

Pengaruh Self-Efficacy dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Atry Tresya Widastuti¹, Roby Sambung², Nurlia Eka Damayanti³, Rian Sidiq Prakoso⁴

^{1,2,3,4}Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia

E-mail: atryesyawidastudi@gmail.com¹, robysambung@feb.upr.ac.id²,
nurliaekadamayanti@feb.upr.ac.id³, rianprakoso@feb.upr.ac.id⁴

Article History:

Received: 07 Maret 2026

Revised: 01 April 2026

Accepted: 13 April 2026

Keywords: *self-efficacy*,
kecerdasan emosional, kinerja
karyawan, kepuasan kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hotel bintang 3 di Kota Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 183 orang karyawan hotel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama serta observasi untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi dan aktivitas kerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan, serta antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan diri dan kemampuan pengelolaan emosi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat krusial dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena SDM memiliki pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pengembangan SDM merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dalam organisasi. Peningkatan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan atau pengembangan kapasitas dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dan kualitas hasil yang dicapai oleh individu dalam

suatu organisasi (Nugroho et al., 2025). Karena itu, karyawan harus mendapat perhatian khusus dan serius agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Produksi tenaga kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil produksi barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu, telah meningkat dalam lima tahun terakhir, menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker). Peningkatan ini menunjukkan seberapa besar sumbangan tenaga kerja terhadap kegiatan ekonomi (Widodo & Tandiyono, 2024). Kinerja karyawan juga merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Dalam sektor jasa, kualitas pelayanan dan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus mampu bekerja secara efektif dan terus berkembang untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Friscila, 2025). Kinerja adalah ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas (Lestari et al., 2024). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, yang bergantung pada kinerja SDM yang berkualitas. Namun, keberhasilan SDM dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, pengurangan keluhan, dan pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Azhar & Hakim, 2020). Selain itu, kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan sangat memengaruhi kemajuan perusahaan karena sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Aditya et al., 2024). Oleh karena itu, semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai (Tamba et al., 2025).

Di era modern yang ditandai oleh pesatnya globalisasi dan perkembangan digital, organisasi publik di berbagai negara dituntut untuk mampu menghadirkan layanan yang lebih responsif, transparan, serta akuntabel kepada masyarakat (Friscila, 2025). Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan karyawan dalam menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pengunjung. Pelayanan yang diberikan tidak hanya mencerminkan profesionalisme karyawan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap citra dan reputasi hotel. Perhotelan adalah salah satu sektor pariwisata yang terus dihadapkan pada persaingan yang ketat karena pertumbuhan usaha perhotelan yang sangat pesat saat ini (Damanik, 2020).

Kota Palangka Raya sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah mengalami pertumbuhan sektor jasa yang signifikan, termasuk dalam industri perhotelan. Di tengah meningkatnya mobilitas masyarakat, kegiatan pariwisata, serta berbagai agenda pemerintahan dan bisnis, kebutuhan akan akomodasi yang memadai semakin tinggi. Dalam penelitian ini, dipilih hotel berbintang 3 yang tersebar di Kota Palangka Raya sebagai objek penelitian, yaitu Hotel Neo Palma, Hotel Fovere, Hotel Luwansa, Hotel Batu Suli Internasional, Hotel Avicenna, dan Royal Global Hotel. Hotel-hotel ini menawarkan fasilitas yang kompetitif seperti penginapan yang nyaman, ruang pertemuan, layanan restoran, serta akses yang strategis. Hotel sebagai salah satu bangunan komersial perlu memperhatikan kualitas pelayanan dan fasilitas termasuk pada lokasi yang berada pada daerah yang memiliki potensi keunggulan dalam berbisnis seperti terletak pada arus bisnis dengan keterjangkauan visual yang baik, arus lalu lintas yang mudah dijangkau dan memiliki daya tarik (Kurniawan & Hamidah, 2023).

Hotel bintang 3 dipilih sebagai objek penelitian karena jenis hotel ini berada pada posisi menengah dalam klasifikasi hotel berbintang, yang mengharuskan mereka menjaga keseimbangan antara harga, fasilitas, dan kualitas layanan. Hotel bintang 3 biasanya menjadi pilihan favorit bagi berbagai segmen pasar seperti wisatawan bisnis, keluarga, dan pelancong

dengan anggaran menengah, sehingga memiliki tekanan yang tinggi dalam hal performa pelayanan. Untuk memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan harus menciptakan kinerja yang baik. Perusahaan harus menghasilkan produk yang memenuhi harapan konsumen untuk menciptakan kepuasan konsumen. Kepuasan konsumen akan menciptakan loyalitas pelanggan, sehingga konsumen akan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan. Konsumen yang puas dengan layanan perusahaan akan memberikan penilaian positif dan kemungkinan besar akan menggunakan produk tersebut lagi (Damanik, 2020).

