

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang mencakup kualitas dan kuantitas yang didapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja merupakan hasil *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi dari kerja, dengan kata lain kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang diberikan oleh pemberi tugas, kompetensi, dan kemampuan karyawan untuk mengembangkan bidang pekerjaannya (Abdullah, 2013, dalam Abdullah, 2014). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013). Kinerja karyawan mempunyai peranan yang penting dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi dari ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di amati serta dapat di ukur. Kinerja juga dapat menjadi salah satu perkembangan sebuah perusahaan dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawan (Rivai, 2003).

2. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2012) kinerja dapat diukur oleh beberapa indikator antara lain:

a. Efektif

Indikator ini mengukur kesesuaian hasil yang dihasilkan dalam mencapai suatu yang diinginkan.

b. Efisien

Indikator ini mengukur kesesuaian proses menghasilkan dengan menggunakan biaya serendah-rendahnya.

c. Kualitas

Indikator ini untuk mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan atau keinginan konsumen

d. Ketepatan Waktu

Indikator ini untuk mengukur tentang pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah benar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan

e. Produktifitas

Indikator ini mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam organisasi tersebut.

Menurut Rivai dan Basri (2004) ada beberapa indikator kinerja:

a. Pengetahuan

Tingkat pemahaman seseorang terhadap pekerjaan yang akan di kerjakan.

b. Kemampuan Kerja

Kesiapan seseorang untuk menerima dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

c. Disiplin

Ketaatan seseorang dalam mematuhi aturan yang berlaku.

d. Team Work

Kemampuan seseorang dalam bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang ada.

e. Kualitas Kerja

Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Moehariono (2010) mengemukakan bahwa menurut model mitra-*lawyer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Harapan mengenai imbalan
- b. Dorongan
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan dan sifat
- e. Persepsi terhadap tugas
- f. Imbalan internal dan eksternal
- g. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

4. Dampak Kinerja

Berikut adalah beberapa dampak dari kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, di antaranya:

- a. Penelitian Indrajaya dkk. dengan judul Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderating (*Study In Pt. Djarum Unit Sakit Kradenan Kudus*) menyatakan bahwa budaya kaizen

dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- b. Penelitian Tutuk Ari Arsanti dengan judul Hubungan Antara Penetapan Tujuan, *Self Efficacy* dan Kinerja, menyatakan bahwa penetapan tujuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Penelitian Triana Fitriastuti dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

B. Kecerdasan Emosional

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman (1996) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Howes dan Herald, 1999 (dalam Rahmasari 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Menurut Salovey dan Mayer, 1999 (dalam Rahmasari 2012) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Salovey juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

2. Indikator Kecerdasan Emosional

(Philip Cater, 2010, dalam Maryana, 2012) mengemukakan orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* yang sering diukur sebagai *emotional intelligent Quotient* (EQ). Goleman (2003) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat

b. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan hubungan saling percaya, serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

e. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan ketrampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim. Goleman (2003) lebih lanjut mengatakan bahwa yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif.

Sedangkan menurut Goleman (2005) membagi aspek kecerdasan emosional menjadi lima aspek dasar, meliputi :

a. Kesadaran Diri

Kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan.

b. Pengaturan Diri

Kemampuan mengatur emosinya sendiri sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas.

c. Motivasi

Kemampuan menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran.

d. Empati

Kemampuan merasakan perasaan orang lain dan mampu memahami perspektif orang lain.

e. Keterampilan Sosial

Kemampuan untuk menanggapi emosi dengan baik ketika berhubungan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, dapat berinteraksi atau bekerja sama dengan lancar.

Sementara itu menurut (Bitsch, 2008, dalam Achmad Sani, 2012) indikator yang termasuk dalam variabel kecerdasan emosional ada 7. Tujuh indikator tersebut diukur dengan ”*The Yong emotional intelligence Inventory (EQI)*”, yakni kuisisioner *self-report* yang mengukur 7 indikator tersebut adalah: *Intrapersonal skills, Interpesonal skills, Assertive, Contentment in life, Reselience, Self-esteem, dan Self-actualization.*

3. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional antara lain:

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis. Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan

individu, apa bila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya. Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosional berlangsung. Faktor eksternal seperti stimulus itu sendiri, stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi dirinya sendiri. Sedangkan, lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatar belakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

Sedangkan menurut (Juliana, 2013, dalam Agustian, 2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu:

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif.

b. Faktor Pelatih Emosi

Kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang akan membentuk nilai. Reaksi emosional apabila di ulang-ulang akan menjadi kebiasaan.

c. Faktor Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu sarana belajar seseorang untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Mulai dari dikenalkan dengan berbagai macam emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan.

