

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARABEL MODERASI**

**(Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul)**

***INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE  
WITH SELF EFFICACY AS A MODERATION VARIABLE***

***(Study at SMK Negeri 1 Bantul Teachers)***



**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD ARIFUDDIN**

**20140410089**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul)**  
***INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE  
WITH SELF EFFICACY AS A MODERATION VARIABLE  
(Study at SMK Negeri 1 Bantul Teachers)***

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



**Disusun Oleh :**

**MUHAMMAD ARIFUDDIN**

**2014041089**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

**2018**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul)**

***INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE  
WITH SELF EFFICACY AS A MODERATION VARIABLE  
(Study at SMK Negeri 1 Bantul Teachers)***

Diajukan oleh

**MUHAMMAD ARIFUDDIN**

**20140410089**

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

Isthofania Astuti, SE., M.Si

Tanggal, 6 Agustus 2018

NIK: 197004219960314305

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul)**

**INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PERFORMANCE  
WITH *SELF EFFICACY* AS A MODERATION VARIABLE  
(Study at SMK Negeri 1 Bantul Teachers)**

Diajukan oleh:

**MUHAMMAD ARIFUDDIN**

**20140410089**

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program  
Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**Tanggal 16 Agustus 2018**

Yang terdiri dari

Tri Maryati, S.E., MM

Ketua Tim Penguji

Isthofania Astuti, S.E., M.Si  
M.Si

Rr. Sri Handari W., S.E.,

Anggota Tim penguji

Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Rizal Yaya S.E., M.Sc., Ph.D., Ak., CA

NIK. 197312181999 143 068

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya,

Nama : Muhammad Arifuddin

Nomor Mahasiswa : 20140410089

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Guru Smk Negeri 1 Bantul)** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelarn kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 6 Agustus 2018

Muhammad Arifuddin

## **MOTTO**

Berbagi Kebahagiaan

Muhammad Arifuddin

Ojo leren dadi wong apik

- (Mamak)

Selalu menjadi pribadi yang bermanfaat untuk alam dan sesama.

– (Bapak)

Sesungguhnya shalat itu mencegah dari perbuatan-perbuatan keji  
dan mungkar.

– (Q.S Al-Ankabut: 45)

Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang beriman.

– (Q.S Al-Anfal: 19)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillahirobil-alamindan segala puji atas limpahan rahmat yang diberikan Allah SWT atas terselesaikannya tugas akhir ini. Tidak lupa ungkapan terimakasih untuk seluruh pihak yang sudah terlibat dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Terdapat kesulitan begitu juga kemudahan yang dijumpai penulis, hal tersebut tentunya tidak lepas dari do'a serta dukungan dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian tugas akhir penulis. Dengan rasa bangga dan bahagia penulis persembahkan tugas akhir ini untuk :

1. Kedua orang tua Babe Sahlan serta Mamak Kamsiyah dan Kakak Umi Meisyaroh yang tidak ada hentinya mendo'akan serta mendukung saya sampai kapanpun tanpa meminta balasan.
2. Terima Kasih untuk Ibu Isthofania Astuti.SE,.MS.i yang dengan kasih dan sabar membimbing serta mengajarkan saya dalam menyusun tugas akhir ini.
3. Terimakasih untuk Waljiman Crew (Abror, Umam, Raka, Andhika, Zulfian, Azmi, Bima, Ichsan, Ardi, Guruh, Yudi, Fachri, Ridho, Blek, Alif, Dinar, Mona, Nicky, Ryan dan Yulia yang telah membantu dan memberikan support.
4. Terimakasih untuk para crew Ojo dhumeh yang telah menghambat serta mendoakan saya untuk drop out yang akhirnya doa kalian gagal.

5. Terima Kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian tugas akhir yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu.



## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi, dan kinerja sebagai variabel terikat. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMK Negeri 1 Bantul. Sampel penelitian ini berjumlah 100 responden yang dipilih dengan menggunakan metode teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan SPSS 22. Analisis pengujian kualitas instrumen data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan uji multikolieritas, uji heteroskedestisitas, uji normalitas, uji T, uji F dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan *self efficacy* yang menjadi variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Kinerja, Mra, Moderasi

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the relationship with self efficacy as a moderating variable. The independent variable in this study is emotional intelligence, and self efficacy as a moderating variable, and performance as variables. The object used in this study is SMK N 1 Bantul. This study sample lied 100 respondents selected using census technique. Data analysis techniques used in this study using Moderate Regression Analysis (MRA) with SPSS 22. The instrument data analysis in this study using validity and reliability test. Classical test analysis in this study uses multicollierity test, heteroskedesticity test, normality test, T test, F test and determination test.*

*The results showed that emotional intelligence had a positive effect and self-efficacy was a moderating variable that was able to strengthen a positive relationship with performance.*

*Keywords: Emotional Intelligence, Self Efficacy, Performance, Mra, Moderation*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya dalam penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi"

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan ide bagi pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Isthofania Astuti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Sahlan, Ibu Kamsiyah dan segenap keluarga yang selalu memberikan dorongan semangat, motivasi dan doa kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
4. Semua pihak yang telah ikut membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan diselesaikannya skripsi ini, penulis berharap penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, kritik, saran, dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya tulis dengan topik ini.

Yogyakarta, 6 Agustus 2018

Muhammad Arifuddin

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
INTISARI .....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xii
<b>BAB I.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. LATAR BELAKANG .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. RUMUSAN MASALAH.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. TUJUAN PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. MANFAAT PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB II.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Definisi Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Indikator Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Dampak Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kecerdasan Emosional.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Definisi Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Indikator Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Faktor-faktor Kecerdasan Emosional.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Dampak Kecerdasan Emosional .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Definisi <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Dimensi <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

4.	Sumber-sumber <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.	Dampak <i>Self Efficacy</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	PENURUNAN HIPOTESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Hubungan <i>Self Efficacy</i> sebagai varibale moderasi terhadap pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	Model Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III.....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	OBJEK PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.	SUBYEK PENELITIAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.	JENIS DATA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D.	TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F.	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G.	METODE PENGUJIAN INSTRUMEN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
H.	Metode Pengujian Asumsi Klasik.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Multikolieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Heteroskedestisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
I.	Metode Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Parsial (Uji T) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji F .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Uji Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.	Uji Regresi Moderasi ( <i>Moderated Regression Analysis</i> )	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A.	GAMBARAN UMUM OBJEK.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Profil SMK N 1 Bantul .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Visi dan Misi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.	Lokasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.	Hasil Penyebaran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.	Karakteristik Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B.</b>	<b>UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C.</b>	<b>UJI ASUMSI KLASIK.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Uji Multikolinieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D.</b>	<b>Pengujian Hipotesis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.	Uji Regresi Sederhana (Hipotesis 1).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.	Uji Regresi Moderasi (Hipotesis 2) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.	Analisis Deskriptif Statistik Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.	Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B.</b>	<b>Saran .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C.</b>	<b>Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Pada Responden.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja.....	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Self Efficacy.....	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	48
Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana.....	49
Tabel 4.11 Uji Regresi Moderasi.....	50
Tabel 4.12 Tabel Interval.....	51
Tabel 4.13 Deskriptif Statistik Kinerja.....	52
Tabel 4.14 Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional.....	53
Tabel 4.15 Deskriptif Statistik Self Efficacy.....	54



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Lokasi SMK Negeri Bantul.....	40
Gambar 4.1 Kurva Uji T .....	52

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia adalah modal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengadaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memegang peran yang penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam organisasi usaha yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, dan sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat dieksploitasi tanpa sumber daya manusia yang memadai, mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan. Manusia harus terpuaskan keinginannya atau aspirasinya sehingga ia dapat mencurahkan perhatian kepada tanggung jawab yang diemban serta tugas yang dilakukan. Jika para karyawan melakukan sebuah pekerjaan tanpa kesungguhan dalam bekerja maka dapat menjadi masalah dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk dikelola dengan baik agar tercapainya sumber daya manusia yang unggul dan sesuai dengan standarisasi perusahaan.