Melalui observasi singkat dan juga ulasan dari konsumen pada laman Google review dan Tripadvisor terhadap beberapa hotel bintang 3 di Palangka Raya tersebut mengindikasikan adanya tantangan dalam hal kinerja dan pelayanan karyawan. Beberapa pengunjung mengeluhkan kurangnya responsivitas dan inisiatif karyawan dalam menangani keluhan, serta kurangnya keramahan dalam pelayanan. Beberapa ulasan menyebutkan keluhan seperti “pelayanan buruk, kamar kotor, tidak profesional” dan “tidak ada tegur sapa dari karyawan”. Ulasan ini mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki keyakinan diri (self-efficacy) untuk mengambil tindakan proaktif dalam memberikan layanan kepada tamu dan minimnya kepekaan emosi serta kemampuan pengelolaan relasi interpersonal dari karyawan hotel.

Self-efficacy yang rendah dapat menurunkan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil inisiatif, sehingga berdampak pada kualitas layanan. Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu dan berperan dalam menghadapi tantangan serta memprediksi hasil tindakan (Ali et al., 2024). Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung lebih proaktif, gigih, dan siap menghadapi kesulitan, sementara self-efficacy rendah dapat menghambat pencapaian tujuan yang ambisius (Arista et al., 2022).

Disisi lain, kecerdasan emosional juga merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan. Karyawan hotel yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengenali emosi tamu, mengelola emosinya sendiri saat menghadapi tekanan, serta membangun hubungan interpersonal yang lebih baik (Alhaddad et al., 2023). Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membantu karyawan mengelola tekanan kerja pada saat jam operasional yang padat, menghadapi berbagai karakter pelanggan secara sabar dan profesional, serta menjalin komunikasi yang efektif antar anggota tim (Erlianti et al., 2025). Ketidakmampuan dalam mengelola emosi bisa memperburuk situasi ketika menghadapi komplain tamu, sehingga memperparah persepsi negatif terhadap pelayanan. Studi oleh Ula (2020) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan pelanggan dalam industri perhotelan, serta memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui iklim kerja yang positif. Hal ini diperkuat oleh HV & Manjunatha (2023) yang menunjukkan bahwa pemimpin dan karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menjaga keterlibatan kerja dan meningkatkan kualitas layanan yang berorientasi pelanggan.

Faktor lainnya adalah kepuasan kerja, Penelitian oleh Widodo & Tandiyono (2024) Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, produksi tenaga kerja telah meningkat dalam lima tahun terakhir. Produksi tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil produksi barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu. Peningkatan ini menunjukkan betapa pentingnya tenaga kerja untuk kegiatan ekonomi. Selanjutnya, kepuasan kerja ini dapat berfungsi sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antara kemampuannya sendiri dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuannya sendiri akan memiliki rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mereka juga

memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, yang berarti mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan-temuan terdahulu mengungkapkan bahwa self-efficacy dan kecerdasan emosional umumnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih ditemukan perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut tidak selalu konsisten pada setiap konteks organisasi. Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, karakteristik organisasi, maupun tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, khususnya pada hotel bintang 3 di Kota Palangka Raya. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara akademis dalam memperkaya kajian perilaku organisasi serta secara praktis menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan di sektor perhotelan.

LANDASAN TEORI

Self-Efficacy

Self-efficacy adalah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan. Pentingnya self-efficacy akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya (Ali & Wardoyo, 2021). Self-efficacy menentukan bagaimana seseorang berpikir secara matang, memotivasi dirinya sendiri, dan berperilaku sesuai yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja (Syifa & Maharani, 2022). Menurut Brown dkk, dalam Sogar (2022) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dari *self-efficacy*, yaitu yakin mampu menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin bahwa diri mampu berusaha, yakin bahwa diri mampu bertahan, yakin dapat menyelesaikan permasalahan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan pada umumnya adalah kemampuan untuk berpikir, bekerja, bertindak, menyelesaikan masalah, dan menerima kondisi yang kompleks. Sementara emosi sendiri adalah keadaan mental, perasaan yang bergejolak. Emosi sendiri dapat berupa senang, marah, sedih, takut, jijik, atau terkejut. Menurut Goleman (Sogar, 2022), indikator kecerdasan emosional dapat diukur dari beberapa aspek yang dapat dijadikan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang sah, etis, dan bermoral (Akmal et al., 2023). Kinerja dapat diketahui dan dihitung jika seseorang atau sekelompok karyawan memenuhi standar atau tolak ukur kinerja organisasi. Penilaian kinerja idealnya didasarkan pada prinsip keseimbangan, konsensus, dan integritas atau transparansi. Sistem evaluasi kinerja didasarkan pada konsep keseimbangan, yang berarti bahwa teknik dan standar pengukuran yang digunakan harus sesuai dengan kepentingan terbaik karyawan dan organisasi. Penjelasan dari Bernadin dan Russel (Sogar, 2022) bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 indikator yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen dan kemandirian. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam periode tertentu berdasarkan standar atau kesepakatan

yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga menunjukkan sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Aditya et al., 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Jika itu terjadi saat mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika lebih banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, lebih banyak kepuasan mereka (Jannah et al., 2023).

Adapun penelitian terdahulu yang membahas tentang penelitian ini seperti *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, dijelaskan bahwa dalam penelitian Apsari & Oktarini (2024) dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki *self-efficacy* cenderung lebih gigih dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan, baik yang ditetapkan oleh diri sendiri maupun organisasi.

Selanjutnya penelitian yang membahas tentang kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dikaitkan dengan hasil kinerja yang lebih baik. Anggota tim yang cerdas secara emosional dapat secara efektif mengelola emosi mereka, yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih produktif (Shafique & Naz, 2023). Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung berkinerja lebih baik dalam peran mereka (Jena, 2021).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan bahwa dalam penelitian Ali & Wardoyo (2021) bahwa Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan mencari cara untuk memaksimalkan hasil pekerjaan mereka. Ada korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada hotel bintang 3 di Kota Palangka Raya, yaitu Hotel Neo Palma, Hotel Batu Suli, dan Hotel Luwansa. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu *self-efficacy* dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada hotel bintang 3 di Palangka Raya.

Produksi tenaga kerja telah meningkat dalam lima tahun terakhir, menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan. Perbandingan antara produksi barang dan jasa dengan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu dikenal sebagai produksi tenaga kerja. Peningkatan ini menunjukkan betapa pentingnya tenaga kerja untuk kegiatan ekonomi.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari enam hotel

berbintang 3 di Palangka Raya. Kemudian sampel pada penelitian ini dilakukan secara proporsional, kemudian dipilih secara acak pada setiap strata. Penentuan sampel ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *Proportionate Stratified Random Sampling* yang berjumlah 183.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Agustini, 2016). Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Untuk menganalisis data, digunakan Structural Equation Modeling (SEM) dalam pembuatan model serta pengujian hipotesis dalam Partial Least Square (PLS). Teknik analisis data menggunakan analisis deksriptif dan analisis inferensial.

Model penelitian merupakan gambaran konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu self-efficacy (X1), kecerdasan emosional (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (M) sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yang akan menggambarkan obyek penelitian, mengidentifikasi karakteristik responden serta menganalisis pola jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan indikator variabel penelitian. Selanjutnya menggunakan analisis inferensial dengan menganalisa *outer model* dilakukan guna memastikan *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (Valid dan *reliable*) (Nuha, 2022). Penelitian ini juga menggunakan uji validitas dengan diskriminan validity. Kemudian menggunakan Uji Model Fit dengan analisa *inner model*. Pengujian dalam atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-Square model penelitian. Konstruksi dependen uji t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural digunakan untuk menguji model struktural (Simbolon, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Self-Efficacy (X1)

Indikator	Mean	Median	Keterangan
X1.1	4,361	4,000	Nilai rata-rata tertinggi
X1.2	-	4,000	
X1.3	-	4,000	
X1.4	-	4,000	
X1.5	4,115	4,000	Nilai rata-rata terendah

Kesimpulan:

Secara umum responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel self-efficacy, terlihat dari nilai median seluruh indikator sebesar 4,000.

2. Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Indikator	Mean	Median	Keterangan
X1.1	-	4,000	Nilai rata-rata tertinggi
X1.2	-	4,000	
X1.3	-	4,000	
X1.4	-	4,000	
X1.5	-	4,000	

X1.6	-	4,000	
X1.7	-	4,000	
X1.8	-	4,000	
X1.9	4,355	5,000	Nilai rata-rata tertinggi
X1.10	4,169	4,000	Nilai rata-rata terendah

Kesimpulan:

Mayoritas responden memberikan penilaian tinggi terhadap variabel kecerdasan emosional, yang terlihat dari nilai median sebagian besar indikator sebesar 4,000, bahkan terdapat indikator dengan median 5,000.