4. Dampak Kecerdasan Emosional

Dampak dari kecerdasan emosional dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengendalikan diri dan dapat mengontrol emosi diri sendiri. Seseorang yang bisa mengontrol emosinya dengan baik, diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Apabila kecerdasan emosional seseorang rendah maka kinerja yang dimiliki akan rendah dikarenakan seorang tersebut tidak mampu mengontrol emosinya secara baik.

C. *Self Efficacy*

1. Definisi *Self Efficacy*

Self efficacy adalah kepercayaan seseorang individu tentang kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan tugas tertentu dengan sukses (Greenberg, 2003). *Self efficacy* adalah tentang keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk menghadapi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. (Engko, 2006) dalam Massoni, Minarsih dan Fathoni (2015). Sedangkan menurut Bandura, 1997 (dalam Sulaiman, Asnawi dan Matriadi 2014) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian tingkatan tertentu. *Self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Sapariyah, 2011).

2. Dimensi *Self Efficacy*

Dimensi dari variabel *self efficacy* menurut Bandura (dalam Massoni, Minarsih, dan fathoni 2015) mengungkapkan ada tiga, yaitu:

- a. Tingkatan kesulitan tugas. Seorang individu mampu diukur *self efficacy*-nya dengan melihat kesulitan tugas yang dialaminya.
- b. Kemampuan melaksanakan tugas. Seorang individu perlu memiliki kemampuan terkait penguasaan tugas yang dihadapinya.
- c. Tingkat keyakinan. Indikator ini lebih mengarah kepada seberapa yakin individu mampu melaksanakan tugas yang dihadapi dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* setiap individu berbeda dalam beberapa dimensi, yaitu tingkat kesulitan tugas, keadaan umum tugas, dan kekuatan atas keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas.

3. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Greenberg (2003) penilaian *self efficacy* terdiri dari tiga komponen dasar:

- a. *Magnitude*: tingkat kesulitan di mana seorang individu percaya bahwa dia dapat melakukan.
- b. *Strength*: keyakinan seseorang bahwa ia kuat dan dapat melakukan pada tingkat itu.
- c. *Generality*: sejauh mana *self efficacy* dalam satu situasi atau untuk satu tugas yang meluas ke situasi yang lain dan tugas-tugas lain.

4. Sumber-sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura (dalam Schultz & Schultz, 1994) penilaian seseorang mengenai tingkatan *self efficacy* yang diyakininya berdasarkan empat sumber informasi, yaitu:

- a. Pencapaian prestasi (*Performance attainment*)

Pencapaian prestasi merupakan bagian yang paling berpengaruh dalam penentuan *self efficacy*. Pengalaman sukses sebelumnya memberikan indikasi langsung dari tingkatan kompetensi individu. Tingkah laku atau hasil

sebelumnya menunjukkan kemampuan individu dan menguatkan penilaiannya atas *self efficacy*. Khususnya apabila kegagalan sebelumnya diulangi dengan kegagalan lagi, maka hal ini akan menurunkan *self efficacy*.

Individu dengan *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka bisa berdamai secara efektif dengan kejadian yang mereka hadapi dalam kehidupannya. Mereka mengharapkan kesuksesan dalam rintangan yang akan dihadapi, oleh karena itu mereka gigih dalam tugas dan sering melakukan performansi yang baik. Mereka memiliki kepercayaan diri yang baik dalam kemampuan mereka dibandingkan individu dengan *self efficacy* yang rendah, dan mereka hanya sedikit memperlihatkan keragu-raguan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi melihat hal sulit sebagai tantangan dan aktif mencari situasi yang baru.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious experiences*)

Melihat kesuksesan orang lain akan menguatkan perasaan akan *self efficacy*, khususnya jika seseorang yang menjadi objek observasi memiliki kemampuan yang sama dengan individu yang melakukan observasi. Sebaliknya jika individu melihat orang lain yang dianggap memiliki kesamaan tersebut mengalami kegagalan, maka hal ini akan menurunkan *self efficacy*.

Individu yang memiliki standar penampilan tinggi yang mengambil standar tersebut dari hasil mengobservasi model yang sukses akan memiliki harapan yang tinggi, namun jika kemudian gagal, maka individu tersebut akan menghukum dirinya sendiri dengan perasaan tidak berharga dan depresi.