Sumber daya manusia yang unggul sangat dibutuhkan keberadaanya dalam sebuah perusahaan. Unggul dalam kompetensi maupun dalam bidang yang terkait

dalam proses karyawan tersebut bekerja. Seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk paham dalam bidang kompetensinya saja, akan tetapi seorang karyawan juga harus mempunyai keterampilan dalam berinteraksi antara sesama karyawan guna penyesuaian pekerjaan, berkomunikasi masalah pekerjaan, berkepribadian baik dan mampu mengontrol ego serta emosinya, agar mampu menyesuaikan pikiran serta ide dari karyawan lainnya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang mencakup kualitas dan kuantitas yang didapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja merupakan indikator atas hasil kerja seseorang. Dengan adanya penilaian kinerja, diharapkan sebuah organisasi atau perusahaan mampu untuk terus mengevaluasi kinerja para karyawan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan pada perusahaan. Standarisasi kinerja karyawan penting dilakukan pada perusahaan, agar target-target serta visi misi yang ditetapkan pada perusahaan tercapai. Kinerja merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004).

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, 1996). Hasil penelitian Goleman (1999) menunjukkan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah pendorong kinerja puncak. Kemampuan-kemampuan kognitif seperti *big picture thinking* dan *long term vision* juga penting akan tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan Kecerdasan Emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan. Kecerdasan emosional sebagai komponen yang membuat seseorang menjadi pintar menggunakan emosinya. Lebih lanjut bahwa emosi manusia berada di wilayah dari perasaan lubuk hati,

naluri yang tersembunyi dan sensasi emosi yang apabila diakui dan dihormati, kecerdasan emosional akan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan lebih utuh tentang diri sendiri dan orang lain (Howes dan Herald, 1999 dalam Rahmasari, 2012). Kecerdasan emosi adalah proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan untuk memunculkan dan mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi (*controlling*), serta penggunaan emosi untuk mencapai tujuan (Carmichael, 2005, dalam Sani Supriyanto, 2012). Dengan demikian seorang karyawan selain harus memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya, juga harus mampu mengelola kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional seorang karyawan ditunjukkan dengan kemampuan dalam berinteraksi sesama karyawan, kemampuan mengontrol ego, dan keterampilan merespon suatu kejadian atau kebijakan yang diterapkan.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang)” oleh Supriyanto dan Troena (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

*Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Bandura, 2001, dalam Indrajaya dkk, 2016). *Self efficacy* seorang pekerja adalah bagaimana seorang pekerja yakin bahwa dia mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan. *Self efficacy* sangat penting dimiliki seorang pekerja, dengan keyakinan yang dimiliki seorang pekerja membuat seorang pekerja tersebut optimis melakukan pekerjaan tersebut sehingga pekerja tersebut tidak mudah menyerah dan mencari cara agar pekerjaan tersebut selesai dengan standar yang ditetapkan. *Self efficacy* mempengaruhi kepercayaan seseorang pada tercapai atau tidaknya tujuan yang sudah ditetapkan (Pamela, 2002, dalam Muhdiyanto, 2013).

Penelitian yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA PENETAPAN TUJUAN, SELF-EFFICACY DAN KINERJA” oleh Tutuk Ari Arsanti (2009) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kecerdasan emosional. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik, pada banyak penelitian menunjukkan kinerja yang bagus pula, akan tetapi masih ada beberapa faktor lain selain kecerdasan emosional yang menunjang kinerja karyawan, antara lain kemampuan dalam kompetensi pekerjaan, pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan yang terkait dan pendidikan seorang pekerja tersebut. Dengan beberapa indikator tersebut maka *self efficacy* adalah variabel yang pas untuk dijadikan moderasi antara kecerdasan emosional dan kinerja, karena *self efficacy* mempunyai indikator pengalaman, pendidikan, dan usia. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosi yang baik dan ditunjang dengan *self efficacy* yang baik maka diharapkan seorang pekerja tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik pula.

Dunia pendidikan erat kaitannya dengan proses belajar serta mengajar. Proses yang terjadi dalam bidang pendidikan tentunya dibutuhkan peran sumber daya manusia sebagai objek dan subyek. Proses belajar mengajar memiliki peran yang penting dalam penyampaian materi maupun metode-metode dalam praktek pembelajaran. Penyampaian materi maupun metode-metode dalam praktek pembelajaran bisasa dilakukan oleh seseorang yang biasa disebut dengan guru. Seorang guru dituntut untuk dapat menguasai siswa saat dalam proses pembelajaran. Seorang guru juga harus mampu untuk memberikan arahan materi serta metode-motode pembelajaran yang efektif agar terciptanya pembelajaran yang efektif serta materi dapat di serap oleh siswa. Proses belajar mengajar biasa dilakukan di sekolah-sekolah maupun lembaga-lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal.

Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK merupakan salah satu sekolah formal. Sekolah formal adalah contoh lembaga pendidikan yang berfokus pada faktor kecerdasan akademik meskipun tidak lantas mengabaikan hal-hal yang bersifat spiritual atau keagamaan. Hanya saja, sistem pendidikan di sekolah formal memang menekankan pencapaian prestasi anak didik dalam hal kecerdasan intelektual yang pada akhirnya bermuara pada berbagai ukuran akademik. SMK N 1 Bantul merupakan salah satu sekolah yang berada di Kabupaten Bantul. Pada SMK N 1 Bantul diketahui mempunyai tenaga pendidik sesuai dengan bidang kompetensi yang sesuai dengan jurusan yang ada SMK N 1 Bantul. Identifikasi sementara menunjukkan bahwa guru di SMK N 1 Bantul mampu menunjukkan kompetensinya sebagai seorang guru.

Fenomena yang terjadi di SMK N 1 Bantul yaitu usia siswa yang masih dalam kategori remaja, itu menyebabkan kestabilan emosi para siswa yang masih belum bisa stabil, sehingga menyebabkan para guru kesulitan untuk dapat mengendalikan perilaku siswa siswa yang masih belum dapat mengikuti dengan baik aturan sekolah maupun norma-norma yang berlaku dalam kehidupan. Dengan adanya fenomena yang terjadi di SMK 1 Bantul maka di butuhkan oleh para guru kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri maupun siswa dan keterampilan berkomunikasi secara efektif yang bisa diterima oleh siswa SMK sehingga dapat membantu guru dalam mengatasi perilaku siswa yang kurang sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah maupun yang berlaku di masyarakat. Sosok guru juga harus mempunyai kepercayaan diri (*self efficacy*) yang tinggi terhadap profesinya menjadi seorang guru, kepercayaan diri dibutuhkan agar guru menjadi termotivasi dalam menyampaikan pembelajaran dengan baik, lancar dan mudah di terima oleh siswa.