3. Variabel Kepuasan Kerja (M)

Indikator	Mean	Median	Keterangan
M1.1	4,120	4,000	Nilai rata-rata terendah
M1.2	-	4,000	
M1.3	-	4,000	
M1.4	-	4,000	
M1.5	-	4,000	
M1.6	-	4,000	
M1.7	4,393	5,000	Nilai rata-rata tertinggi

Kesimpulan:

Responden cenderung memberikan penilaian tinggi terhadap kepuasan kerja, terlihat dari nilai median yang sebagian besar 4,000 dan satu indikator dengan median 5,000.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

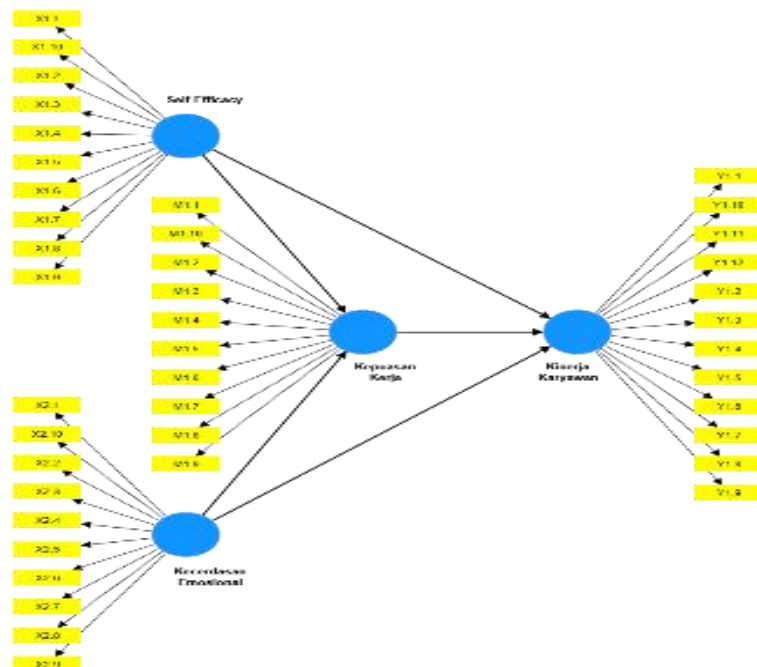
Indikator	Mean	Median	Keterangan
Y1.1	-	4,000	
Y1.2	-	4,000	
Y1.3	-	4,000	
Y1.4	-	4,000	
Y1.5	4,115	4,000	Nilai rata-rata terendah
Y1.6	-	4,000	
Y1.7	-	4,000	
Y1.8	-	4,000	
Y1.9	-	5,000	
Y1.10	-	4,000	
Y1.11	4,301		Nilai rata-rata tertinggi

Kesimpulan:

Secara umum responden memberikan penilaian tinggi terhadap kinerja karyawan, yang terlihat dari nilai median seluruh indikator sebesar 4,000.

Analisis Inferensial

Metode statistik yang dikenal sebagai uji inferensial digunakan untuk membuat kesimpulan atau prediksi tentang populasi berdasarkan data sampel. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS) digunakan. PLS menganalisis hubungan antar variabel dalam model yang kompleks, sedangkan SEM menganalisis hubungan sebab-akibat. Gambar 1 menunjukkan model variabel laten yang akan dianalisis dalam studi ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengujian model dilakukan melalui dua tahap, yaitu Outer Model untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator, serta Inner Model untuk menguji hubungan dan signifikansi antar variabel laten melalui nilai R^2 dan koefisien jalur:

