

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
SATPAM DI KOTA MEDAN: DIMEDIASI OLEH STRES KERJA
DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



**NAMA: SISKA CAHYANI
NPM: 1505160067
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SISKHA CAHYANI
N P M : 1505160067
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam di Kota Medan: Dimediasi Oleh Stress Kerja dan Dimoderasi Oleh Religiusitas
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. JOFFIZEN SE.,M.Si

Penguji II

DODY FIRMAN SE.,MM

Pembimbing

AZUAR JULIANDI, Ph.D

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE.,MM., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SISKA CAHYANI
N.P.M : 1505160067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SATPAM DI KOTA MEDAN DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

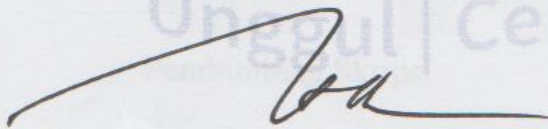
Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi


AZUAR JULIANDI, Ph.D.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



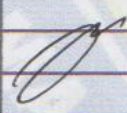
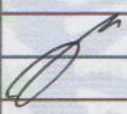
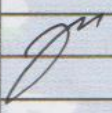
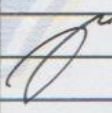
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SISKI CAHYANI
N.P.M : 1505170067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SATPAM DI KOTA MEDAN: DI MEDIASI STRES KERJA DAN DI MODERASI RELIGIUSITAS

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/3/2019	- Diserahkan		
7/3/2019	- Sempurnakan analisis pada outer model, inner model. - Pembahasan hasil penelitian. - Kesimpulan, saran		
8/3/2019	- Sempurnakan penelitian, lengkapi abstrak, daftar tabel, daftar gambar, daftar pustaka - Lampiran - Lampiran		
11/3/2019	ACE		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen


AZUAR JULIANDI, Ph.D


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Siska Cahyani. Npm: 1505160067. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan Dimediasi Oleh Stress Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas. Medan. 2019. Skripsi.

Penelitian ini secara umum mengkaji masalah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Satpam di Kota Medan yang dimediasi oleh stress kerja dan dimoderasi oleh religiusitas.

Tujuan dari penelitian yaitu untuk: (1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja; (2) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja; (3) Menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja; (4) Menganalisis pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja; (5) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja; (6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimoderasi oleh religiusitas.

Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan (Satpam). Jumlah sampel di dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sumber data primer dan teknik instrumen yang digunakan adalah melalui angket online. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan yaitu: (1) pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja adalah positif dan signifikan; (2) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; (3) pengaruh stress kerja terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; (4) pengaruh religiusitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; (5) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh stress kerja; dan (6) pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimoderasi oleh religiusitas.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stress Kerja, Religiusitas, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada manusia sehingga manusia dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas” ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Stara-1 (S1) Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriring salam penulis haribakan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini;

1. Ayahanda tersayang Alm. Ali Paridan, Ibunda Insun yang tercinta, yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang yang tulus dan tak terhingga sampai akhir hayat serta telah

memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta kasih sayang yang begitu dalam kepada penulis. Dan seluruh keluarga tercinta, Nurhayani, Lilis Suriyani, Erfin Syahputera, Rahmad Hidayat, Nenni Marya Hapni, dan Nurbaita, yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak pernah lupa memberi semangat serta dukungan sehingga penulis termotivasi untuk terus mewujudkan cita-cita.