Dari pemaparan latar belakang masalah diatas dan beberapa penelitian terdahulu, belum ada peneliti yang meneliti *self efficacy* sebagai variabel moderasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja. Sehingga, peneliti akan menjadikan *self efficacy* sebagai variabel

moderasi dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variable Moderasi" (Studi Kasus pada guru-guru di SMK N 1 Bantul)

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Kesuksesan seseorang dalam bekerja bukan semata-mata didasarkan pada ketrampilan dan intelektualitas yang tinggi, tetapi juga didasarkan pada kecerdasan emosional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Goleman (2005) yang mengatakan bahwa 80% kesuksesan hidup seseorang, termasuk keberhasilan di lingkungan bisnis atau kerja, dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya. Kecerdasan emosional dapat membantu seseorang dalam melaksanakan atau menjalankan pekerjaannya, selain itu dapat pula memotivasi diri seseorang untuk melakukan perilaku kerja positif yang ekstra secara tulus dan membantu membangun relasi sosial dalam lingkungan keluarga, lingkungan kerja atau kantor, maupun lingkungan sosial masyarakat. Terciptanya relasi sosial akan meningkatkan kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja psikologis yang kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas yang akhirnya akan mewujudkan tujuan dan kesuksesan organisasi.

Seseorang dengan kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik, kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Dengan banyak indikator yang terdapat pada Variabel Kecerdasan emosional tersebut, maka didapatkan rumusan masalah yang pertama adalah ?

- 1. Apakah Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pada Guru di SMK N 1 Bantul ?**

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melakukan suatu hal. Keyakinan diri seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, pengalaman, pendidikan, usia, dan tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada seorang guru, maka didapatkan rumusan masalah yang kedua adalah ?

## **2. Apakah *Self efficacy* mampu memoderasi kecerdasan emosional dengan kinerja ?**

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* sebagai variabel moderasi antara kecerdasan emosional dan kinerja guru.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, adapun beberapa manfaat tersebut ditunjukkan sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan mampu memberikan manfaat dengan menambah informasi serta bahan referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan serta informasi bagi peneliti untuk modal pengalaman agar bisa memahami dunia bisnis di perusahaan nantinya yang terkait dengan topik penelitian yang diambil.

##### **b. Bagi SMK N 1 Bantul**



Penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait dengan kecerdasan emosional seorang guru serta keyakinan seorang guru dalam menjalankan aktivitas belajar mengajar serta aktivitas didalam organisasi. Selanjutnya penelitian ini dapat menjadi evaluasi untuk organisasi dan pada akhirnya organisasi bisa memberikan pelatihan-pelatihan terhadap para guru agar kecerdasan emosional serta kepercayaan diri seorang guru meningkat..

c. Bagi Masyarakat Umum

Dapat menambah wawasan serta informasi sehingga menambah referensi ilmu untuk masyarakat umum.

## 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 Moehersono (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**

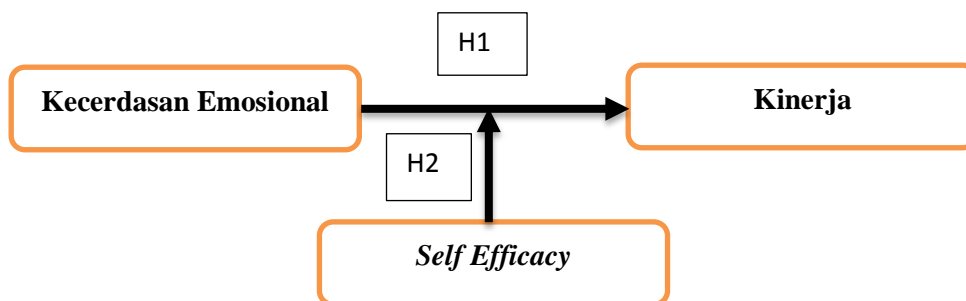
*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian tingkatan tertentu. *Self efficacy* mempunyai dimensi tingkatan kesulitan tugas, tingkat keyakinan terhadap kemampuan dan kemampuan dalam mengerjakan tugas. Ada empat hal 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

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. OBYEK PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan di SMK N 1 Bantul yang berlokasi di Jl. Parangtritis, Km 11, Sabdodadi Kecamatan Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **B. SUBYEK PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan *Self efficacy* sebagai variabel moderasi pada guru SMK N 1 Bantul.

#### **C. JENIS DATA**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner, yang kemudian akan dianalisis sesuai dengan keperluan peneliti.. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak pertama yang akan melakukan penelitian tersebut. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan atau pendapat dari responden yang menjadi subjek penelitian terhadap kuesioner dengan variabel Kecerdasan Emosional, *Self efficacy*, dan Kinerja

#### **D. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, sehingga seluruh jumlah guru akan dijadikan responden untuk mengisi

kuisoner pada penelitian ini. Pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner dengan variabel kecerdasan emosional, *self efficacy* dan kinerja pada seluruh guru di SMK N 1 Bantul.

#### **E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Data merupakan hal penting dalam penelitian ini, sehingga proses pengumpulan data harus diperhatikan dan dijaga validitas data tersebut. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuisoner. Kuisoner adalah instrumen untuk pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan dan responden yang akan mengisinya. Dalam penelitian ini, kuisoner yang digunakan adalah model tertutup, pertanyaan sudah disediakan, sehingga responden cukup memilih pada jawaban yang sudah tersedia dalam kuisoner tersebut. Kuisoner yang akan di isi responden merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini, yaitu Kecerdasan Emosioanl, *Self efficacy* dan Kinerja

Skor dan kategori didasarkan pada skala Likert dimana setiap pertanyaan akan diberikan skor 1 sampai 5, dan menggunakan nilai tertinggi dan terendah dimana pada jawaban yang mendukung pertanyaan akan dituliskan pada skor tertinggi, sedangkan jawaban yang tidak mendukung dituliskan pada skor rendah. Jawaban pada pertanyaan yang dapat dipilih oleh responden berupa:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

Sehingga responden hanya memberikan tanda centang atau *Cheklis* pada kolom jawaban yang sudah disediakan.

## F. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Kinerja	Hasil kerja seseorang mencakup kualitas dan kuantitas yang didapatkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif</li> <li>2. Efisien</li> <li>3. Kualitas</li> </ol>	5 pertanyaan (Danang Sunyoto, 2015)
Kecerdasan Emosional	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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>)</li> <li>2. Pengaturan Diri (<i>Self Management</i>)</li> <li>3. Motivasi (<i>Self Motivation</i>)</li> <li>4.</li> <li>5. Empati (<i>Empathy/Social awareness</i>)</li> <li>6. Ketrampilan Sosial (<i>Relationship Management</i>)</li> </ol>	9 pertanyaan (Goleman, 1996)
Variabel	Definisi	Indikator	Kuesioner
Self Efficacy	Keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian tingkatan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strength</li> <li>2. Level</li> <li>3. Generallity</li> </ol>	6 pertanyaan (Bandura, 1997)

## G. METODE PENGUJIAN INSTRUMEN

Uji kualitas data merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang sudah diperoleh khususnya data dalam kondisi yang baik dan berkualitas sehingga akan menghasilkan kualitas hasil yang baik setelah nantinya semua data akan diolah dan kemudian diinterpretasikan dalam bentuk hasil pengolahan data. Pada

penelitian ini data akan diolah menggunakan alat analisis data Moderated Regression Analysis (MRA).