Jadi, hal yang terpenting adalah menentukan orang yang tepat kemampuan dan kompetensinya untuk dijadikan model. Model yang dipilih juga akan menunjukkan strategi dan teknik yang mungkin dilakukan pada situasi yang sulit.

c. Persuasi lisan (*Verbal persuasion*)

Mengatakan kemampuan yang dimiliki dan prestasi apa yang ingin dicapai dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang. Hal ini mungkin yang paling umum dari keempat sumber penilaian *self efficacy* lainnya. Persuasi lisan ini sering dilakukan oleh orang tua, guru, suami/istri, teman, dan terapis. Agar efektif, persuasi haruslah realistik.

d. Keterbangkitan psikologis (*Psychological arousal*)

Keterbangkitan psikologis ini meliputi perasaan tenang atau ketakutan pada situasi yang membuat stres. Keterbangkitan psikologis ini biasa digunakan untuk melihat kemampuan individu dalam mengatasi masalah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat sumber informasi mengenai tingkatan *self efficacy*, yaitu pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi lisan, dan keterbangkitan psikologis.

5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

a. Jenis kelamin

Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu seorang pria memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita, begitu juga sebaliknya *self efficacy* wanita unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan pria. Pria biasanya memiliki *self efficacy* yang tinggi dengan pekerjaan yang menuntut keterampilan teknis matematis.

b. Usia

Self efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama kehidupan. Individu yang lebih tua memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda.

c. Tingkat Pendidikan

Self efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat terjadi pada institusi pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang pendidikan tinggi biasanya memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi. Karena pada dasarnya mereka lebih banyak menerima pendidikan formal dan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dan mengatasi suatu persoalan.

d. Pengalaman Kerja

Self efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat terjadi pada suatu organisasi maupun perusahaan. *Self efficacy* terbentuk sebagai proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam perusahaan tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *Self efficacy* yang dimilikinya dalam bidang pekerjaan tertentu. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan *self efficacy* orang tersebut justru cenderung tetap atau menurun. Dalam hal ini bergantung pada tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas 4 faktor yang mempengaruhi tingkat. *Self efficacy* seseorang adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja.

Menurut Bandura 1997 (dalam Retno Wulansari 2001), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering dicapai oleh karyawan tentunya akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki karyawan tersebut, sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* karyawan tersebut secara otomatis. Apabila keberhasilan yang diperoleh karyawan tersebut lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya hal tersebut tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut diperoleh melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy* karyawan tersebut.

b. Pengalaman Orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman atas keberhasilan orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan yang memiliki kemiripan pekerjaan dengan seseorang tersebut biasanya dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan tersebut dalam tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut dapat ditularkan lewat *socials models*.

c. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*).

Informasi atas kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang akan meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

d. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan serta stres dapat terjadi pada karyawan yang sering mengalami kegagalan dalam melakukan tugasnya. *Self efficacy* ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan kecemasan.

6. Dampak *Self Efficacy*

Bandura (dalam Mayasari 2015) menjelaskan bahwa *self efficacy* mempengaruhi individu dalam beberapa hal, antara lain:

a. Perilaku memilih

Self efficacy berperan signifikan terhadap jenis aktivitas yang dipilih seseorang. Orang cenderung menolak terlibat pada tugas-tugas, pekerjaan atau aktivitas apabila *self efficacy* mereka rendah pada aktivitas-aktivitas tersebut. Sebaliknya, orang akan melibatkan diri pada tugas atau aktivitas apabila *self efficacy* mereka tinggi pada aktivitas-aktivitas tersebut.

b. Usaha dan ketekunan

Adanya *self efficacy* yang tinggi akan membuat seseorang lebih giat dan tekun dalam usahanya untuk berhasil pada suatu aktivitas atau pekerjaan. Sebaliknya adanya *self efficacy* yang rendah membuat seseorang meragukan diri sendiri sehingga usaha yang dilakukannya pun menjadi tidak optimal.

c. Pola pikir dan reaksi emosional

Orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung yakin bahwa kemampuannya lebih rendah daripada yang sebenarnya. Keadaan ini menciptakan stres dan pandangan yang sempit tentang bagaimana cara terbaik menghadapi sebuah masalah. Sebaliknya orang dengan *self efficacy* yang tinggi mengerahkan perhatian dan usahanya untuk memenuhi tuntutan situasi dan menghadapi masalah dengan usaha yang lebih besar.