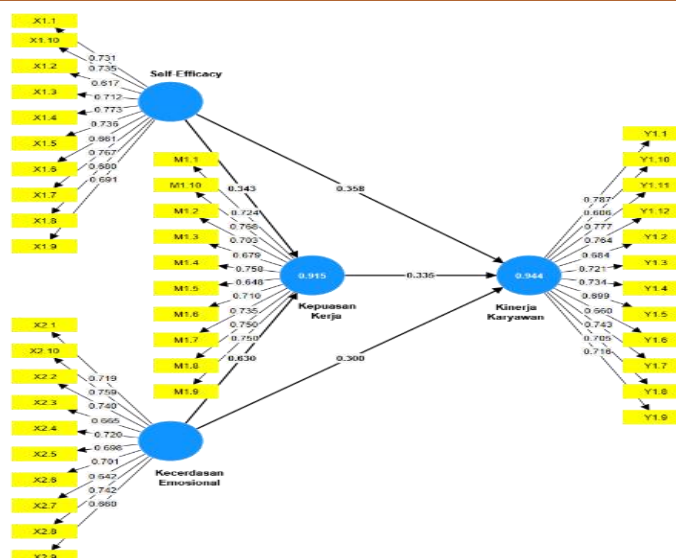
1. Outer Model

a. Convergent Validity

Convergent Validity memiliki dua kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai loading factor atau nilai Average Variance Extracted (AVE).

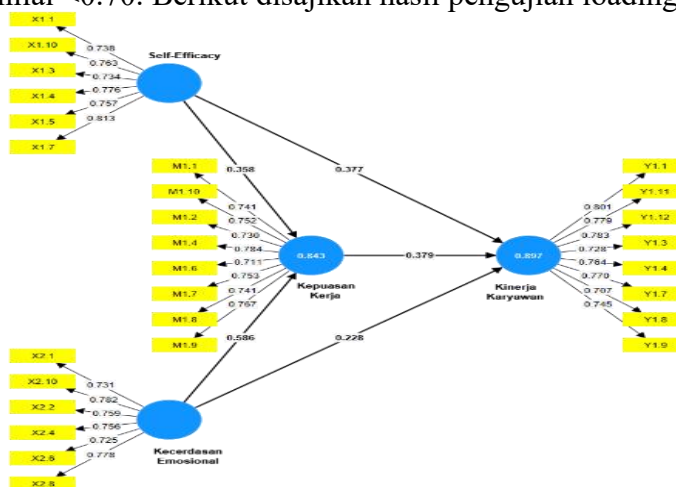
1) Nilai Loading Factor

Adapun hasil convergent validity tahap 1 dalam penelitian pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil Outer Loading 1

Output nilai loading factor untuk variabel Self-Efficacy memiliki empat pernyataan dengan nilai 0.617 (X1.2), 0.661 (X1.6), 0.680 (X1.8), dan 0.691(X1.9), <0.70. Selanjutnya, nilai variabel kecerdasan emosional juga memiliki empat pernyataan dengan nilai 0.665 (X2.3), 0.698 (X2.5), 0.642 (X2.7), dan 0.660 (X2.9). Variabel kinerja karyawan memiliki empat pernyataan dengan nilai 0.684 (Y1.2), 0.699 (Y1.5), 0.660 (Y1.6), dan 0.606 (Y1.10), dan terakhir variabel kepuasan kerja memiliki dua pernyataan dengan nilai 0.679 (M1.3) dan 0.648 (M1.5) juga memiliki nilai <0.70. Berikut disajikan hasil pengujian loading factor tahap 2.



Gambar 3. Hasil Outer Loading 2

Semua pernyataan dari variabel *self-efficacy*, kecerdasan emosional, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada uji tahap kedua di atas 0,7 sehingga dinyatakan valid.

2) Average Variance Extracted (AVE)

Output hasil estimasi average variance extracted (AVE) dapat dilihat pada Tabel 1, variabel dikatakan valid jika memiliki nilai AVE > 0,5.

Tabel 1. Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	0.584	Valid
Kecerdasan Emosional	0.571	Valid
Kinerja Karyawan	0.578	Valid
Kepuasan Kerja	0.559	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Nilai AVE Self-efficacy sebesar 0.584, Kecerdasan emosional sebesar 0.571, Kinerja karyawan sebesar 0.578, dan Kepuasan kerja sebesar 0.559. Keempat variabel tersebut dikategorikan sebagai valid.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan ukuran sejauh mana suatu konstruk dalam model penelitian benar-benar berbeda atau mampu dibedakan dari konstruk lain yang ada (Saragih, 2023). Discriminant validity dapat dievaluasi melalui beberapa kriteria, yaitu nilai cross loading, Fornell-Larcker, dan Heterotrait-Monotrait (HTMT).

1. Cross Loading

Jika hubungan antara indikator atau pernyataan dan konstraknya (nilai cross loading) lebih besar daripada hubungannya dengan konstruk lainnya, indikator atau pernyataan dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Cross Loading

Instrumen	<i>Self-Efficacy</i>	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Keterangan
X1.1	0.738	0.659	0.677	0.630	Valid
X1.3	0.734	0.660	0.673	0.628	Valid
X1.4	0.776	0.712	0.735	0.708	Valid
X1.5	0.757	0.714	0.701	0.710	Valid
X1.7	0.813	0.699	0.743	0.691	Valid
X1.10	0.763	0.607	0.640	0.644	Valid
X2.1	0.638	0.731	0.638	0.654	Valid
X2.2	0.699	0.759	0.750	0.710	Valid
X2.4	0.651	0.756	0.680	0.678	Valid
X2.6	0.666	0.725	0.638	0.654	Valid
X2.8	0.668	0.778	0.671	0.667	Valid
X2.10	0.690	0.782	0.713	0.726	Valid
Y1.1	0.702	0.701	0.801	0.708	Valid
Y1.3	0.712	0.682	0.728	0.687	Valid
Y1.4	0.678	0.646	0.764	0.732	Valid
Y1.7	0.709	0.730	0.770	0.719	Valid
Y1.8	0.656	0.633	0.707	0.647	Valid
Y1.9	0.687	0.678	0.745	0.691	Valid
Y1.11	0.711	0.724	0.779	0.691	Valid

Y1.12	0.682	0.696	0.783	0.687	Valid
M1.1	0.613	0.644	0.652	0.741	Valid
M1.2	0.649	0.636	0.652	0.730	Valid
M1.4	0.684	0.691	0.670	0.784	Valid
M1.6	0.651	0.645	0.661	0.711	Valid
M1.7	0.626	0.692	0.700	0.753	Valid
M1.8	0.690	0.699	0.737	0.741	Valid
M1.9	0.644	0.669	0.693	0.767	Valid
M1.10	0.680	0.719	0.702	0.752	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Hasil uji cross-loading menunjukkan angka yang konsisten dan valid untuk semua indikator. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan dapat secara efektif membedakan antara berbagai konstruk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang sah.

2. Fornell-Lacker

Digunakan secara efektif untuk memeriksa apakah konstruk dalam model PLS memiliki diskriminasi yang baik.

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Self-Efficacy</i>	1.000			
Kecerdasan Emosional	0.669	0.792		
Kepuasan Kerja	0.536	0.634	1.000	
Kinerja Karyawan	0.596	0.690	0.472	1.000

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai diagonal pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam kolom dan baris yang sama. Nilai AVE akar kuadrat untuk variabel self-efficacy adalah 1.000 yang lebih tinggi daripada korelasinya dengan kecerdasan emosional (0.669), dan kinerja karyawan (0.596). Demikian pula, nilai untuk variabel lainnya seperti kecerdasan emosional (0.792), Kepuasan kerja (0.536), dan Kinerja karyawan (1.000) juga lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk.

3. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 4. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
<i>Self-Efficacy</i>				
Kecerdasan Emosional	0.795			
Kinerja Karyawan	0.596	0.814		
Kepuasan Kerja	0.536	0.753	0.472	

Tabel 4 menunjukkan seluruh nilai HTMT antar variabel berada di bawah ambang batas tersebut. Nilai tertinggi terdapat antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan (0.814),

sementara nilai terendah terdapat antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja (0,472). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar konstruk yang diuji, dan validitas diskriminan berdasarkan kriteria HTMT juga telah terpenuhi.

2. Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model penelitian serta menilai tingkat signifikansinya. Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square pada setiap variabel endogen sebagai indikator kemampuan prediksi model. Selain itu, analisis juga dilakukan melalui nilai path coefficient atau uji-t untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel, serta nilai f-Square untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dalam model structural (Girsang et al., 2025).

R Square (R^2)

Nilai R-Square digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square, maka semakin besar kemampuan prediktif model dalam menjelaskan variabel endogen (Febriani et al., 2025).

Tabel 5. Hasil Uji R-Square (R^2)

Var. Dependen	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.897	0.895
Kepuasan Kerja	0.843	0.842

Hasil analisis menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,897 untuk variabel Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa 80.2% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara 19.8% terakhir dipengaruhi oleh faktor di luar model. Hubungan antara variabel independen dan kinerja dianggap sangat kuat. Sementara itu, nilai R-Square sebesar 0,843 untuk variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa 44.5% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh

Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

Uji signifikansi hubungan digunakan untuk menentukan seberapa signifikan secara statistik hubungan antara variabel laten model. Nilai koefisien jalur, juga dikenal sebagai koefisien jalur, dan kesalahan standar dihitung dengan mengambil sampel data untuk prosedur bootstrapping. Sebuah hubungan dianggap signifikan jika p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 0,05). Berikut hasil bootstrapping model penelitian direct effect dan indirect effect. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung karena melibatkan variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Pada program PLS, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat melalui nilai path coefficient (Girsang et al., 2025).