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat seberapa baik sebuah instrumen yang digunakan pada kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila hasil korelasi menunjukkan skor total dengan hasil signifikan  $> 0,05$  dan dikatakan tidak valid apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi instrumen. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  atau lebih.

## **H. Metode Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik pada penelitian ini diantaranya:

### **1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi, apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Metode yang dapat dilakukan adalah menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) yang mana *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziah, 2014).

### **2. Uji Heteroskedestisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu

cara untuk mengetahui hasil uji heteroskedastisitas dengan langkah pengujian Goldfield-Quandt. Terjadi heteroskedastisitas apabila ditemukan pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang melebar kemudian menyempit). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziah, 2014).

### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah jalur distribusi dari variabel dependen dan independen normal atau tidak. Hal ini dapat diketahui apabila hasilnya ditemukan sebagai berikut:

- a. Model regresi memenuhi normalitas apabila data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal.
  
- b. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas apabila data (titik) menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram yang tidak menunjukkan pola distribusi normal.

## **I. Metode Analisis Data**

### **1. Uji Parsial (Uji T)**

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah dua sampel memiliki rata-rata yang berbeda. Angka probabilitas signifikansi yang digunakan adalah:

- a. Probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



## 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel dependen. Tingkat pengujian ini menggunakan nilai 5% atau 0,05.

## 3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziah, 2014). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas dalam menjelaskan variasinya. Namun jika nilai ( $R^2$ ) mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## 4. Uji Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Penelitian ini menggunakan Moderated Regression Analysis (*MRA*) untuk uji hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variabel *self efficacy*.

Teknik analisis data Moderated Regression Analysis (*MRA*) digunakan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun juga untuk melihat variabel moderasi dalam model dengan mampu memperkuat atau memperlambat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderasi dengan melakukan regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ \quad (2)$$

Setelah dilakukan regresi dengan persamaan di atas, maka dapat terjadi beberapa kemungkinan dengan hasil sebagai berikut:

- a. Bukan sebagai variabel moderator melainkan variabel intervening atau variabel independen apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) akan tetapi berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- b. Menjadi variabel moderator homologizer apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) dan tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y).
- c. Menjadi variabel quasi moderator (moderator semu) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y). Hal ini dikarnakan variabel moderator (Z) menjadi variabel moderator sekaligus variabel independen.
- d. Menjadi variabel pure moderator (moderator murni) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) namun tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y).

Setelah dilakukan pengujian di atas dan diketahui hasilnya menunjukkan variabel moderator. Maka selanjutnya dilakukan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ$$

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. GAMBARAN UMUM OBYEK**

#### **1. Profil SMK N 1 Bantul**

SMK N 1 Bantul merupakan sekolah menengah kejuruan yang berada di wilayah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. SMK N 1 Bantul berdiri pada tahun 1968 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 213/UKK/III/1968 tertanggal 9 Juni 1968 dengan nama SMEA Negeri VI Bantul yang selanjutnya berubah nama menjadi SMEA Negeri 1 Bantul dan sekarang menjadi SMK Negeri 1 Bantul.

Dalam perkembangannya sekolah sangat komit dengan perubahan dan peningkatan mutu. Komitmen peningkatan mutu diaktualisasikan dengan penerapan Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2008 sejak tanggal 21 Oktober 2010 sampai 29 Mei 2013. Kemudian pada awal tahun 2013 SMK Negeri 1 Bantul mengadakan resertifikasi Sistem Manajemen Mutu (SMM) ISO 9001:2008. Hal itu menunjukkan bahwa mutu pendidikan SMK Negeri 1 Bantul telah diakui oleh lembaga sertifikasi TUV Rheinland Cert GmbH dengan sertifikat nomor 01.100.065 164.

#### **2. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi dari SMK Negeri 1 Bantul yaitu:

##### **Visi SMK Negeri 1 Bantul:**

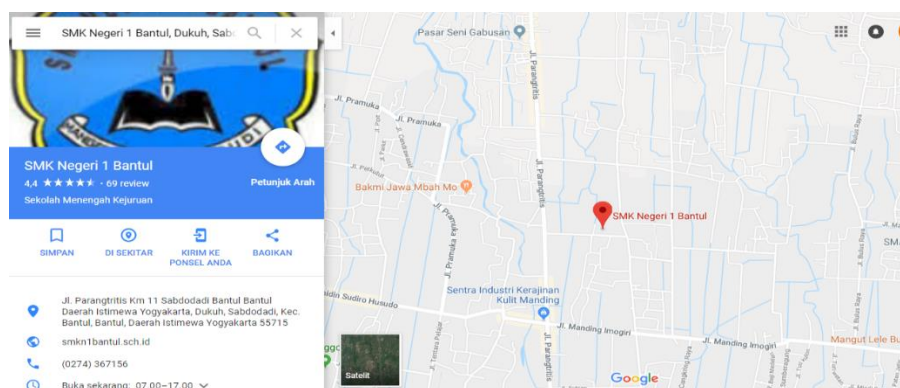
Terwujudnya sekolah berkualitas, berkarakter, dan berwawasan lingkungan.

### Misi SMK Negeri 1 Bantul:

- a. Menyiapkan sarana prasarana dan SDM yang memenuhi standar SNP
- b. Melaksanakan pembelajaran yang berbasis sains dan teknologi.
- c. Mengimplementasikan iman, taqwa, mandiri, jujur, disiplin dan tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari
- d. Melaksanakan pembelajaran berbasis lingkungan serta mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari
- e. Menyiapkan tamatan yang mampu mengisi dan menciptakan lapangan kerja serta mengembangkan profesionalitas dibidang bisnis.
- f. Mengimplementasikan pendidikan etika berlalu lintas dalam kehidupan sehari-hari.

### 3. Lokasi

SMK Negeri 1 Bantul berlokasi di Jl. Parangtritis Km 11 Sabdodadi Bantul Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, Dukuh, Sabdodadi, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55715.



Gambar 4.1 Lokasi SMK Negeri Bantul

#### 4. Hasil Penyebaran

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 16 Juli 2018 sampai 24 Juli 2018. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi setiap unit kantor masing-masing bidang. Adapun jumlah kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 100 kuesioner. Pada waktu pengambilan, peneliti hanya mendapatkan kuesioner sebanyak 85 kuesioner dan ada 10 kuesioner yang cacat sehingga kuesioner yang cacat tersebut tidak bisa dilanjutkan untuk di olah.

Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Pada Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dibagikan	100
Kuesioner kembali	85
Tingkat (%) kuesioner kembali	85 %
Kuesioner yang digunakan	75
Tingkat (%) kuesioner digunakan	88.2 %

Pada penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan seluruh guru yang mengajar di SMK N 1 Bantul yang berjumlah 100 orang. Peneliti melakukan penyebaran dengan mendatangi setiap unit kantor jurusan yang berada di sekolah SMK N 1 Bantul.