2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M. Si. selaku Wakil Dekan I. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M. Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M. Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M. Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Azuar Juliandi SE., MSi selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Segenap pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Teman seperjuangan saya Wina Safitri Siregar, Ina Shintya, Sri Habilla Samzaera, Fika Jayanti, Putricia Astary, Sri Ninda Ulamsari, Nurazizah Suseno, Mandasari Hutagaol yang saya sayangi .
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Dalam menyusun skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan di satukan di dalam surgaNya Aamiin.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Medan, 2019

Penulis

SISKACAHANI

1505160067

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	i
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Teori	6
1. Teori Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Faktor-Faktor Kinerja	7
c. Indikator Kinerja	8
2. Teori Stress Kerja.....	9
a. Pengertian Stress Kerja	9
b. Faktor Stress Kerja.....	10
c. Indikator Stress Kerja.....	11
3. Teori Kecerdasan Emosional.....	12
a. Pengertian Kecerdasan Emosional	12
b. Manfaat Kecerdasan Emosional	13
c. Indikator Kecerdasan Emosional	15
4. Teori Religiusitas	16
a. Pengertian Religiusitas.....	16
b. Manfaat Religiusitas	17
c. Indikator Religiusitas	18
B. Kerangka Konseptual.....	19
C. Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian	22
C. Definisi Operasional.....	23
D. Populasi dan Sampel	23

E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Deskripsi Data	30
1. Deskripsi Identitas Responden	30
2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	31
3. Deskripsi Variabel Stress Kerja	32
4. Deskripsi Variabel Religiusitas	33
5. Deskripsi Variabel Kinerja	34
B. Analisis Data.....	35
1. Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Intervening	35
a. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis(Outer Model)</i>	35
b. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	37
2. Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Moderator	41
a. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i>	41
b. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	44
C. Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	22
Tabel 3.2. Rancangan Instrumen Penelitian (Angket).....	25
Tabel 4.1 Data Identitas Responden.....	30
Tabel 4.2. Data Variabel Kecerdasan Emosional.....	31
Tabel 4.3. Data Variabel Stress Kerja.....	32
Tabel 4.4. Data Variabel Religiusitas.....	33
Tabel 4.5. Data Variabel Kinerja.....	34
Tabel 4.6. <i>Composite Reliability</i>	35
Tabel 4.7. <i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	36
Tabel 4.8. <i>R-Square</i>	37
Tabel 4.9. <i>F-Square</i>	39
Tabel 4.10. <i>Direct Effect</i>	40
Tabel 4.11. <i>Indirect Effect</i>	41
Tabel 4.12. <i>F-Square</i>	42
Tabel 4.13. <i>Composite Reliability</i>	43
Tabel 4.14. <i>Heretroit-Monotrait Ratio</i>	44
Tabel 4.15. <i>R-Square</i>	45
Tabel 4.16. <i>F-Square</i>	46
Tabel 4.17. <i>Direct Effect</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 3.1. Model <i>SEM-PLS</i> Bervariabel Intervening.....	27
Gambar 3.2. Model <i>SEM-PLS</i> Bervariabel Moderator.....	28

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena sebagai subjek kegiatan operasional usaha. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan dalam pengembangan perusahaan. Oleh karena itu kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat dan dapat mengikuti perkembangan saat ini.

Kinerja adalah suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi (Sofyan, 2013, hal. 19).

Kinerja (*performance*) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. (Nur, 2013, hal. 743).

Kinerja juga bermakna sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai dan standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Risma, 2012, hal. 88)

Di dalam penelitian ini, kinerja yang menjadi fokus perhatian penulis adalah kinerja, stres kerja, dan religiusitas Satuan Pengamanan (Satpam) di Kota Medan. Berdasarkan hasil wawancara dari pihak penulis kepada pihak satuan Pengamanan atau Satpam di Medan masih terdapat beberapa masalah yang ditemui di lapangan,

khususnya berkaitan dengan “kinerja”. Masalah-masalah kinerja, stres kerja, dan religiusitas di kalangan Satpam adalah: (1) kinerja Satpam yang menurun dikarenakan insentif yang tidak sesuai; (2) ketidaktepatan penilaian kinerja; (3) pekerjaan dituntut untuk terburu-buru; (4) beberapa satpam yang datang terlambat; (5) tuntutan tugas yang berlebihan sehingga mengakibatkan stres yang berimbas pada kinerja satpam; (6) kurangnya jam beribadah dikarenakan terbentur jam *shift* yang terjadwal.

