

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologi dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing pernyataan dan Penelitian Aliffia Reza (2012) yang menghasilkan nilai rata-rata dari pernyataan-pernyataan yang telah diajukan oleh responden, sehingga hasil dari penelitian ini bisa menghasilkan pengaruh positif dan signifikan dan memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kecerdasan emosional yang baik dimana bisa membantu individu dalam mencapai kesejahteraan psikologi.
2. Secara parsial Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dikarenakan instansi terkait menanamkan nilai efikasi diri



yang tinggi agar memiliki pegawai yang kompeten terhadap pekerjaan.

3. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dikarenakan instansi terkait memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kesejahteraan psikologi yang baik.

#### Saran

1. Bagi pegawai yang bekerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi agar lebih memperhatikan dan mempertahankan kinerja-kinerja yang baik dan pencapaian-pencapaian dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan Kesejahteraan Psikologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antinienė, D., & Lekavičienė, R. (2017). Psychological and Physical Well-being Of Lithuanian Youth: Relation To Emotional Intelligence. *Medicina*, 53(4), 227-284. <https://www.mdpi.com/1648-9144/53/4/277>
- Elsada, C. (2022). Pengaruh Spiritualitas dan Kesejahteraan Emosional Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dengan Perilaku Menyimpang Ditempat Kerja Sebagai Pemoderasi. *Aksioma: Jurnal Manajemen*, 1(2), 108-122. <https://www.journal.unwira.ac.id/index.php/aksioma/article/view/1808>
- Erfa, S., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Penghargaan Terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Perusahaan Di Surabaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 1-9. <https://www.ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK/article/view/388>
- Fuadah, Y. H. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kecerdasan Emosi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral Dissertation, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). <http://etheses.uin-malang.ac.id/19020/>
- Hayani, H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Terhadap Kesejahteraan Psikologi (*Psychological Well-Being*) Pada Pasien Gagal Ginjal Dikomunitas HGM Surabaya. *Humanistik* 45, 7(1). <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/humanistik/article/view/166>
- Islamiatti, K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Perawat. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/49610>
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319-1330. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3052560&val=27780&title=Pengaruh%20Kepuasan%20Kerja%20terhadap%20Kesejahteraan%20Psikologis%20pada%20Karyawan%20yang%20Mengalami%20Job%20Mismatch>
- Mayasari, R. (2014). Pengaruh Keterampilan Sosial dan Efikasi Diri Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Al-Munzir*, 7(1), 98-113. <http://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/view/272>
- McInerney, D. M., Korpershoek, H., Wang, H., & Morin, A. J. (2018). *Teachers' Occupational Attributes and Their Psychological Well-being, Job Satisfaction, Occupational Self-Concept and Quitting Intentions. Teaching and Teacher Education*, 71, 145-158. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X17306121>
- Montes-Berges, B., & Augusto-Landa, J. M. (2014). *Emotional Intelligence and Affective Intensity as Life Satisfaction and Psychological Well-Being Predictors On Nursing Professionals. Journal Of*

- Ruble, M. J., Cole, J. D., Weiss, S. S., Clayton, R., & Weiss, L. (2022). *The Relationship Between Pharmacist Emotional Intelligence, Occupational Stress, Job Performance, and Psychological Affective Well-Being*. *Journal Of The American Pharmacists Association*, 62(1), 120-124. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1544319121003745>
- Septyarini, E., & Pratiwi, R. N. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Profesionalisme Kepemimpinan Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 157-168. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/197>
- Setiawan, Y. Y., & Arliansyah, E. (2021). *Being The Master Of Myself: Pelatihan Kecerdasan Emosi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Asisten Dosen*. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 13(1), 1-14. <http://repository.ubaya.ac.id/38838/>
- Srimulyani, V. A. (2020, September). Pengaruh Eustress Peran, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesejahteraan Psikologis Momprenneur. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 478-488). <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/291>
- Xie, J., Liu, M., Zhong, Z., Zhang, Q., Zhou, J., Wang, L., ... & Cheng, A. S. (2020). *Relationships Among Character Strengths, Self-Efficacy, Social Support, Depression, and Psychological Well-Being Of Hospital Nurses*. *Asian Nursing Research*, 14(3), 150-157. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1976131720300451>
- Yaacob, M. (2012). Strategi Daya Tindak Sebagai Moderator Dalam Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kesejahteraan Psikologi (Doctoral Dissertation, Universiti Teknologi Malaysia). <http://eprints.utm.my/id/eprint/39163/1/MardhiahYaacobMFPPSM2012.pdf>
- Yunus, F. W., Mustafa, S. M. S., Nordin, N., & Malik, M. (2015). *Comparative Study Of Part-Time and Full-Time Students' Emotional Intelligence, Psychological Well-Being and Life Satisfactions In The Era Of New Technology*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 234-242. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815000488>
- Zakia, K., Ice, K., & Elfitra, A. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Tenaga Kesehatan Puskesmas Alahan Panjang Kab. Solok (Doctoral Dissertation, Universitas Bung Hatta). <http://repo.bunghatta.ac.id/2493/>