#### 5. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden dari seluruh guru SMK N 1 Bantul. Hal ini berkaitan dengan fenomena variabel penelitian ini. Jumlah guru yang ada di SMK 1 Bantul berjumlah 100 orang yang berlatar belakang

dari berbagai jenis baik kelamin, usia, dan lama kerja. Berikut data lengkap responden:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PRESENTASE
<b>JENIS KELAMIN</b>		
Laki-laki	29	38,7 %
Perempuan	46	61,3 %
Jumlah	75	100 %
<b>USIA</b>		
< 30 Tahun	13	17,3 %
30 – 40 Tahun	21	28,0 %
40 – 50 Tahun	18	24,0 %
> 50 Tahun	23	30,7 %
Jumlah	75	100 %
<b>LAMA BEKERJA</b>		
< 5 Tahun	16	21,3 %
5 – 10 Tahun	25	33,3 %
11 – 15 Tahun	7	9,3 %
16 – 20 Tahun	19	25,3 %
> 20 Tahun	8	10,7 %
Jumlah	75	100 %

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan untuk kategori umur dengan jumlah 46 orang dengan presentase 61,3%. Pada kriteria umur mayoritas responden berusia di atas 50 tahun

dengan presentase 30.7 %. Dan untuk kategori lama bekerja mayoritas responden bekerja 5 - 7 tahun dengan presentase 33,3 %.

## B. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA

### 1. Uji Validitas

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh guru di SMK N 1 Bantul. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian dititipkan dalam waktu 20 hari untuk mendapatkan data responden, data akan diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner dihasilkan data sebagai berikut:

#### a. Variabel Kinerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,652	0,000	Valid
2	0,610	0,000	Valid
3	0,738	0,000	Valid
4	0,698	0,000	Valid
5	0,786	0,000	Valid
6	0,819	0,000	Valid
7	0,655	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 75 responden adalah seluruh item kuesioner kinerja dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dilihat pada nilai sig lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 5 (lima)

item kuesioner dari variabel kinerja dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

#### **b. Variabel Kecerdasan Emosional**

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

<b>Item Kuesioner</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,548	0,000	<b>Valid</b>
2	0,629	0,000	<b>Valid</b>
3	0,643	0,000	<b>Valid</b>
4	0,576	0,000	<b>Valid</b>
5	0,505	0,000	<b>Valid</b>
6	0,673	0,000	<b>Valid</b>
7	0,585	0,000	<b>Valid</b>
8	0,597	0,000	<b>Valid</b>
9	0,688	0,000	<b>Valid</b>
10	0,568	0,000	<b>Valid</b>
11	0,642	0,000	<b>Valid</b>
12	0,390	0,001	<b>Valid</b>
13	0,434	0,000	<b>Valid</b>
14	0,573	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 75 responden adalah seluruh item kuesioner kecerdasan emosional dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dilihat pada nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 14 (empat belas) item kuesioner dari variabel kecerdasan emosional dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.



**c. Variabel *Self Efficacy***

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Self Efficacy*

<b>Item Kuesioner</b>	<b>R Hitung</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,318	0,005	<b>Valid</b>
2	0,686	0,000	<b>Valid</b>
3	0,660	0,000	<b>Valid</b>
4	0,678	0,000	<b>Valid</b>
5	0,707	0,000	<b>Valid</b>
6	0,597	0,000	<b>Valid</b>
7	0,733	0,000	<b>Valid</b>
8	0,713	0,000	<b>Valid</b>
9	0,795	0,000	<b>Valid</b>
10	0,651	0,000	<b>Valid</b>
11	0,751	0,000	<b>Valid</b>
12	0,690	0,000	<b>Valid</b>
13	0,651	0,000	<b>Valid</b>
14	0,690	0,000	<b>Valid</b>
15	0,776	0,000	<b>Valid</b>
16	0,783	0,000	<b>Valid</b>
17	0,727	0,000	<b>Valid</b>
18	0,683	0,000	<b>Valid</b>
19	0,794	0,000	<b>Valid</b>
20	0,660	0,000	<b>Valid</b>
21	0,612	0,000	<b>Valid</b>
22	0,688	0,000	<b>Valid</b>
23	0,558	0,000	<b>Valid</b>
24	0,825	0,000	<b>Valid</b>
25	0,745	0,000	<b>Valid</b>

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
26	0,647	0,000	Valid
27	0,739	0,000	Valid
29	0,733	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 75 responden adalah seluruh item kuesioner *self efficacy* dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dilihat pada nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 30 (tiga puluh) item kuesioner dari variabel *self efficacy* dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Sekaran, 2000 dalam Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziyah, 2014). Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,832	0,6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,757	0,6	Reliabel
Kinerja	0,775	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka uji reliabilitas seluruh variabel pada 75 responden dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan seluruh nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari standar reliabilitas yakni 0,6.

### C. Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Analisis deskriptif Statistik bertujuan untuk menjelaskan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya (Ghozali, 2011) dari kecerdasan emosional, *self efficacy* dan kinerja. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tabel Interval Deskriptif Statistik

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 12

Pada penelitian ini, analisis statistik deskriptif terhadap variabel diketahui sebagai berikut :

### a. Kinerja

Tabel 4.13 Deskriptif Statistik Kinerja

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	4,0514
<i>Median</i>	4,0000
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	2127

Sumber: Lampiran 13

Dapat diketahui mean dari data responden diatas pada variabel kinerja adalah 4.0514. Adapun mediannya adalah 4000, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 2127. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 4,0514 termasuk dalam kategori tinggi (tabel 4.12). Maka hasil *mean* dari variabel kinerja dapat dikatakan tinggi, melihat dari hasil nilai responden yang tergolong antara 3,40 – 4,18.

### b. Kecerdasan Emosional

Tabel 4.14 Deskriptif Statistik Kecerdasan Emosional

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	4,0838
<i>Median</i>	4,0000
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	4288
<i>Minimum</i>	1

Sumber: Lampiran 14

Dapat diketahui mean dari data responden diatas pada variabel kinerja adalah 4,0838. Adapun mediannya adalah 4,000, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 4.288. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 4,0838 termasuk dalam kategori tinggi (tabel 4.12). Maka hasil *mean* dari variabel kecerdasan emosional dapat dikatakan tinggi, melihat dari hasil nilai responden yang tergolong antara 3,40 – 4,18.

*c. Self Efficacy*

Tabel 4.15 Deskriptif Statistik *Self Efficacy*

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
<i>Mean</i>	3,9152
<i>Median</i>	4,0000
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	8222

Sumber: Lampiran 14

Dapat diketahui mean dari data responden diatas pada variabel kinerja adalah 3,9152. Adapun mediannya adalah 4,000, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 8.222. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 3,9152 termasuk dalam kategori tinggi (tabel 4.12). Maka hasil *mean* dari variabel *self efficacy* dapat dikatakan tinggi, melihat dari hasil nilai responden yang tergolong antara 3,40 – 4,18.

## D. UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian yaitu uji normalitas, uji heterokosdasitisitas serta uji multikolinieritas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan kolmogorov smirnov. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengamatan terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

<i>Asym . Sig . (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	> 0,05	Normal

Sumber: Lampiran 7

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,174	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Self Efficacy</i>	0,801	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel kecerdasan emosional dan *self efficacy* lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi atau tidak diantara variabel bebas.

