

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

Muhammad Arifuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183
Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646
Email: bhp@umy.ac.id

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

PENDAHULUAN

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.

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 penyaluran pekerjaan, berkomunikasi masalah pekerjaan, berkepribadian baik dan mampu mengontrol ego serta emosinya, agar mampu menyalurkan 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 keselaran 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 teknikal, 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 Syari'ah 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).

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 akar 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

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

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.

Kecerdasan Emosional

mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variable Modersi" (Studi Kasus pada guru-guru di SMK N 1 Bantul)

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.

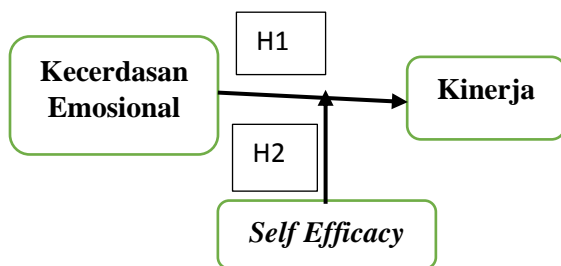
Self Efficacy

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).

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 1 Model Penelitian

Gambar 1

Model Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

H.1 : Adanya pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja

H.2 : *Self efficacy* mampu memoderasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Adapun populasi pada penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Bantul. Responden penelitian yaitu seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Bantul.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik non-probabilitas dengan sensus yakni seluruh populasi yang berada di objek penelitian diambil (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu kepada semua perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping Sleman DIY.

Semua variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengklasifikasi variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian. Skala *Likert* didesain untuk menguji seberapa kuat responden setuju atau tidak setuju pada skala 5 titik (Sekaran, 2014). Skala *Likert* ini dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang termasuk dalam penelitian kausal yaitu penelitian yang membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel. Jenis penelitian ini menggunakan survei kausal. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah daftar pernyataan maupun pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan secara jelas (Sekaran, 2014). Kuesioner dibagikan ke seluruh guru yang ada di SMK Negeri 1 Bantul.

Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan adalah MRA (*Moderated Regression Analytic*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS Versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini terdiri dari 28 pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden sebanyak 75 untuk diuji kualitas instrumennya di *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil pengujian validitas, didapatkan hasil bahwa dari 50 butir pernyataan yang diuji validitasnya keseluruhan dinyatakan valid. Penerimaan yaitu, nilai *factor loading* $\geq 0,50$ (Hair, et al., 2010).

Uji Reliabilitas

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel dengan jumlah responden sebanyak 75 untuk diuji kualitas

instrumennya di *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas data dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2

Variabel	Cronbach Alpha	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

Pada hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa dari tiga variabel yang diuji reliabilitasnya kesuluruhannya dinyatakan reliabel. Karena memenuhi standar penerimaan yaitu dengan ketentuan $\geq 0,60$ pada *cut off value* dari *Cronbach ALpha* untuk mengetahui data reliabel atau tidak (Hair, et al., 2010).

Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3

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

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel kecerdasan emosional dan *self efficacy*

lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,375	> 0,10	2,670	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Self Efficacy	0,373	> 0,10	2,670	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam arti tidak terjadi multikolinieritas.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Regresi Sederhana (Hipotesis 1)

Uji regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji pengaruh *job insecurity terhadap turnover intention*. Pada uji regresi sederhana ini akan diuji secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) serta koefisien determinasinya (R²).

Tabel 6

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			

Uji Regresi Parsial (uji t)

Dari tabel 6 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.

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.

Koefisien Determinasi (R²)

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

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.

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

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.

PEMBAHASAN

1. 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.

2. 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.

KESIMPULAN

Penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan *Self efficacy* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Guru SMK Negeri 1 Bantul). Setelah dilakukan pengumpulan data, analisis data, dan sebagainya, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kerja.
2. *Self Efficacy* mampu memoderasi menguatkan hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja.

SARAN

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

KETERBATASAN PENELITIAN

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 disebarkan 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 Budaya smp.
- 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 Manajemen*.
- 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 Manajemen*.
- 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.