Penulis beranggapan bahwa baik-buruknya kinerja karyawan seperti di atas, disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa penulis adalah; (1) harapan mengenai imbalan; (2) dorongan, kemampuan; (3) kebutuhan; (3) persepsi terhadap tugas; (4) imbalan internal; (5) eksternal; (6) persepsi terhadap tingkat imbalan; (7) kepuasan kerja (Moeherino, 2012, hal. 96).

Selain faktor di atas, baik buruknya kinerja dalam beberapa kajian penelitian juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Supriyanto & Troena, 2012, hal. 695); stress kerja (K & Prasetio, 2018, hal. 107); dan juga religiusitas (Suminta, 2016, hal. 216).

Dapat dijelaskan variabel Intervening yaitu stress kerja menjadi variabel mediasi adalah variabel yang bersifat menjadi perantara dari hubungan variabel penjelas dengan variabel respon atau terikat, sifatnya adalah sebagai penghubung atau jembatan antara variabel penjelas dengan variabel respon atau terikat. (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017, hal. 89)

Kemudian dijelaskan variabel Moderator yaitu religiusitas menjadi variabel Moderasi ialah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh

variabel penjelas terhadap variabel respon atau terikat, fungsi variabel ini menyertai variabel penjelas di dalam mempengaruhi variabel respon atau terikat. (Solimun, Fernandes, & Nurjannah, 2017, hal. 79)

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik dan melanjutkan untuk mengadakan penelitian yang mengkaji, pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja satpam di kota medan yang dimediasi oleh stress kerja dan dimoderasi oleh religiusitas.

B. Identifikasi Masalah

Dengan dasar permasalahan seperti telah dikemukakan di dalam latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kinerja satpam yang menurun dikarenakan insentif yang tidak sesuai; (2) Ketidaktepatan penilaian kinerja; (3) Pekerjaan dituntut untuk buru-buru; (4) Beberapa satpam yang datang terlambat; (5) Tuntutan tugas yang berlebihan sehingga mengakibatkan stress yang berimbas pada kinerja satpam; (6) Kurangnya jam beribadah dikarenakan terbentur jam shift yang terjadwal.

Permasalahan kinerja seperti di atas dapat terjadi akibat faktor-faktor berikut ini: harapan mengenai imbalan; dorongan, kemampuan; kebutuhan; persepsi terhadap tugas; imbalan internal; imbalan eksternal; persepsi terhadap tingkat imbalan; kepuasan kerja; kecerdasan emosional; stress kerja; dan religiusitas. Faktor-faktor kinerja tersebut selanjutnya akan dibatasi dalam bagian batasan masalah berikutnya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan kinerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor kecerdasan emosional, stress kerja, dan religiusitas. Kinerja berperan sebagai variabel terikat, kecerdasan emosional sebagai variabel bebas, stress kerja sebagai variabel intervening, dan religiusitas sebagai variabel moderator.

Selain itu ruang lingkup permasalahan penelitian ini juga dibatasi dari segi responden dan lokasi. Responden penelitian hanya dibatasi pada Satpam di Perbankan yang berlokasi di Kota Medan.

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja?;
- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja?;
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja?;
- 4) Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja?;
- 5) Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimediasi oleh stress kerja?;
- 6) Apakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimoderasi oleh religiusitas?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja;

- 2) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja;
- 3) Menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja;
- 4) Menganalisis pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja;
- 5) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja;
- 6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimoderasi oleh religiusitas.

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan memberikan manfaat sebaik-baiknya sebagai berikut:

- 1) Manfaat ilmiah: Bagi penulis sendiri guna mendalami masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kinerja satpam, stress kerja dan religiusitas dalam kajian bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi Satpam di Kota Medan, sebagai bahan masukan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, kinerja satpam , stress kerja dan religiusitas;
- 2) Manfaat praktis: Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi bagi penulis berikutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Di dalam manajemen sumber daya manusia kinerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tertentu dimana hasil yang akan didapat adalah tujuan perusahaan.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya atau kinerjanya dan mengharapkan imbalan yang adil (Koesmono, 2005, hal. 170).

Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, hal. 146).

Pendapat ahli yang lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik (Risma, 2012, hal. 87).

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwasanya kinerja merupakan suatu kondisi tingkat pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan suatu instansi.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individual dan situasi kerja/situasional, faktor-faktor tersebut terdapat dalam kemampuan, motivasi, pengetahuan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan nilai-nilai keahlian, kompetensi, lingkungan sosial, tekanan situasi, umur, jenis kelamin, pengalaman, jabatan, keterlibatan kerja (Risma, 2012, hal. 88). Faktor-faktor kinerja lainnya adalah faktor finansial dan nonfinansial (Sofyan, 2013, hal. 20).

Beberapa referensi lain mengemukakan faktor kinerja yang berbeda dari faktor-faktor di atas. Misalnya kinerja dipengaruhi oleh faktor kecerdasan emosional (Subagio, 2015, hal. 109), kinerja dipengaruhi oleh faktor stress kerja (K & Prasetio, 2018, hal. 107), dan kinerja dipengaruhi oleh faktor religiusitas (Suminta, 2016, hal. 216).

Dari faktor-faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal yakni sesuatu yang ada di dalam diri karyawan; dan juga faktor eksternal berupa sesuatu yang berada di luar diri karyawan.

c. Indikator Kinerja

Kinerja yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah diterapkan dengan menghitung indikator seperti; (1) indikator masukan (*input*); (2) indikator keluaran (*output*); (3) indikator hasil (*outcomes*); (4) indikator manfaat (*benefits*); (5) indikator dampak (*impacts*) (Bastian, 2005, hal. 267).

Beberapa indikator kinerja yang menjadi tolak ukur hasil (*output*) maupun tolak ukur internal untuk menilai kinerja seseorang, mencakup hal-hal seperti, menyelesaikan desain, memenuhi kuota penjualan, atau meningkatkan output dari proses produksi. Tolak ukur internal mengevaluasi hal-hal yang telah dilakukan untuk menghasilkan output saat ini dan dimasa yang akan datang (Heller, 2001, hal. 68).

Selain itu, indikator-indikator kinerja juga dapat diukur melalui kegiatan evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk melihat atau menilai keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Nofriansyah, 2018, hal. 22)

Beberapa indikator kinerja yang lainnya yaitu: (1) dimensi kualitas kerja; (2) dimensi kecepatan/ketepatan kerja; (3) inisiatif dalam bekerja; (4) dimensi kemampuan kerja; (5) dimensi komunikasi (Abas, 2017, hal. 37)

Indikator kinerja di dalam penelitian ini menggunakan indikator berikut ini:
(1) Dimensi pertama, kinerja tugas, mengacu pada kemahiran melakukan tugas-

tugas pekerjaan utama; (2) Dimensi kedua, kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi; (3) Dimensi ketiga, kinerja adaptif, merujuk pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerja. Dimensi keempat, perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862).

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu unjuk kerja seorang karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Teori Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres kerja bisa dipahami sebagai sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010, hal. 16).

Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 94).

Penulis lain menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. (Wijono, 2010, hal. 146).

Sementara itu, ada pula penulis yang berpendapat bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang karyawan (Hidayat, 2016, hal. 37).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan perasaan yang dihadapi seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yang merasa tertekan dalam tuntutan pekerjaan yang tidak atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya, sehingga berdampak memberi tekanan terhadap individu.

b. Faktor Stress Kerja

Kerja merupakan satu faktor yang menekankan naik maupun turunnya kinerja karyawan, dengan harapan mendapatkan imbalan atas apa yang telah dilakukan terhadap perusahaan.

Ada beberapa indikator stress kerja menurut pandangan ahli, seperti terlihat sebagai berikut: (1) faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu; (2) stres peran; (3) peluang partisipasi; (4) tanggung jawab; (5) faktor-faktor organisasi (Wijono, 2010, hal. 149).

Adapun faktor-faktor lain penyebab stress adalah (1) faktor-faktor pekerjaan; (2) faktor-faktor di luar pekerjaan (Wijono, 2010, hal. 148).

Di dalam penelitian ini, stress kerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Dengan demikian, kecerdasan emosional adalah juga merupakan faktor mempengaruhi stress kerja. Kecerdasan emosional sebagai faktor stress kerja telah banyak dijumpai dalam beberapa penelitian (Andewi, Supartha, & Putra, 2016, hal. 2235).

c. Indikator Stress Kerja

Stress juga memberikan dampak buruk bagi kesehatan manusia, ada beberapa gejala stress yang dapat dilihat dari berbagai faktor, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap.

Beberapa indikator stress adalah: (1) kejenuhan; (2) depresi; (3) malas bekerja; (4) canggung meneruskan pekerjaan; (5) dan tetap mempertahankan pekerjaan; (6) tidak adanya konsistensi jam-jam kerja; (6) produktivitas cenderung menurun pada jam-jam produktif disebabkan oleh instabilitas emosi. (Mursi, 1999, hal. 84)

Dalam suatu kesempatan berbeda peneliti lain berpendapat indikator stress kerja sebagai berikut: (1) faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan; (2) stress peran; (3) peluang partisipasi; (4) tanggung jawab; (5) faktor-faktor organisasi. (Wijono, 2010, hal. 149)

Indikator stress kerja juga dapat dilihat dari: (1) tanggapan psikologis (terhadap kendala dan tuntutan); (2) tanggapan fisik (akibat tuntutan); (3) tanggapan perseptual (terhadap pencapaian). (Putrawan, 2007, hal. 120)

Sementara itu, indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) *Stressor* kerja individu (*individual stressor*) adalah berhubungan dengan

individu itu sendiri dan bagaimana ia berhubungan dengan pekerjaan spesifik pada pekerjaan itu. *Stressor* individu adalah konflik peran, *ambiguitas* peran, ruang lingkup pekerjaan, tekanan waktu, kemajuan karir, tanggung jawab terhadap orang lain, beban kerja kualitatif, dan beban kerja kuantitatif; (2) *Stressor* organisasi (*organizational stressor*) berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang harus dihadapi karyawan. Ketujuh pemicu organisasi adalah politik, penghargaan, partisipasi, kurangnya pemanfaatan, gaya pengawasan, struktur organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia (Larson, 2004, hal. 1122-1123).

3. Teori Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai tingkat kecemerlangan seseorang dalam merespon keadaan diri sendiri maupun lingkungannya, bersangkutan paut dengan kemampuan akal, pikiran, fungsi kecerdasan, dan otak, melalui keterampilan kesadaran diri dan pengendalian diri.

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ) merupakan kunci keberhasilan belajar siswa di sekolah, pendidikan di sekolah bukan hanya perlu mengembangkan *rational intelligence*, yaitu model pemahaman yang lazimnya dipahami siswa, melainkan juga perlu mengembangkan *emotional intelligence* siswa (Saefullah, 2012, hal. 166).

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ) adalah akumulasi dari beragam kecerdasan dan kemampuan yang dikaji secara parsial selama bertahun-tahun yang khusus mengkaji masalah-masalah ilmu jiwa (Mubayidh,

2006, hal. 20).

Kecerdasan emosional dalam pengertian yang lain adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik, memahami emosi dan pengetahuan emosional sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual (Rahmasari, 2012, hal. 5).

Dalam makna paling yang lain kecerdasan emosional didefinisikan sebagai setiap kegiatan atau pengelolaan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat atau meluap-luap, menunjukkan pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran khasnya, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman, 2007, hal. 411).

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Memahami kecerdasan emosional dapat menghasilkan sesuatu untuk mendapatkan perilaku-perilaku baik di dalam diri seseorang.

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* (EQ) mempunyai peran penting dalam menciptakan kemampuan dan keterampilan untuk produktif dan berhasil. Seiring dengan kemajuan kajian administrasi dan profesi yang mengakui pentingnya dimensi intelektual, emosional, dan fisik yang mendukung keberhasilan di dunia kerja diharapkan EQ bisa menempati posisi penting dalam praktik ilmu psikologi. Tema EQ dimungkinkan bisa menyatu para individu dan lembaga-lembaga dalam upaya meningkatkan hasil produksi dan kerja, dan dalam upaya memperbaiki kesehatan dan kondisi psikologi dan emosional para individu (Mubayidh, 2006, hal. 21).

Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan, terobosan teknis, strategi komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri sendiri secara efektif serta kemampuan bersikap tegas. Seorang pekerja bisa atau mereka menduduki posisi kepemimpinan memerlukan manfaat-manfaat kecerdasan emosional tersebut, agar mereka mampu menjalankan fungsinya dengan baik dalam organisasi (Djafari, 2016, hal. 30).

Adapun pentingnya unsur emosi dalam bentuk kecerdasan emosional dalam pengelolaan sumber daya manusia, mengingat manfaat-manfaat yang dihasilkan oleh kecerdasan emosional demikian besar dapat menentukan kesuksesan dalam karir ataupun organisasi seperti juga halnya sebagai berikut: (1) membentuk *teamwork* yang solid dan hubungan yang saling mempercayai; (2) komunikasi yang terbuka dan jujur; (3) loyalitas yang murni; (4) kreativitas dan inovasi; (5) terobosan teknis dan strategis; (6) kepemimpinan (7) pembuatan keputusan (Rusdi & Hidayat, 2008, hal. 13)

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan mengendalikan diri terhadap lingkungan, juga dapat menciptakan kemampuan dan keterampilan yang mendukung keberhasilan di dunia kerja, dengan meningkatkan kualitas dan semangat bekerja maka mempengaruhi dalam pembentukan kecerdasan emosional.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Belajar tidak hanya dapat dilakukan di sekolah, namun dapat juga dilakukan di rumah, lingkungan, dan masyarakat, kecerdasan antar pribadi adalah kemampuan untuk memahami orang lain apa yang memotivasi mereka, bagaimana mereka bekerja, dan bagaimana bekerja sama dengan mereka.

Indikator kecerdasan emosional yang terdiri dari: (1) kemandirian, disiplin; (2) objektivitas; (3) rasionalitas; (4) konsistensi dalam prinsip; (5) serta toleransi terhadap perbedaan yang ditampilkan dalam keseharian (Kartakusuma, 2006, hal. 103)

Dalam referensi lain, indikator-indikator kecerdasan emosional diukur pula dari hal-hal sebagai berikut: (1) kesadaran diri; (2) pengelolaan diri; (3) kesadaran sosial; (4) pengelolaan relasi. (Mataputun, 2018, hal. 79).

Beberapa indikator emosi cerdas atau sering disebut dengan kecerdasan emosi adalah: ketenangan, pandai bersyukur, tawakal, sabar, ikhlas, dan berpasrah diri kepada Allah, ini semua merupakan modal yang sangat penting untuk mengarungi kehidupan yang penuh tantangan (Waidi, 2012, hal. 357).