Adapun model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,375	> 0,10	2,670	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self Efficacy</i>	0,375	> 0,10	2,670	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

## E. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Regresi Sederhana (Hipotesis 1)

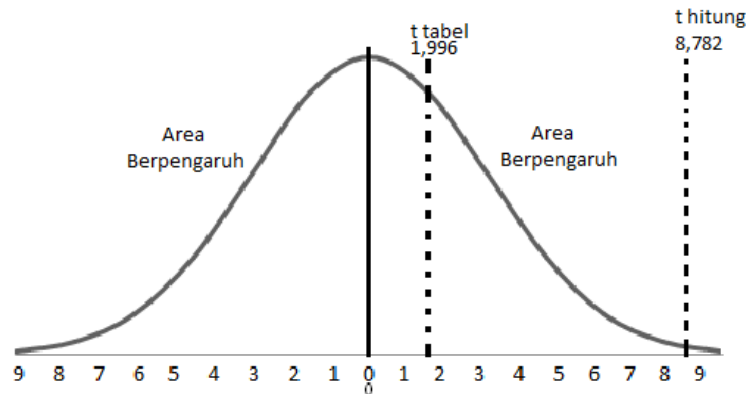
Uji regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja. Pada uji regresi sederhana ini akan diuji secara parsial (uji t), simultan (uji f) dan koefisien determinasinya ( $R^2$ ).

Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	Nilai sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,717	8.782	0,000	Positif Signifikan
F Hitung		77.120	0,000	
R Square	0,514			

Sumber: Lampiran 10

**a. Uji Regresi Parsial (uji t)**



Gambar 4.2 Kurva Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan gambar dan kurva di atas, didapatkan bahwa nilai t hitung 8.782 lebih besar dari nilai t tabel 1,996. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 memiliki pengaruh positif. Pada kurva di atas juga dapat dilihat bahwa angka nilai t hitung berada di atas 1,996 yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 memiliki pengaruh positif. Sedangkan nilai signifikansinya yaitu 0,000 yang mana ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh signifikan pada hipotesis pertama yakni kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**b. Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan tabel di atas juga diketahui uji regresi simultan bahwa nilai f hitung sebesar 77.120 dengan nilai signifikansi 0,005. Adapun ketentuan uji f yaitu nilai signifikansi  $\leq 0,05$ . Oleh karena itu kecerdasan emosional secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja.



### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada angka *R Square* sebesar 0,514 yang berarti kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 51,4%.

### 2. Uji Regresi Moderasi (Hipotesis 2)

Uji regresi moderasi ini dilakukan untuk melihat apakah variabel *self efficacy* pada penelitian ini mampu memoderasi hubungan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Tabel 4.11 Uji Regresi Moderasi

Variabel	R Square	Nilai sig	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,514	0,000	Positif Signifikan
<i>Self Efficacy</i> sebagai variabel moderasi	0,616	0,000	Memoderasi

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel di atas dan uji t sebelumnya diketahui bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Setelah dilakukan uji regresi moderasi yang sebelumnya nilai *r square* kecerdasan emosional 0,514 atau 51,4% lalu didapatkan nilai *r square* moderasi variabel *self efficacy* didapatkan 0,616 atau 61,6%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* mampu memoderasi hubungan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan menguatkan pengaruh positifnya.

## **F. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Bantul**

Hipotesis 1 menduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara langsung antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bantul. Dalam pengujian hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan pengamatan peneliti bahwa para guru SMK Negeri 1 Bantul mampu untuk mengendalikan emosinya saat menghadapi siswa-siswanya, mampu mengenali emosi para siswa dan rekan kerjanya sehingga para siswanya mampu untuk dikondisikan untuk tetap kondusif mengikuti proses belajar mengajar. Guru-guru SMK Negeri 1 Bantul juga mampu memotivasi orang lain dan dirinya sendiri, mampu berempati terhadap oranglain dibuktikan dengan saling membantu terhadap rekan kerja dan membantu para siswa jika siswanya mengalami kesulitan. Pengamatan tersebut sejalan dengan indikator yang ada pada variabel kecerdasan emosional. Hasil temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (2012) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” mengungkapkan hasil bahwa kecerdasan emosional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh

Kuswandi Jaya (2012) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang” mendapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun begitu, kinerja tidak hanya di pengaruhi oleh kecerdasan emosional saja, masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru ataupun karyawan, seperti kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi. Sejalan dengan Penelitian tesis oleh Edi Suparno (2005) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Rayon Barat Kabupaten Sragen“ dengan hasil ada pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional guru secara bersamaan terhadap kinerja guru. Hasil penelitan ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja yang mana semuanya bersifat positif.

**b. Pengaruh *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja**

Hipotesis 2 menduga bahwa *self efficacy* memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memoderasi dengan menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Bantul. Dari hasil penelitian maka di dapatkan bahwa tingginya kecerdasan emosional guru SMK Negeri 1

Bantul dan didukung dengan tingginya kepercayaan diri (*self efficacy*) guru-guru SMK Negeri 1 Bantul berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Hal tersebut sejalan dengan pengamatan dan klasifikasi responden terhadap para guru SMK Negeri 1 Bantul yang mana pada klasifikasi guru rata-rata tingkat pendidikan para guru lulusan sarjana, yang mana pada indikator *self efficacy* menyebutkan bahwa seseorang dengan jenjang pendidikan yang tinggi biasanya memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi. Pengamatan peneliti juga mengacu pada klasifikasi responden pada pengalaman kerja. Pengalaman kerja para guru SMK Negeri 1 Bantul rata-rata sudah bekerja lebih dari 10 tahun, pastinya dengan pengalaman selama lebih dari 10 tahun ini, para guru sudah mampu dan menguasai perannya sebagai guru. Pengalaman kerja tersebut merupakan salah satu dari indikator dari *self efficacy*. Tingkat keberhasilan juga menjadi guru-guru di SMK Negeri 1 Bantul, yang mana berdasarkan pengamatan peneliti, SMK Negeri 1 Bantul dalam 5 tahun terakhir selalu mendapatkan rata-rata tertinggi dalam setiap kelulusan Ujian Nasional tingkat SMK sederajat se-Kabupaten Bantul. Berdasarkan tingkat keberhasilan tersebut, tentunya guru-guru di SMK Negeri 1 Bantul mempunyai kepercayaan diri yang lebih tinggi, mengingat salah satu indikator dalam *self efficacy* adalah tingkat keberhasilan.

Penelitian ini merupakan jenis modifikasi yang mana hipotesis kedua pada penelitian ini peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang menggunakan *self efficacy* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memoderasi

dengan hasil menguatkan positif kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bantul.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATAS PENELITIAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi” Studi Kasus Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul. Setelah dilakukan pengumpulan data dan analisis data, maka penelitian ini di peroleh hasil sebagai berikut ini :

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2. *Self efficacy* yang menjadi variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja.

#### **B. Saran**

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya memantau kuesioner yang disebar dapat kembali semuanya agar hasil penelitian dapat menjadi lebih akurat lagi.
  - b. Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya jika menggunakan variabel kinerja agar memisahkan kuesioner variabel kinerja dan agar atasan instansi yang mengisi kinerja bawahannya.
  - c. Peneliti juga berharap kepada peneliti selanjutnya untuk mencantumkan atau menjelaskan arti dari setiap variabel dan menjelaskan maksud serta tujuan pada penelitian yang dilakukannya.