Self efficacy dapat menentukan jalan hidup yang akan dilalui seseorang karena *self efficacy* seseorang menjadi dasar pilihan yang diambil seseorang. Pilihan-pilihan individu akan menentukan lingkungan yang akan dimasukinya yang selanjutnya menentukan apakah lingkungan yang dipilihnya akan dapat mengembangkan kompetensi, nilai dan minat ke arah yang lebih baik atau tidak. Misalnya ketika seseorang merasa tidak mampu melakukan tugas atau pekerjaan yang berhubungan dengan statistik, maka ia akan mencari

lingkungan atau tugas yang tidak atau tidak banyak berhubungan dengan statistik. Kecendeungan untuk tidak menggunakan pendekatan kuantitatif menjadi sangat tinggi. Melalui lingkungan yang dipilihnya, maka kompetensi, minat dan nilai (value) terhadap statistik juga tidak akan berkembang. Hal inilah yang oleh Bandura disebut sebagai *inaugurating effect*. Maksudnya ada semacam efek pengukuhan terhadap kemampuan dan keadaan diri individu, walaupun mungkin tidak demikian adanya. Jadi, seseorang apabila sudah meyakinkan dirinya tidak mampu untuk mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan dengan statistik, besar kemudian ia memang tidak bisa mengerjakan tugas tersebut dengan baik.

D. PENURUNAN HIPOTESIS

1. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja

Kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaannya sendiri dan orang lain, kemampuan untuk beradaptasi pada situasi dan kondisi yang berbeda dan kemampuan untuk mengendalikan atau menguasai emosi sendiri atau orang lain pada situasi dan kondisi tertentu serta mampu mengendalikan reaksi serta perilakunya. Menurut Goleman (1996) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengatur kehidupan emosinya dengan intelegensi, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Goleman (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja, seorang karyawan bukan hanya membutuhkan kecerdasan kognitif saja, tetapi membutuhkan kecerdasan emosional. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa 15% dari kesuksesan karier seseorang disebabkan oleh keahlian teknis sementara sisanya yang 85% disebabkan oleh kecerdasan emosional atau sikap mental. Goleman (2003) lebih lanjut mengatakan bahwa

yang termasuk dimensi dari kecerdasan emosional adalah kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri. Kemampuan tersebut mencakup pengelolaan bentuk emosi baik yang positif maupun yang negatif. Seorang pekerja yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmasari (2012) kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik itu bila diuji secara parsial ataupun diuji secara simultan. emosi memiliki pengaruh positif dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh penurunan hipotesis yang pertama adalah:

H1: Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada studi kasus guru SMK Negeri 1 Bantul

2. Hubungan *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi terhadap pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

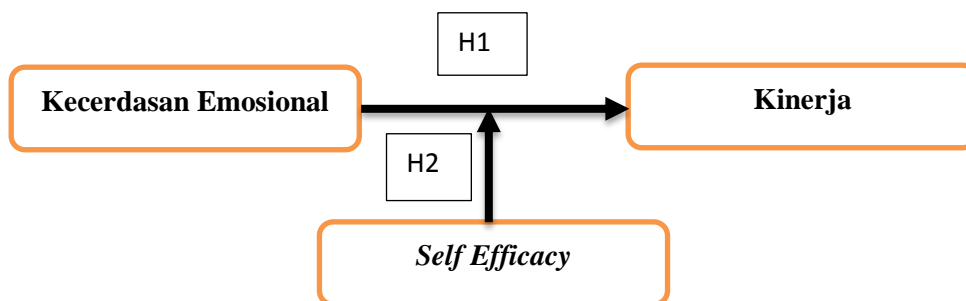
Self efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian tingkatan tertentu. *Self efficacy* mempunyai dimensi tingkatan kesulitan tugas, tingkat keyakinan terhadap kemampuan dan kemampuan dalam mengerjakan tugas. Ada empat hal yang berkontribusi pada pengetahuan seseorang tentang *self efficacy* yang dimiliki, yaitu: pengalaman penguasaan, pengalaman pengganti, persuasi social, serta keadaan emosional dan fisiologis. Keberhasilan dalam situasi actual cenderung menaikkan *self efficacy* yang dimiliki, sebaliknya kegagalan yang berulang akan menurunkan *self efficacy*. Pengalaman seorang pekerja akan mempunyai peran yang paling besar terhadap keyakinan untuk melakukan tugas tertentu. Dengan beberapa dimensi dan indikator yang ada pada *self efficacy*, seorang pekerja yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan sebanding lurus dengan kinerja. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik dan *self efficacy* yang

baik pula biasanya akan mempunyai kinerja yang baik juga, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhdiyanto dan Lukluk Atul Hidayati dengan Judul “Efek Moderasi *Self- Efficacy* Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris di Lembaga Perbankan Bukan Bank di Magelang)” dengan hasil *self efficacy* mampu memoderasi hubungan kecerdasan emosional. Berdasarkan uraian di atas maka diperoleh penurunan hipotesis yang kedua adalah:

H2: *Self Efficacy* mampu memoderasi positif hubungan pengaruh Kecerdasan terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Bantul.

E. Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian