

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

**(Studi Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung)**

**Skripsi**

**Oleh**

**MAS ARRONI JUNIOR**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS LAMPUNG**

**BANDAR LAMPUNG**

**2022**

## ABSTRAK

### PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR LAMPUNG)

Oleh  
MAS ARRONI JUNIOR

Karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses pengelolaan dan pembinaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang unggul harus didukung oleh kecerdasan emosional karyawan yang tinggi. Selain kecerdasan emosional, keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) yang dimiliki oleh seseorang akan mendorongnya untuk berusaha mendapatkan apa yang diinginkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang tinggi mampu memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung. Bentuk penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy* mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SELF-EFFICACY AS A MODERATION VARIABLE (STUDY AT PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR LAMPUNG)

By  
MAS ARRONI JUNIOR

Employees are resources that play an active role in setting plans, systems, processes, and goals to be achieved effectively and efficiently for the progress of a company, so that employees need to be managed as well as possible in order to achieve the goals that have been set. The process of managing and coaching employees as a superior human resources must be supported by high employee emotional intelligence. In addition to emotional intelligence, a person's belief in self-efficacy will encourage him to try to get what he wants. So it can be said that employees who have high emotional intelligence and self-efficacy are able to provide optimal performance for the company. This study aims to determine the effect of emotional intelligence on employee performance with self-efficacy as a moderating variable. The object of this research is the employees of PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung. The form of this research is descriptive research with a quantitative approach. This research uses Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study show that there is an influence of emotional intelligence on employee performance and self-efficacy is able to strengthen the influence of emotional intelligence on employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Self-Efficacy, Employee Performance

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

**(Studi Pada PT Lutan Berlian Utama Motor Lampung)**

**Oleh**

**MAS ARRONI JUNIOR**

**Skripsi**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG**

**2022**



Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI

Nama Mahasiswa : Mas Arroni Junior


Nomor Pokok Mahasiswa : 1811011072

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis




1. Komisi Pembimbing

  
**Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

NIP 19711121 199512 1001

2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**

NIP 19600105 198603 1005

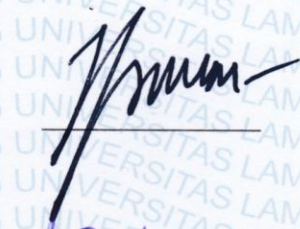


**MENGESAHKAN**

**I. Tim Penguji**

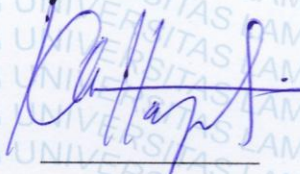
**Ketua**

**: Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



**Penguji Utama**

**: Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



**Sekretaris**

**: Mirwan Karim, S.E., M.M.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**

**NIP 196606211990031003**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Desember 2022**



## PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mas Arroni Junior

Nomor Pokok Mahasiswa : 1811011072

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Bandar Lampung, 23 Desember 2022

Yang menyatakan



Mas Arroni Junior

NPM 1811011072

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 13 Juni 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari Bapak Mas Arizona dan Ibu Tati Eniar.

Pada tahun 2006, peneliti menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Pratama Kids. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh peneliti pada tahun 2012 di SDN 1 Sukarame, Bandar Lampung. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh oleh peneliti di SMPN 23 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian, peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 10 Bandar Lampung hingga tahun 2018.

Pada tahun 2018 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan S1 di Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM. Selama kuliah, peneliti aktif berorganisasi dan pernah diamanahkan menjadi *Person in Charge* di acara manajemen expo 2019 yang dinaungi oleh HMJ Manajemen FEB Unila.



## **MOTTO**

-Let the lie linger for a while-

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji Syukur Alhamdulillah, peneliti haturkan kehadiran Allah SWT dan shalawat untuk Nabi Muhammad SAW. Dengan segala nikmat cinta dan kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada kasih sayang dan cinta yang tulus kepada:

### **Orang Tuaku Tercinta**

Ayahanda Mas Arizona dan Ibunda Tati Eniar

Yang telah merawat, membesarkan, mendidiku tanpa lelah, memberikan dukungan, dan doa yang tiada henti untuk kesuksesanku serta yang telah memberikan seluruh cinta dan kasih sayangnya.

### **Saudara Kandungku Tercinta**

Mas Arriza Valentine, S.Mat. dan Mas Arrizky Nevada

Yang selama ini selalu memberikan dukungan dan doa yang tulus serta rasa penuh kasih sayang.

## SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur peneliti haturkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas perhatian serta bantuannya.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas perhatian serta bantuannya.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas perhatian serta bantuannya.
4. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama atas ketersediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun selama proses penyelesaian skripsi ini.



6. Ibu Dr. RR Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Sekretaris Penguji yang telah memberikan waktu bimbingan, arahan, masukan dengan penuh kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu R.A. Fiska Huzaimah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga bagi peneliti selama menempuh program pendidikan S1 di Jurusan Manajemen.
9. Seluruh Staf yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi.
10. Seluruh teman-teman Manajemen angkatan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu belajar, berbagi canda tawa, dan sukses untuk kalian semua.
11. Rekan seperjuangan Rahmat Muttaqin, S.M., Dini Andyta W, Wahyu Pratama, Fikry Afriyanda, Stephen Suryo Widjoyo, M. Millenio R.R., Sinski Natasha, Shofia Ainunnisa, N.A. Regata, Ayang Nurma Diana, Kadek Rio G, M. Aufary Noer, Ridwan Firmansyah, Resty Tri Setya, Rosi Ade Febrian, Krisna Pratama Wibisono, Novi Duwi, Anjali Nonce, Abid Shabrina, S.M., dan Karmita Gayatri, Amd. Ak.
12. Keluarga Baru. Keluarga Bapak Ibrahim Dani, terima kasih telah menjadi bagian dalam hidup peneliti selama ini dan terima kasih atas kebaikan kalian yang tidak dapat diungkapkan.
13. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberi masukan serta inspirasi bagi peneliti, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dan dikenalkan dengan kalian semua, terima kasih.
14. Almamater tercinta, Universitas Lampung.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

**Bandar Lampung, November 2022**  
**Peneliti,**

**Mas Arroni Junior**  
**NPM 1811011072**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	7
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	7
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
<b>2.1 Kecerdasan Emosional</b> .....	9
<b>2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional</b> .....	9
<b>2.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional</b> .....	9
<b>2.2 <i>Self-efficacy</i></b> .....	10
<b>2.2.1 Pengertian <i>self-efficacy</i></b> .....	10
<b>2.2.2 Sumber Pembentukan <i>Self-efficacy</i></b> .....	11
<b>2.2.3 Indikator <i>Self-efficacy</i></b> .....	13
<b>2.3 Kinerja</b> .....	14
<b>2.3.1 Pengertian Kinerja</b> .....	14
<b>2.3.2 Indikator Kinerja</b> .....	16
<b>2.4 Penelitian Terdahulu</b> .....	17
<b>2.5 Pengembangan Hipotesis</b> .....	20
<b>2.5.1 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	20
<b>2.5.2 <i>Self-efficacy</i> sebagai variabel moderasi pada pengaruh             Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja</b> .....	21
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	24
<b>3.1 Desain Penelitian</b> .....	24
<b>3.2 Objek Penelitian</b> .....	24
<b>3.3 Sumber Data</b> .....	25



3.3.1 Data Primer .....	25
3.3.2 Data Sekunder .....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.4.1 Studi Kepustakaan .....	26
3.4.2 Kuesioner .....	26
3.5 Populasi Dan Sampel .....	26
3.5.1 Populasi .....	26
3.5.2 Sampel .....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.7.1 Uji Validitas .....	28
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	29
3.7.3 Uji Normalitas .....	29
3.7.4 Analisis Deskriptif.....	29
3.8 Pengujian Hipotesis.....	29
3.8.1 Uji Regresi Moderasi ( <i>Moderated Regression Analysis</i> ).....	29
3.8.2 Uji Signifikansi dengan Nilai t Hitung .....	30
3.8.3 Nilai Koefisien Determinasi.....	31
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Pengumpulan Kuesioner .....	32
4.2 Karakteristik Responden .....	32
4.2.1 Jenis Kelamin .....	32
4.2.2 Usia .....	33
4.2.3 Tingkat Pendidikan.....	33
4.2.4 Masa Kerja .....	34
4.3 Teknik Analisis Data.....	34
4.3.1 Uji Validitas .....	34
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	36
4.3.3 Uji Normalitas .....	36
4.3.4 Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	37
4.4 Analisis Regresi Model I dan II .....	46
4.4.1 Analisis Regresi Sederhana (Model I) .....	46
4.4.2 <i>Moderated Regression Analysis</i> (Model II) .....	46
4.5 Pengujian Hipotesis.....	47
4.5.1 Uji Signifikansi dengan nilai t Hitung (Model I dan II) .....	47
4.5.2 Koefisien Determinasi.....	49
4.6 Pembahasan .....	49
4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan...49	

<b>4.6.2 <i>Self-efficacy</i> sebagai variabel moderasi pada pengaruh     Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.....</b>	<b>50</b>
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>52</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>52</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>52</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung Tahun 2022 .....	4
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung Tahun 2018–2021.....	4
Tabel 1.3	Target dan Hasil Pencapaian PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung Tahun 2018-2021 .....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Skala Pengukuran Likert .....	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel .....	27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	33
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	34
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	35
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.7	Uji Normalitas.....	36
Tabel 4.8	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kecerdasan Emosional.....	37
Tabel 4.9	Rata-rata Jawaban Responden Tentang <i>Self-Efficacy</i> .....	40
Tabel 4.10	Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan ....	43
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	46
Tabel 4.12	Hasil Uji MRA .....	47
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi Model I.....	49
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi Model II .....	49



**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>23</b>

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari kemajuan karir individu dan keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Barney dan Wright (dalam Dachner, Ellingson, Noe, & Saxton, 2021) karyawan adalah sumber daya yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Proses pengelolaan dan pembinaan karyawan sebagai sumber daya manusia yang unggul harus didukung oleh kecerdasan emosional karyawan yang tinggi. Menurut Law, Wong, dan Song (2004) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Sehingga karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengendalikan diri dan segala keinginannya, serta memahami orang lain yang akhirnya dapat menciptakan suasana kelompok kerja yang penuh semangat dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Salovey dan Mayer (1993) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi untuk membimbing proses pemikiran mereka. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Law et. al. (2004) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mengakibatkan seseorang dapat memahami akan emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

Seseorang yang memiliki tingkat emosional yang baik menjadi lebih sensitif pada emosi orang lain sehingga seseorang tersebut mampu menggunakan emosinya sebagai motivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadinya.

Selain kecerdasan emosional, keyakinan terhadap kemampuan diri yang dimiliki oleh seseorang akan mendorongnya untuk berusaha mendapatkan apa yang diinginkan. *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan (Harjono, Lumanauw, & Kaisar, 2015).

Sebagian orang mengandalkan keadaan fisik dan emosional dalam menilai kemampuan mereka dengan menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Oleh sebab itu, karyawan membutuhkan *self-efficacy* yang tinggi agar tetap memiliki keyakinan yang kuat walaupun sedang menghadapi masalah. Adanya *self-efficacy* dalam diri karyawan dapat mengurangi reaksi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif menjadi positif.

Tims, Bakker, dan Derks (2014), dalam penelitiannya membuktikan *self-efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari. Seseorang membutuhkan rasa yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah hambatan di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan *self-efficacy* yang tinggi mampu memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2015) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku dalam suatu pekerjaan. Persaingan yang semakin ketat menuntut sebuah perusahaan untuk menghasilkan output yang terbaik, sehingga kinerja karyawan merupakan hal utama yang harus ditingkatkan agar mampu bersaing.



Menurut Mathis dan Jackson (dalam Saraswati, et. al., 2017), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kerja sama. Pelayanan yang kurang baik dari seorang karyawan merupakan salah satu bentuk dari kinerja kontraproduktif karena tidak dapat menjalankan tugas dan tuntutan nya untuk selalu bersikap profesional. Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat dari hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan juga ditandai oleh tingginya kinerja dari karyawan, karena kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok. Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah perusahaan.

PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung beralamat di Jl. KH. Moch. Salim No.29, Way Lunik, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung. PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang berfokus pada penjualan produk kendaraan Mitsubishi, jasa pelayanan *service*, dan penjualan *sparepart*.

Banyaknya persaingan perusahaan di bidang otomotif secara langsung membuat perusahaan harus mampu bersaing secara kompetitif sehingga target-target perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang membantu perusahaan mencapai target adalah kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif kedua belah pihak, yakni pihak penilai (perusahaan) ataupun pihak yang dinilai (karyawan) (Budihardjo, 2015).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung Tahun 2022.**

No	Keterangan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Admin sales	18
2	Ar ( <i>account receivable</i> )	8
3	Admin service	10
4	Admin sparepart	9
5	Mekanik	25
6	Sales	27
7	Sales manager	4
8	Service manager	4
9	Part consultan	4
10	Warehouse	11
Total		120

Sumber: PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung sebanyak 120 karyawan yang didominasi oleh divisi mekanik dan *sales*. Hal ini dikarenakan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung tidak hanya berfokus pada penjualan mobil dan *sparepart* tetapi juga menyediakan layanan *service*.

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung**  
**Tahun 2018–2021.**

Tahun	Penilaian Kinerja Karyawan										Jumlah Karyawan
	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	
2018	40	33.3	57	47.5	20	16.7	3	2.5	0	0	120
2019	35	29.1	58	48.3	22	18.4	4	3.4	1	0.8	
2020	33	27.5	52	43.4	25	20.8	8	6.6	2	1.7	
2021	39	32.5	56	46.7	21	17.5	4	3.3	0	0	

Sumber: PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung 2022

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018 terdapat 40 karyawan yang mendapat nilai A dengan persentase sebesar 33,3% dan sisanya mendapat nilai B, C, dan D. Pada tahun 2019 mengalami penurunan kinerja menjadi 35 karyawan yang mendapat nilai A, 58 karyawan mendapat nilai B, 22 karyawan mendapat nilai C, 4 karyawan mendapat nilai D, dan 1 karyawan mendapatkan nilai E. Lalu terdapat penurunan kinerja kembali pada tahun 2020 yaitu sebanyak 33 karyawan yang mendapat nilai A, 52 karyawan mendapat nilai B, 25 karyawan mendapat nilai C, 8 karyawan mendapat nilai D, dan 2 karyawan mendapatkan nilai E.

**Tabel 1.3**

**Target dan Hasil Pencapaian PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung  
Tahun 2018–2021.**

No	Tahun	Target (Rupiah)	Pencapaian (Rupiah)	Persentase
1	2018	50.000.000.000	50.000.000.000	100,00%
2	2019	50.000.000.000	25.432.000.000	50,86%
3	2020	40.000.000.000	19.047.000.000	47,62%
4	2021	30.000.000.000	25.000.567.000	83,34%
Total		220.000.000.000	164.679.609.000	74,85%

Sumber: PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung 2022

Tabel 1.3 menyatakan target dan hasil pencapaian PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung pada tahun 2018–2021 dengan pencapaian terbesar pada tahun 2018 yaitu sebesar 100% (memenuhi target) sedangkan pencapaian terkecil pada tahun 2020 yaitu sebesar 47,62%. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Paisal dan Anggraini, 2010) salah satu ukuran kinerja adalah adanya kualitas dan kuantitas dari hasil. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Disamping itu, masih ada beberapa faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti kecerdasan emosional, dan *self-efficacy*. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dan ditunjang dengan *self-efficacy* yang baik maka diharapkan seorang pekerja tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik pula.

Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin (2018) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan *self-efficacy* yang menjadi variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dalam penelitian Octavia, et. al. juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan tetapi efikasi diri tidak dapat menjadi pemoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka dengan adanya kontradiktif tersebut menjadi salah satu dasar peneliti untuk tertarik meneliti tentang “**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung)**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung?
2. Apakah *self-efficacy* mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.
2. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* sebagai variabel moderasi antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta pemahaman peneliti mengenai masalah yang diteliti terutama berkaitan dengan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self-efficacy* sebagai variabel Moderasi.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan informasi yang berguna untuk PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung sendiri, serta sebagai pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan sehingga ada respon positif dari perusahaan tentang Kecerdasan Emosional, *Self-efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi program studi manajemen dan dapat memberikan informasi tambahan yang berguna bagi mahasiswa dalam penelitian dengan objek maupun masalah yang sama dan mengembangkan di masa yang akan datang atau akan mengadakan penelitian lebih lanjut.



## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kecerdasan Emosional**

Penjelasan teori kecerdasan emosional dan indikator kecerdasan emosional merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

#### **2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional**

Law, et al. (dalam Octavia, Et. al., 2020) menyebutkan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. Salovey dan Mayer (dalam Dhani & Sharma, 2017), mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai bagian dari kecerdasan sosial yang terdiri dari kemampuan untuk mengamati emosi diri sendiri dan emosi orang lain, mampu membedakan jenis-jenis emosi tersebut dan menggunakan informasi yang diterima tentang emosi tersebut sebagai panduan untuk berpikir dan bereaksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kumpulan bagian-bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memantau perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk membimbing proses pemikiran mereka.

#### **2.1.2 Indikator Kecerdasan Emosional**

Indikator kecerdasan emosional digunakan peneliti untuk memaparkan dimensi pada kecerdasan emosional dalam Law, et al. (dalam Yasir, Ribhan, & Hayati, 2021) mengukur kecerdasan emosional dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk memahami emosinya secara mendalam dan mengekspresikan emosi secara alamiah. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mengetahui dan memahami emosinya lebih baik daripada sebagian besar orang.

2. Empati

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk merasakan dan memahami emosi orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan lebih sensitif pada emosi orang lain dan baik dalam memprediksi respon emosi orang lain.

### 3. Manajemen Diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya, mampu memulihkan stres psikologi lebih cepat. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan mampu kembali normal dari kekecewaan yang telah melanda kehidupannya.

### 4. Motivasi Diri

Dimensi ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menggunakan emosinya sebagai aktivitas konstruktif dan kinerja diri. Seseorang yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan menjaga emosinya tetap positif disetiap waktu. Mereka akan menggunakan emosi sebagai motivasi untuk menciptakan kinerja yang tinggi baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadinya.

Indikator kecerdasan emosional di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kesadaran diri, empati, manajemen diri, dan motivasi. Kemampuan seseorang mengelola indikator kecerdasan emosional dengan baik, maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

## **2.2 Self-efficacy**

Penjelasan teori *self-efficacy* dan indikator modal psikologi merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengertian *Self-efficacy***

Menurut Lunenburg (2011) *Self-efficacy* adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya. Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura (1977) yang mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk perusahaan dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. *Self-efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Menurut Harjono, et al. (2015) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

Tims, et al. (2014), dalam penelitiannya membuktikan *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari. *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan tersebut pada masa yang akan datang.

### **2.2.2 Sumber Pembentukan *Self-efficacy***

Menurut Bandura (1977) sumber pembentukan *self-efficacy* itu dapat diperoleh, diubah, dan ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*past performance*), persuasi sosial (*verbal persuasion*), pengalaman *vikarius* (*vicarious experience*), dan pembangkitan emosi (*emotional cues*).

#### **1. Pengalaman Menguasai Sesuatu**

Cara yang paling efektif untuk menciptakan rasa kepercayaan diri yang kuat adalah melalui pengalaman menguasai sesuatu. Keberhasilan membangun kepercayaan yang kuat dalam kepercayaan diri pribadi seseorang, sedangkan kegagalan akan merusaknya. Rasa tangguh terhadap keberhasilan membutuhkan pengalaman dalam mengatasi hambatan melalui usaha yang gigih. Kesulitan dalam kegiatan manusia memiliki tujuan yang berguna dalam melatih keberhasilan yang biasanya membutuhkan usaha berkelanjutan. Setelah orang yakin bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil, mereka akan tekun dalam menghadapi kesulitan dan cepat pulih dari kemunduran, keluar dari masa-masa sulit dan muncul lebih kuat dari keterpurukan.

## 2. Persuasi Sosial

Persuasi sosial adalah cara kedua dalam memperkuat keyakinan individu bahwa mereka memiliki apa yang diperlukan untuk berhasil. Orang yang dibujuk secara lisan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan utama yang diberikan cenderung mengerahkan upaya yang lebih besar dan mempertahankannya daripada jika mereka bersandar pada keraguan dan memikirkan kekurangan pribadi ketika masalah timbul. Orang-orang yang telah diyakinkan bahwa mereka kurang memiliki kemampuan cenderung menghindari kegiatan menantang yang mengolah potensi dan cepat menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Selain meningkatkan kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka, mereka menyusun situasi bagi diri mereka dengan cara membawa keberhasilan dan menghindari menempatkan orang dalam situasi yang tidak tepat di mana mereka cenderung sering gagal, mereka mengukur keberhasilan dalam hal perbaikan diri bukan oleh kemenangan atas orang lain.

## 3. Pengalaman Vikarius

Pengalaman Vikarius adalah cara ketiga untuk menciptakan dan memperkuat keyakinan diri terhadap efikasi adalah melalui pengalaman yang diberikan oleh dua puluh dua perwakilan model sosial. Melihat orang yang mirip dengan diri sendiri berhasil dengan upaya berkelanjutan menimbulkan keyakinan bahwa mereka juga memiliki kemampuan menguasai kegiatan sebanding dengan sukses. Ketika melihat orang lain gagal meskipun telah mengerahkan upaya yang tinggi menurunkan penilaian keberhasilan mereka sendiri dan melemahkan usaha mereka. Dampak dari pemodelan terhadap *self-efficacy* sangat dipengaruhi oleh kesamaan seseorang yang dianggap sebagai model. Apabila orang melihat model sebagai sesuatu yang sangat berbeda dari diri mereka sendiri maka

*self-efficacy* yang mereka rasakan tidak banyak dipengaruhi oleh perilaku model yang dihasilkan. Pengaruh *modeling* lebih dari sekedar memberikan standar sosial untuk menilai kemampuan sendiri. Seseorang akan mencari model ahli yang memiliki kompetensi yang mereka cita-citakan. Melalui perilaku mereka dan cara mengekspresikan pemikiran, model yang kompeten mengirimkan pengetahuan dan mengajarkan mereka keterampilan yang efektif dan strategis untuk mengelola tuntutan lingkungan.

#### 4. Pembangkit emosi

Sebagian besar orang mengandalkan keadaan fisik dan emosional dalam menilai kemampuan mereka dengan menafsirkan reaksi stres dan ketegangan sebagai tanda-tanda kerentanan terhadap kinerja yang buruk. Kegiatan dapat melibatkan kekuatan dan stamina, sehingga seseorang dapat menilai kelelahan mereka, sakit dan nyeri sebagai tanda-tanda kelemahan fisik. Suasana hati juga mempengaruhi penilaian seseorang terhadap keberhasilan pribadi mereka. Suasana hati yang positif meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan suasana hati yang sedih mengurangnya. Keyakinan diri terhadap efikasi adalah untuk mengurangi reaksi stres dan mengubah kecenderungan emosional yang negatif dan penilaian yang salah dari keadaan fisik mereka. Situasi stres berat pada umumnya menimbulkan gairah emosional, tergantung pada keadaan yang memberikan penilaian terhadap kemampuan dirinya. Oleh karena itu, gairah emosional merupakan sumber lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* dalam menghadapi situasi yang mengancam. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan.

### 2.2.3 Indikator *Self-efficacy*

Menurut Bandura (dalam Saraswati, et. al., 2017) *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu:

#### 1. *Magnitude* (Tingkat)

Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dipersepsikan berbeda oleh masing-masing individu. Sebagian menganggap masalah itu

sulit, namun sebagian yang lain menganggap masalah itu mudah untuk dilakukan. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian hingga tugas-tugas yang paling sulit.

## 2. *Generality* (Keluasan)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

## 3. *Strength* (Kekuatan)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

## **2.3 Kinerja**

Penjelasan teori kinerja dan indikator kinerja merujuk pada teori para ahli yang digunakan peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (*performance*). Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Vet, dan de Beek (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.



Hal tersebut serupa dengan definisi kinerja menurut Kappagoda, Othman, Zainul, dan Alwis (2014) yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) terdapat tujuan kinerja karyawan yaitu:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaiannya
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri. Menurut Gibson (1995) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga dan lain-lain), dan demografis (umur, asal usul lain-lain).
2. Faktor perusahaan, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur perusahaan, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, melalui kriteria yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut.

### **2.3.2 Indikator Kinerja**

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Moehariono (dalam Arifuddin, 2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

## 1. Efektif

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

## 2. Efisien

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

## 3. Kualitas

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

## 4. Ketepatan Waktu

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

## 5. Produktifitas

Indikator ini mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam perusahaan tersebut.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan penelitian agar mendukung penelitian, berikut ini penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel yang memuat perincian dan hasil penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	W. Richard Carter, Paul L. Nesbit, Richard J. Badham, Sharon K. Parker & Li-Kuo Sung. (2018)	<i>The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study</i>	Variabel bebas: Keterlibatan Karyawan, dan Efikasi Diri.  Variabel terikat: Kinerja.	Penelitian ini dengan kuat menunjukkan adanya hubungan yang positif dan penting antara masing-masing self-efficacy dan keterlibatan karyawan dengan prestasi kerja.
2.	Priyam Dhani, dan Tanu Sharma. (2017)	<i>The Impact of Individual's Emotional Intelligence on His/Her Job Performance: An</i>	Variabel Bebas: Kecerdasan Emosional.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja, jadi para pekerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Empirical Study in Indian Context.</i>	Variabel Terikat: Kinerja.	dengan kecerdasan emosional yang tinggi memiliki kemampuan untuk mengenali emosi mereka dan emosi orang lain yang selanjutnya dapat dinilai dan diatur untuk mendapatkan hasil positif yang diinginkan.
3.	Ahmad Yasir, Ribhan, dan Keumala Hayati. (2021)	Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional.	Variabel bebas: Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, dan Kecerdasan Emosional. Variabel Terikat: Kinerja.	Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional.
4.	Tims, M.; Bakker, A.B.; Derks, D. (2014)	<i>Daily Job Crafting and The Self-efficacy – Performance Relationship.</i>	Variabel bebas: Efikasi Diri Variabel Terikat: Kinerja.	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari dengan nilai signifikan ( $\gamma = 0.21$ , $p < 0.01$ ).
5.	Nina Octavia, Keumala Hayati, dan Mirwan Karim. (2020)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual. Variabel Terikat: Kinerja.	Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar $2,915 > 1,652$ t tabel.
6.	Mokhber, M., Vakilbashi, A., Zamil, N. A. M., &	<i>Impact of entrepreneurial leadership on organization demand</i>	Variabel bebas: Kepemimpinan Kewirausahaan.	Studi ini menyelidiki hubungan kepemimpinan kewirausahaan dengan permintaan perusahaan untuk inovasi, dan peran

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Basiruddin, R. (2016)	<i>for innovation: Moderating role of employees' innovative self-efficacy.</i>	Variabel Terikat: Permintaan Perusahaan untuk Inovasi.  Variabel Pemoderasi: Efikasi Diri.	moderator yang dimainkan oleh efikasi diri inovatif karyawan. Dengan memberikan bukti empiris pada persepsi ini, penelitian ini dapat mendukung para pemimpin wirausaha dan perusahaan mereka untuk mengidentifikasi dan menghasilkan lebih banyak peluang dan memberlakukannya dengan cara yang memperluas kemampuan perusahaan mereka dan permintaan untuk inovasi.
7.	A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi., I.G.A. Manuati Dewi, dan Putu Saroyeni Piartini. (2017)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Dukungan Perusahaanonal sebagai Pemoderasi.	Variabel bebas: Efikasi Diri. Variabel terikat: Kinerja. Variabel Pemoderasi: Dukungan Perusahaan.	Secara teoritis temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja karyawan serta dukungan perusahaanonal mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.
8.	Muhammad Arifuddin (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan <i>Self- Efficacy</i> sebagai variabel moderasi	Variabel bebas: Kecerdasan Emosional Variabel terikat: Kinerja. Variabel Pemoderasi: Self-Efficacy.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan <i>self efficacy</i> yang menjadi variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja.
9.	Faridatul Lina Ainur Rosidah (2021)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan <i>Self- Efficacy</i> sebagai variabel moderasi pada Hotel Horison	Variabel bebas: Kecerdasan Emosional Variabel terikat: Kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Selain itu, efikasi diri dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Variabel Pemoderasi: Self-Efficacy.	kinerja karyawan, tetapi efikasi diri tidak dapat menjadi pemoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

## 2.5 Pengembangan Hipotesis

### 2.5.1 Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

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) 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 yang dilakukan Yasir, et. al. (2021) pada PT Sygma Daya Insani Lampung menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kecerdasan emosional. Karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik cenderung akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan.

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.

Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Dhani dan Sharma (2017) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja. Dalam penelitian Carter, et. al. (2018) dengan kuat menunjukkan adanya hubungan positif dan penting antara masing-masing *self-efficacy* dan keterlibatan karyawan dengan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tims, et. al, (2014) menunjukkan bahwa *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja sehari-hari. Berdasarkan uraian tersebut maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H1: Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.**

### **2.5.2 *Self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja**

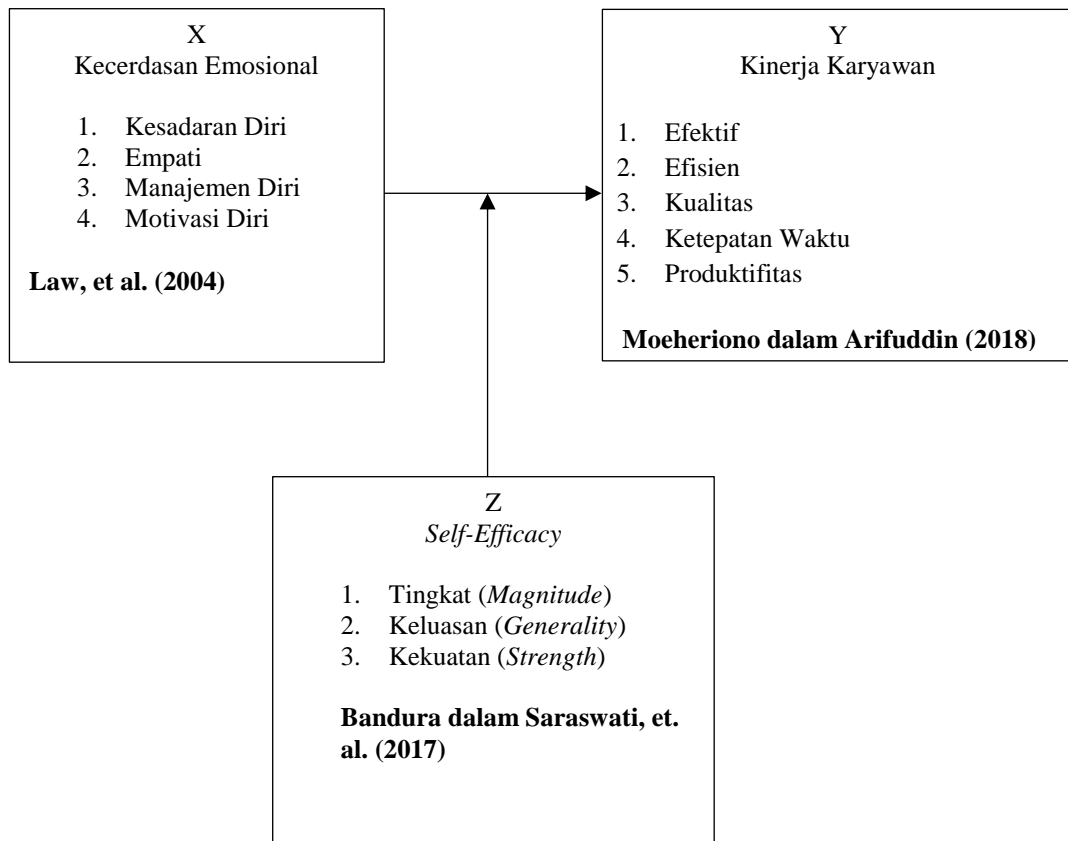
*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya sendiri untuk bisa menjalankan tugas-tugas yang menargetkan pencapaian tingkatan tertentu. *Self-efficacy* mempunyai dimensi tingkatan kesulitan tugas, tingkat keyakinan terhadap kemampuan dan kemampuan dalam mengerjakan tugas. Ada empat hal yang berkontribusi pada pengetahuan seseorang tentang *self-efficacy* yang dimiliki, yaitu: pengalaman penguasaan, pengalaman pengganti, persuasi sosial, serta keadaan emosional dan fisiologis. Keberhasilan dalam situasi aktual 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 Saraswati, et. al. (2017) menunjukkan bahwa secara

statistik membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik dan ditunjang dengan *self-efficacy* yang baik maka diharapkan seorang pekerja tersebut mampu menunjukkan kinerja yang baik pula. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin (2018) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan *self-efficacy* yang menjadi variabel moderasi mampu menguatkan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja. Di sisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosidah (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan tetapi efikasi diri tidak dapat menjadi pemoderasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H2: *Self-efficacy* mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.**



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2014).

#### 3.2 Objek Penelitian

Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen dan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung dan objek dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *independent* (bebas) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* (X) dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional.
2. Variabel moderasi yaitu variabel yang mempunyai pengaruh ketergantungan (*contingent effect*) yang kuat dengan hubungan antara variabel bebas dengan terkait, yaitu kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel bebas dan terkait (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel moderasi (Z) dalam penelitian ini adalah *Self-efficacy*.
3. Variabel *dependent* (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel *independent* (bebas). Variabel bebas (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertempat di Bandar Lampung dengan target responden karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.

### **3.3 Sumber Data**

#### **3.3.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bersifat tidak terstruktur dan variasi sumbernya sangat beragam, sehingga menyebabkan karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data kualitatif dalam penelitian berupa gambaran umum organisasi, hasil kuesioner dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka seperti jumlah karyawan, tingkat pendidikan dan golongan, data kinerja, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung.

#### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari *website*, *internet*, catatan atau dokumentasi perusahaan dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu:

a. Data Internal

Data internal merupakan data yang sifatnya dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. Data Eksternal

Data eksternal merupakan data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu di luar perusahaan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

### 3.4.1 Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

### 3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert memiliki lima komponen jawaban dan bobot penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert**

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono, 2013

## 3.5 Populasi Dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2017:80).

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung. Kantor PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung memiliki karyawan dengan jumlah 120 orang.

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel yang tepat adalah menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Dari 120 kuesioner yang disebar, akan digunakan sebanyak 100 kuesioner sebagai sampel dari penelitian ini dengan asumsi 20 kuesioner sebagai cadangan apabila terdapat beberapa kuesioner yang tidak layak untuk diteliti.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kecerdasan Emosional (X)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menangani emosinya. <b>(Law, et al., dalam Octavia, et. al., 2020)</b>	1. Kesadaran Diri 2. Empati 3. Manajemen Diri 4. Motivasi Diri <b>(Law, et al., dalam Octavia, et. al., 2020)</b>	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST)
<i>Self-efficacy</i> (Z)	<i>Self-efficacy</i> merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. <b>(Harjono, et al., 2015)</b>	1. Magnitude (Tingkat) 2. Generality (Keluasan) 3. Strength (Kekuatan) <b>(Bandura, 1997 dalam Saraswati, et. al., 2017)</b>	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST)



Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. <b>(Kappagoda, et al., 2014)</b>	1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktifitas  <b>Moeheriono dalam Arifuddin (2018)</b>	Skala Likert (STS, TS, N, S, ST)

### 3.7 Teknik Analisis Data

Data yang diukur dalam suatu penelitian merupakan data yang harus akurat. 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 perangkat lunak SPSS. Untuk mendapatkan data yang akurat maka perlu dilakukannya uji validitas dan uji reliabilitas. (Sugiyono, 2017:121).

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *cronbach's Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,6.

### 3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05.

### 3.7.4 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui penilaian responden, peneliti menggunakan kuesioner masing-masing disertai dengan lima pilihan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut jawaban responden. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya persentase dari persepsi responden mengenai setiap variabel.

## 3.8 Pengujian Hipotesis

### 3.8.1 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 memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

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

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

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

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 dikarenakan 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:

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

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

### 3.8.2 Uji Signifikansi Dengan Nilai t Hitung

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dua sampel memiliki rata-rata yang berbeda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik parsial (uji t). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Dikatakan terdapat pengaruh signifikan jika  $\text{sig} < (0,05)$ . Hasil uji t dapat dilihat dari *output coefficient* serta dari uji regresi linier berganda menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut: jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  tidak didukung,  $H_a$  didukung. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (0,05)$ , maka  $H_0$  didukung,  $H_a$  tidak didukung.

### 3.8.3 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengukur seberapa jauh variasi variabel independen menerangkan variabel dependen menggunakan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dengan ketentuan sebagai berikut: Jika  $R^2$  berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) maka  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, bila  $R^2$  semakin besar mendekati satu maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila  $R^2$  mendekati 0 maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung. Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.
2. *Self-efficacy* tidak mampu memperkuat pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti *self-efficacy* tidak bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan, dalam hal ini khususnya manajer, sebaiknya memperhatikan kembali terkait kecerdasan emosional karyawan dengan cara menanamkan kepekaan antar karyawan untuk saling memahami emosi setiap rekan kerjanya. Kecerdasan emosional berkaitan dengan mengelola emosi dalam diri dan hubungan dengan orang lain, hal tersebut dapat dilakukan melalui pembentukan tim kerja.
2. Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung seharusnya dapat mengatur solusi untuk memecahkan masalah yang sulit dalam pekerjaannya dengan cara tetap berpikiran positif dan mencoba untuk meminta saran atau bahkan meminta bantuan dari rekan kerja.
3. Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Lampung seharusnya memiliki inisiatif untuk memberikan pelayanan yang lebih kepada konsumen karena dapat berdampak pada kinerja perusahaan dan loyalitas konsumen.

Konsumen yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan akan merasa menimbulkan perasaan percaya yang pada akhirnya akan kembali lagi untuk melakukan pembelian barang atau jasa yang ditawarkan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifuddin, M. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan *Self-Efficacy* Sebagai Varabel Moderasi. *UMY repository*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Budihardjo, Muhammad. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja. Karyawan. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *The international journal of human resource management*, 29(17), 2483-2502.
- Dachner, A. M., Ellingson, J. E., Noe, R. A., & Saxton, B. M. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100732.
- Dhani, P., & Sharma, T. (2017). Relationship between Emotional Intelligence and Personality; A Study in Indian Context. *International Business Management International Business Management*, 11(5), 1133-1139.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program 21”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ. *Learning*, 24(6), 49-50.
- Goleman, D. (2003). What makes a leader. *Organizational influence processes*, 82, 229-241.

Harjono, G. J., Lumanauw, B., & Kaisar, K. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap kinerja pegawai PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Kappagoda, U. W. M. R., Othman, P., Zainul, H., & Alwis, G. (2014). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Dr. Hohd. Zainul and Alwis, Gamini, Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes (June 27, 2014). Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337.

Law, K. S., Wong, C. S., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of applied Psychology*, 89(3), 483.

Lunenburg, F. C. (2011). *Self-efficacy* in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.

Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, et. al. Yogyakarta: ANDI.

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ke-10. Jakarta: Salemba Empat.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *intelligence*, 17(4), 433-442.



Mokhber, M., Wakilbashi, A., Zamil, N. A. M., & Basiruddin, R. (2016). Impact of entrepreneurial leadership on organization demand for innovation: Moderating role of employees' innovative self-efficacy. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 415-421.

Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 130-144.

Paisal dan Anggraini, Susi. 2010. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis ISSN: 2085-1375.

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.

Rosidah, F. L. A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada Hotel Horison Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2257-2286.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the *self-efficacy*–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*.

Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 42-57.