## 2. Bagi SMK Negeri 1 Bantul

Ada baiknya untuk memberikan pelatihan serta motivasi yang lebih banyak lagi kepada guru-guru agar seorang guru mampu mempunyai keyakinan terhadap dirinya sendiri (*self efficacy*) dan mampu untuk mengontrol emosi seorang pendidik yaitu peran sebagai guru.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini peneliti merasa masih ada beberapa keterbatasan pada seluruh proses dilakukannya penelitian ini. Adapun keterbatasan ataupun kekurangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas oleh responden yang masih kurang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, terbukti 100 kuesioner yang disebar, hanya 85 yang kembali dan sisanya peneliti tidak dapat mengusut 15 kuesioner yang tidak kembali tersebut.
2. Adapun kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 100 guru dan kembali 85 dan 75 yang dapat di olah. Terdapat 10 kuesioner yang cacat sehingga tidak bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data.
3. Pada hipotesis kedua pada penelitian ini, belum ada adanya penelitian terdahulu yang meneliti dengan variabel *self efficacy* sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan maupun kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Goleman. (1996). *Emotional Intelligence*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations. England*. Pearson.
- Hidayat, A. S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (n.d.). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Seni Budayasmp.
- Mangkunegara, J. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mayasari, R. (n.d.). Pengaruh Keterampilan Sosial dan Efikas Diri. *Al-Munzir Vol 7*.
- Muhdiyanto, & Hidayati, L. A. (2013). Efek Moderasi *Self- Efficacy* Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris Di Lembaga Perbankan Bukan Bank Di Magelang). *Jurnal Manajemen*.
- Purbaningtyas, A., & Suharto, S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran Seni Budaya Smp. *Jurnal Manejemen*.
- Putra, K. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manejemen*.
- Sulaeman, Asnawi, & Matriadi, F. (2014). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Sumiyarsih, S., Mujiasih, E., & Ariati, J. (2012). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Manajemen*.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional,



Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Manajemen*.

Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziah. (2014). *Statistika Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMY.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Penerbit Erlangga.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 22.0*. Badan Penerbit Universtas Diponegoro.

# **LAMPIRAN**

## LAMPIRAN 1 KUESIONER



**KUESIONER PENELITIAN**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru

Di tempat

Perihal : Permohonan Mengisi Kuesioner

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka saya bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penulisan skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memberikan kuesioner dan mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir. Kuesioner ini didesain untuk memudahkan pengisian dan dalam pengisiannya hanya membutuhkan waktu kurang lebih 15 menit dan kuesioner ini bukan merupakan referensi untuk melakukan penelitian kinerja karyawan. Oleh karena itu saya mengharapkan kuesioner ini diisi secara obyektif. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Muhammad Arifuddin

## **Kuesioner Penelitian**

### **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Guru SMK N 1 Bantul)**

#### **A. Identifikasi responden**

Sebelum mengisi pertanyaan dalam kuisoner ini di mohon untuk mengisi data berikut terlebih dahulu:

Nama :  
Jenis kelamin :  
Usia : ..... tahun  
Lama kerja : ..... tahun  
Status Kepegawaian : PNS / Non PNS

#### **B. Kuesioner**

- a) Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat anda
- b) Pilihlah jawaban dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Menggunakan skala penilaian 5 angka:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

**A. Kecerdasan Emosional (Goleman, 1996)**

No	Butir Pertanyaan	Opsi Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki					
2	Saya selalu mengitropeksi diri saya sendiri					
3	Saya dapat mmahami penyebab timbulnya emosi					
4	Saya dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun					
5	Saya mampu menggapai kritikan secara efektif					
6	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan untuk selalu maju kepada diri saya sendiri					
7	Saya selalu memiliki sikap optimis (tidak mudah menyerah) untuk meraih tujuan yang saya inginkan					
8	Saya selalu bersemangat untuk meningkatkan prestasi					
9	Saya bisa merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, seperti kesedihan dan kebahagiaan					
10	Saya berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan respon positif (tanggapan)					
11	Saya selalu berusaha memahami kepentingan orang lain					
12	Saya selalu mudah untuk beradaptasi dengan orang lain, bahkan kepada orang yang baru saya kenal					
13	Saya selalu berusaha membina hubungan baik dengan orang lain					
14	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan					

	kerja dan dalam hubungan sosia					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

**B. Self Efficacy (Bandura, 1997)**

No	Butir Pertanyaan	Opsii Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya tahu apa yang diharapkan dari saya pribadi sebagai pekerja.					
2	Saya membantu membangun tim sebagai unit kerja.					
3	Saya mampu menentukan apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja.					
4	Saya tahu bagaimana keadaan sesungguhnya di tempat saya bekerja					
5	Saya percaya diri saat mempresentasikan ide anda.					
6	Saya menguasai budaya bahasa organisasi dan jargon khusus yang ada di kantor.					
7	Saya mampu mengelola konflik antar anggota kelompok.					
8	Saya memahami semua tugas yang saya punya.					
9	Saya dapat menyelesaikan masalah baru dan sulit.					
10	Saya mampu bekerja dalam situasi ekstrim					
11	Saya memahami dalam politik					
12	Saya terus belajar apa yang tidak saya ketahui begitu di tempat kerja					
13	Saya mampu mengembangkan hubungan kerja sama koperasi dengan orang lain.					
14	Saya mampu menciptakan cara baru dalam melakukan sesuatu.					
15	Saya mampu menyelesaikan sebageian besar masalah meski tidak ada solusi yang segera terlihat.					
16	Saya dapat mencari tahu dengan tepat apa masalahnya saat pertama kali menyadari masalah muncul					

17	Saya mampu mendengarkan secara efektif untuk mendapatkan informasi.					
18	Saya mengenali tradisi organisasi yang telah lama dipegang teguh.					
19	Saya dapat bekerja dengan baik dalam situasi yang orang lain anggap sulit dan menyebabkan kemunculan stres.					
20	Saya dapat memahami perilaku sekitar yang sesuai dengan peran anda					
21	Saya merasa mendapatkan tantangan untuk melakukan tugas yang ada					
22	Saya merasa mendapatkan tantangan untuk melakukan tugas yang ada					
23	Saya belajar dari kesalahan saya.					
24	Saya mampu menyelesaikan masalah yang rumit.					
25	Saya belajar memperbaiki kinerja di masa lalu saya.					
26	Saya peka terhadap perasaan dan sikap orang lain.					
27	Saya mampu menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja meskipun menghadapi kesulitan pribadi					
28	Saya tetap berkonsentrasi pada apa yang saya kerjakan meskipun ada hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian anda					
29	Saya mampu mendengarkan secara efektif untuk memahami sudut pandang yang berlawanan.					