1) Hasil bootstrapping efek langsung (*direct effect*)

Tabel 5. Hasil Path Coefficient

Koefisien Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Ket.
<i>Self-Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	0.377	0.376	0.058	6.506	0.000	Diterima

<i>Self-Efficacy</i> → Kepuasan Kerja	0.358	0.356	0.064	5.558	0.000	Diterima
Kecerdasan Emosional → Kinerja Karyawan	0.228	0.230	0.069	3.279	0.001	Diterima

Berdasarkan dari yang dipaparkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan analisis hipotesis penelitian di bawah ini.

- **Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**
Hasil menunjukkan bahwa Self-Efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.377, T statistik 6.506 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).
- **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**
Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0.379, T statistik 5.118 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).
- **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
Pengaruh Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.586, T statistik 9.280 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).
- **Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja**
Self-Efficacy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.358, T statistik 5.558 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).
- **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja**
Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.228, T statistik 3.279 (>1.96), dan P value 0.001 (<0.05).

2) Hasil bootstrapping efek tidak langsung (*indirect effect*)

Suatu variabel dapat berperan sebagai mediator ketika variabel tersebut mampu menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga pengaruh yang diberikan tidak hanya terjadi secara langsung tetapi juga melalui variabel perantara (Febriani et al., 2025).

Tabel 6. Hasil Path Coefficient

Koefisien Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Ket.
<i>Self-Efficacy</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.135	0.135	0.039	3.450	0.000	Diterima
Kecerdasan Emosional → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.222	0.220	0.046	4.791	0.000	Diterima

- **Pengaruh Self-Efficacy terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Self-efficacy memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.135, T statistik 3.450 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).

• **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.222, T statistik 4.791 (>1.96), dan P value 0.000 (<0.05).

Effect Size (f^2)

Jumlah efek (f^2) digunakan untuk mengukur dampak spesifik variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Nilai f^2 dianggap kecil jika kurang dari 0,02, sedang jika antara 0,02 dan 0,15, dan besar jika lebih dari 0,35. Dengan menghitung f^2 , peneliti dapat menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen dalam model, yang memberikan gambaran lebih lanjut tentang bagaimana hubungan antar variabel berkembang.

Tabel 7. Hasil Uji Effect Size (f^2)

Variabel	<i>Self-Efficacy</i>	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
<i>Self-Efficacy</i>			0.253	0.177
Kecerdasan Emosional			0.073	0.475
Kinerja Karyawan				
Kepuasan kerja			0.217	

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.253. Ini adalah nilai yang besar, yang menunjukkan pengaruh sedang. *Self-Efficacy* memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.073, yang menunjukkan pengaruh sedang. Artinya, Kecerdasan emosional memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.217, yang menunjukkan pengaruh sedang. Kepuasan kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.177, yang menunjukkan pengaruh sedang. *Self-Efficacy* dapat memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka.
- 5) Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja: Nilai f^2 untuk jalur ini adalah 0.475, yang menunjukkan pengaruh besar. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin baik kemampuan mereka dalam mengelola emosi, memahami perasaan diri sendiri maupun orang lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang 3 di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 6,506 dan P-value sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apsari & Oktarini (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian Aditya et al. (2024) menunjukkan bahwa variabel independen dalam model struktural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkuat pentingnya faktor psikologis dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang tiga di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 5,118 dan P-value sebesar 0,000. Selain itu, penelitian oleh Masruroh & Prayekti (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel bintang tiga di Palangka Raya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Dewi et al. (2024), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang 3 di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 5,558 dan P-value sebesar 0,000. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah et al. (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel bintang 3 di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 3,279 dan P-value sebesar 0,001. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2025) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada hotel bintang 3 di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 3.450 dan P-value sebesar 0,000. Penelitian yang dilakukan oleh Kiftiyah & Banin (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

7. Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada hotel bintang 3 (tiga) di Palangka Raya, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 4.791 dan P-value sebesar 0,000. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setio et al. (2024) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh self-efficacy dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hotel bintang 3 di Palangka Raya, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, self-efficacy dan kecerdasan emosional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada hotel bintang 3 di Palangka Raya.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran kepada peneliti selanjutnya. Peneliti menyarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian, tidak terbatas hanya pada hotel bintang 3, tapi juga hotel dengan klasifikasi bintang yang berbeda lainnya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas. Kemudian pada penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau beban kerja, guna diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perhotelan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini. (2016). Peran Dinas Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja kelompok Tani Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. *Otoritas Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol.4, No.1, 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/ojip.v4i1.82>
- Akmal, S., Amiruddin, & Nikar, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Pidie Jaya. *Fakultas Ekonomi Unigha*, 3(1), 23. <https://doi.org/10.47647/jeko>
- Alhaddad, D., Alhaddad, M., Almutawa, L., & Alsaber, A. (2023). The Importance of Emotional Proficiency on Organizational Performance in the Hotel Industry. *European Journal of Business and Management*, 15(5), 65–76. <https://doi.org/10.7176/ejbm/15-5-07>
- Ali, A., Tubastuvi, N., Santoso, S. B., & Hariyanto, E. (2024). The Impact of Development and Training, Work Life Quality, Self Efficacy, Safety, and Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 70–80. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2188>
- Aditya, A., Sambung, R., & Giovanni, J. (2024). *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance With Information Technology Adoption As A Moderating Variable*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jmso.v5i1.13206>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali Di Seminyak. *VALUES*, 3(1), 151–159.
- Azhar, I., & Hakim, N. (2020). Analisis Prilaku Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pendidikan. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 7(1), 52–82.

- <https://doi.org/10.58518/madinah.v7i1.1312>
- Damanik, R. G. (2020). Implementasi Bauran Pemasaran Jasa Perhotelan Dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen Pada Hotel Dafam Lotus Jember. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/102306>
- Dewi, L. P. A. M., Martadiani, A. A. M., & Suarka, I. B. K. (2024). The Role of Job Satisfaction Mediation in the Influence of Person-Job Fit and Job Training on Employee Performance at Grand Inna Kuta Hotel. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1025–1032. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8408>
- Erlianti, Retawati, A., Prakoso, R. S., & Oktavia, I. N. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Driver Motor Ojek Online Di Kota Palangka Raya*. <https://share.google/HA2vgWs5xDdV5hOJo>
- Febriani, N. W., Sambung, R., & Damayanti, N. E. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelaku UMKM melalui Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Intervening. *PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3), 2100–2118. <https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.1240>
- Friscila, A. S. (2025). The Effectiveness of Leadership in Enhancing Employee Creativity in Higher Education Institutions is Examined, with Intrinsic and Extrinsic Motivation Identified as Mediators. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jmso.v6i2.21089>
- Girsang, S. C. P., Kristinae, V., Damayanti, N. E., & Prakoso, R. S. (2025). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Inklusif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Self-Efficacy sebagai Mediasi Pada Guru SMP Negeri 8 Palangka Raya*. <https://share.google/0PLKr93pRFWIWVeUN>
- Handayani, F. (2025). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023b). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Kurniawan, C. D. M., & Hamidah, N. (2023). Analisa Studi Banding Desain Hotel Neo Palangka Raya. *Jurnal Perspektif Arsitektur*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.36873/jpa.v18i1.9704>
- Kiftiyah, I., & Banin, Q. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 327–343. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 270–284. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Nuha, M. S. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Merek Wuling Di Kota Makassar Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/ssbm.v3i4.34568>
- Nugroho, S., Aprilita, Damayanti, N. E., & Kristianti, N. (2025). I-Com: Indonesian Community

-
- Journal Peningkatan Kapasitas SDM Guru Melalui Pelatihan Penggunaan Bamboozle Dan Quizziz Dalam Pembelajaran Interaktif di SMA Negeri 3 Palangka Raya. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.70609/icom>
- Shafique, S., & Naz, I. (2023). A Mediating and Moderating Analysis of the Relationship Between Team Emotional Intelligence and Team Performance. *SAGE Open*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440231155074>
- Simbolon, G. (2024). Pengaruh Kualitas Produk Dan kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening Pada Depot Air Minum Isi Ulang Di Perumahan mendalo Asri.
- Sogar, T. R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sotis Hotel Kupang.
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Sel-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *DIMENSI*, 11(3), 500–517. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Setio, S., Jimad, H., & Erlina, R. (2024). The Influence of Emotional Intelligence, Job Satisfaction, on Employee Performance with the Mediating Variable of Work Motivation. *The International Journal of Business & Management*, 11(10). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2023/v11/i10/bm2310-022>
- Tamba, R. L., Sambung, R., Giovanni, J., & Aprilita. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi kalimantan Tengah. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376–384.
- Widodo, S., & Tandiyono, T. E. (2024). The influence of self-efficacy on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Wahana Andika Mandiri IT Services department. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 77–93. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.32>