**C. Kinerja (Danang Sunyoto, 2015 )**

No	Butir Pertanyaan	Opsii Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Selama menajalankan pekerjaan, cermat dan jarang membuat kesalahan					
2	Selama menjalankan pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan					
3	Berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
4	Tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan lainnya					
5	Menunjukkan semangat atau memberikan hasil kerja sebaik mungkin					
6	Memberikan pelayanan lebih dari sekedar yang diminta					
7	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					



## LAMPIRAN 2 : DESKRIPTIF STATISTIK RESPONDEN

### JENISKELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki	29	38.7	38.7	38.7
	Perempuan	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	13	17.3	17.3	17.3
	30 - 40 Tahun	21	28.0	28.0	45.3
	40 - 50 Tahun	18	24.0	24.0	69.3
	> 50 Tahun	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	16	21.3	21.3	21.3
	5 - 10 Tahun	25	33.3	33.3	54.7
	11-15 Tahun	7	9.3	9.3	64.0
	16 - 20 Tahun	19	25.3	25.3	89.3
	> 20 Tahun	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### LAMPIRAN 3 : UJI VALIDITAS KINERJA

#### Correlations

		TOTALKJ
KJ1	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ2	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ3	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ4	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ5	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ6	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KJ7	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
TOTALKJ	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### LAMPIRAN 4 : UJI VALIDITAS KECERDASAN EMOSIONAL

##### Correlations

		TOTALKE
KE1	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE2	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE3	Pearson Correlation	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE4	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE5	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE6	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE7	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE8	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE9	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE10	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE11	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE12	Pearson Correlation	.390**

	Sig. (2-tailed)	.001
	N	75
KE13	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
KE14	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
TOTALKE	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 5 : UJI VALIDITAS *SELF EFFICACY***

		TOTALSE
SE1	Pearson Correlation	.318**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	75
SE2	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE3	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE4	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE5	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE6	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE7	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE8	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE9	Pearson Correlation	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
S10	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE11	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE12	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	75
SE13	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE14	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE15	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE16	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE17	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE18	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE19	Pearson Correlation	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE20	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE21	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE22	Pearson Correlation	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE23	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE24	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75

SE25	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE26	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE27	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE28	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
SE29	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	75
TOTALSE	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	75

## LAMPIRAN 5 : UJI RELIABILITAS

Variabel Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	8

Variabel Kecerdasan Emosional

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	13

Variabel *Self Efficacy*

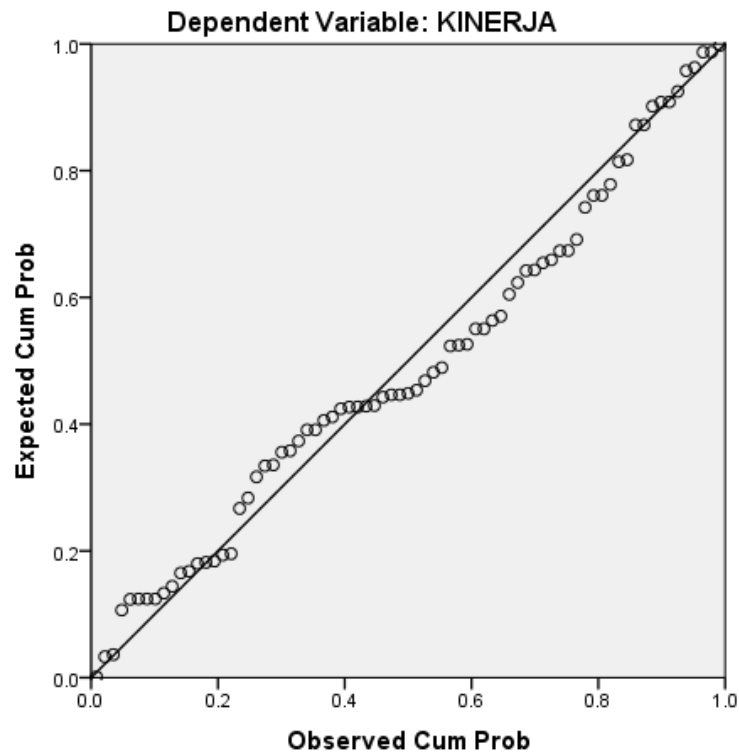
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	30



## LAMPIRAN 7 : UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01479742
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.067
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## LAMPIRAN 8 : UJI HETEROKOSKEDASTISITAS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.418	2.448		2.213	.030
	KECERDASAN	.202	.070	.356	2.896	.005
	EMOSIONAL					
	SELF EFFICACY	.100	.027	.456	3.701	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## LAMPIRAN 9 : UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.418	2.448		2.213	.030		
	KECERDASAN EMOSIONAL	.202	.070	.356	2.896	.005	.375	2.670
	SELF EFFICACY	.100	.027	.456	3.701	.000	.375	2.670

a. Dependent Variable: KINERJA

## LAMPIRAN 10 : UJI REGRESI SEDERHANA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.507	2.21313

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.731	1	377.731	77.120	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.549	73	4.898		
	Total	735.280	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.182	2.652		1.954	.055
	KECERDASAN EMOSIONAL	.405	.046	.717	8.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## LAMPIRAN 11 : UJI REGRESI MODERASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.600	1.99371

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL'SELF EFFICACY, KECERDASAN EMOSIONAL, SELF EFFICACY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.065	3	151.022	37.994	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.215	71	3.975		
	Total	735.280	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL'SELF EFFICACY, KECERDASAN EMOSIONAL, SELF EFFICACY

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.013	20.524		2.388	.020
	KECERDASAN EMOSIONAL	-.612	.386	-1.082	-1.584	.118
	SELF EFFICACY	-.262	.172	-1.188	-1.527	.131
	KECERDASAN EMOSIONAL'SELF EFFICACY	.007	.003	2.922	2.139	.036

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.507	2.21313

a. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.731	1	377.731	77.120	.000 <sup>b</sup>
	Residual	357.549	73	4.898		
	Total	735.280	74			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KECERDASAN EMOSIONAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.182	2.652		1.954	.055
	KECERDASAN EMOSIONAL	.405	.046	.717	8.782	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## LAMPIRAN 12 : NILAI KELAS INTERVAL ANALISIS DESKRIPTIF

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

### LAMPIRAN 13 : DESKRIPTIF STATISTIK KINERJA

#### Statistics

kinerja

N	Valid	525
	Missing	1575
Mean		4.0514
Std. Error of Mean		.02976
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.68184
Variance		.465
Range		4.00
Minimum		1.00
Maximum		5.00
Sum		2127.00

#### kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.0	.2	.2
	2.00	12	.6	2.3	2.5
	3.00	67	3.2	12.8	15.2
	4.00	324	15.4	61.7	77.0
	5.00	121	5.8	23.0	100.0
	Total	525	25.0	100.0	
Missing	System	1575	75.0		
Total		2100	100.0		



**LAMPIRAN 14 : DESKRIPTIF STATISTIK KECERDASAN EMOSIONAL**

**Statistics**

kecerdasan emosional

N	Valid	1050
	Missing	1050
Mean		4.0838
Std. Error of Mean		.02224
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.72054
Variance		.519
Range		4.00
Minimum		1.00
Maximum		5.00
Sum		4288.00

**kecerdasan emosional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	.2	.4	.4
	2.00	22	1.0	2.1	2.5
	3.00	142	6.8	13.5	16.0
	4.00	596	28.4	56.8	72.8
	5.00	286	13.6	27.2	100.0
	Total	1050	50.0	100.0	
Missing	System	1050	50.0		
Total		2100	100.0		

**LAMPIRAN 15 : DESKRIPTIF STATISTIK *SELF EFFICACY***

**Statistics**

self efficacy

N	Valid	2100
	Missing	0
Mean		3.9152
Std. Error of Mean		.01662
Median		4.0000
Mode		4.00
Std. Deviation		.76142
Variance		.580
Range		4.00
Minimum		1.00
Maximum		5.00
Sum		8222.00

**self efficacy**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	.4	.4	.4
	2.00	90	4.3	4.3	4.7
	3.00	381	18.1	18.1	22.9
	4.00	1210	57.6	57.6	80.5
	5.00	410	19.5	19.5	100.0
	Total	2100	100.0	100.0	