Dalam penelitian ini, indikator untuk menilai kecerdasan emosional terdiri dari: (1) Kapasitas intrapersonal (kemampuan untuk menyadari dan memahami diri sendiri, emosi seseorang dan untuk mengekspresikan perasaan dan ide seseorang); (2) Keterampilan interpersonal (kemampuan untuk menyadari, memahami dan menghargai perasaan orang lain juga), untuk membangun dan memelihara hubungan yang saling memuaskan dan bertanggung jawab dengan orang lain); (3) Kemampuan beradaptasi (kemampuan untuk memverifikasi perasaan seseorang dengan isyarat eksternal objektif dan secara akurat mengukur situasi langsung,

secara *fleksibel* untuk mengubah perasaan dan pikiran seseorang dengan situasi yang berubah, dan untuk menyelesaikan masalah pribadi. dan masalah interpersonal); (4) Manajemen stress (kemampuan untuk mengatasi stress dan untuk mengendalikan emosi yang kuat); (5) Motivasi dan suasana hati (kemampuan untuk optimis, untuk menikmati diri sendiri dan orang lain, dan untuk merasakan dan mengekspresikan perasaan positif) (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108).

4. Teori Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Agama merupakan suatu kepercayaan dan keyakinan yang di pegang oleh setiap makhluk hidup di muka bumi. Sangat penting mempelajari kehidupan beragama, ini berarti bahwa agama memberikan berbagai aturan yang diterapkan pada manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Religi atau agama merupakan sesuatu yang tunggal, tetapi merupakan sistem yang terdiri dari beberapa aspek, di dalam psikologi agama dikenal adanya kesadaran beragama (*religious consciousness*) dan pengalaman beragama (*religious experiences*) (Subandi, 2013, hal. 87).

Sementara itu, religiusitas merupakan kekuatan hubungan atau keyakinan individu terhadap agamanya (Susanti, 2015, hal. 96).

Dalam pandangan yang lain religiusitas adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan dan menginternalisasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam kehidupannya dan tercermin dalam sikap dan perilakunya (Marliani, 2013, hal. 133).

Religiusitas juga dapat divisualisasikan dari bentuk hubungan antara individu dan kepercayaan, dalam hal ini religiusitas menunjukkan apa yang dipahami oleh individu dan bagaimana dia melakukan hal tersebut (Santoso, 2011, hal. 96).

Religiusitas yaitu suatu keyakinan dan kepercayaan individu terhadap agamanya yang tercermin didalam sikap dan perilaku yang selalu berusaha menjaga keimanan dan keyakinannya.

b. Manfaat Religiusitas

Dalam Islam, religiusitas pada garis besarnya tercermin dalam pengamalan akidah, syariah, dan akhlak, atau dengan ungkapan lain: iman, Islam, dan ihsan. Bila semua unsur itu telah dimiliki oleh seseorang, maka dia itulah insan beragama yang sesungguhnya.

Manfaat religiusitas yang menekankan memahami kesejahteraan sebagai konsep yang dimiliki komponen efektif (emosional) yaitu adanya keseimbangan antara efek positif dan efek negatif dan komponen kognitif yaitu penilaian seseorang tentang kepuasan hidupnya, memahami kesejahteraan hidup manusia yaitu penerimaan diri, penguasaan atas lingkungan, hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki tujuan hidup, pertumbuhan pribadi dan otonom. (Mayasari, 2014, hal. 88).

Manfaat religiusitas dari pendapat yang lain adalah di saat dimana kita bisa hidup *rileks*, bebas dari ketakutan-ketakutan dan tekanan-tekanan segala macam dan dimana ketika kita bisa memberikan sesuatu bagi hidup kita dan buat orang lain disekitar kita. (Juneman, 2010, hal. 170).

Sementara itu pandangan dari penulis lain menjelaskan bahwa manfaat spritualitas di tempat kerja adalah: (1) rasa kebersamaan dalam tim; (2) keselarasan dengan nilai-nilai organisasi; (3) kenyamanan ditempat kerja (4) kebahagiaan di tempat kerja, terhadap komitmen efektif, normatif, dan berkelanjutan (Imron, 2018, hal. 9)

Dari pandangan-pandangan tersebut penulis menyimpulkan bahwa manfaat religiusitas dalam pekerjaan maupun lingkungan masyarakat sangat penting, karena dapat memberikan kesejahteraan kepada individu maupun masyarakat.

c. Indikator Religiusitas

Indikator bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan individu dalam menyerap pelajaran, Apabila individu telah berkarakter dinamis, agama mampu mengontrol dan mengarahkan motif-motif dan aktivitasnya.

Indikator religiusitas adalah yang meliputi kepercayaan seseorang akan adanya kehidupan dan kematian, kemampuan seseorang dalam mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual agamanya (Haryati, 2013, hal. 170).

Sementara itu, penulis lain mengemukakan pula beberapa indikator religiusitas lainnya, yakni yang dimaksud dengan religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang, internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik di dalam hati maupun dalam ucapan (Aviyah & Farid, 2014, hal. 127).

Indikator religiusitas juga dapat berupa moralitas atau perilaku dalam berkomunikasi dengan sesama manusia dan alam, dengan kata lain orang yang

berkawan dengan alam atau hidup ramah dan damai umpamanya, dapat disebut religius beriman atau taqwa (Junaidi, 2012, hal. 128)

Indikator-indikator religiusitas lainnya yaitu aspek iman sejajar dengan *religious believe*, aspek Islam sejajar dengan *religious practice*, aspek ihsan sejajar dengan *religious feeling*, aspek ilmu sejajar dengan *religious knowledge*, dan aspek amal sejajar dengan *religious effect* (Ismail, 2009, hal. 90).

Indikator religiusitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *piety* (kesalehan); *benevolence* (kebaikan); *justice* (keadilan); *responsibility* (tanggung jawab); *trustworthiness* (kepercayaan); *patience* (kesabaran); *consultation* (konsultasi); *cooperation* (kerjasama); *self-reflection* (refleksi diri) (Wahab, 2017, hal. 1859).

B. Kerangka Konseptual

Bagian ini mengemukakan kerangka konseptual atau alur berpikir penelitian ini, khususnya menjelaskan kaitan suatu variabel dengan variabel penelitian.

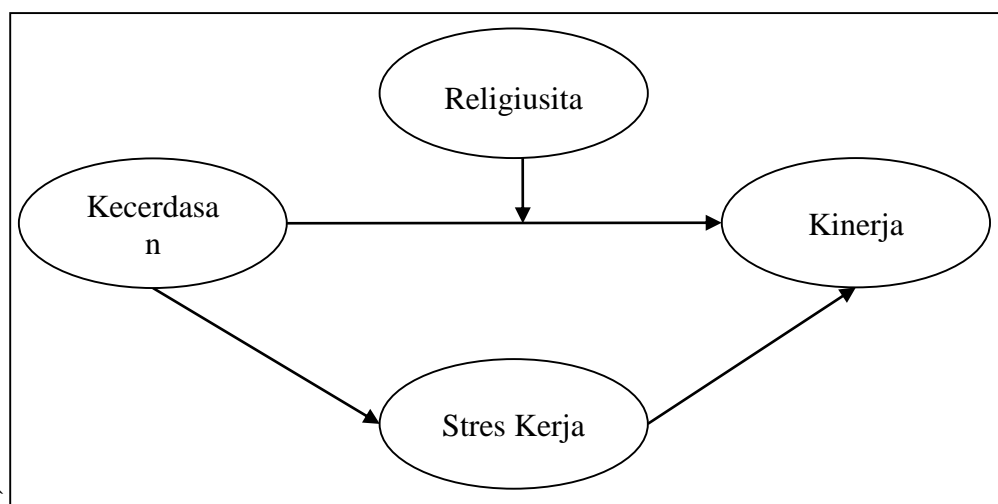
Kerangka pertama, kaitan kecerdasan emosional dengan stress kerja. Dalam literatur diketahui bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi stress kerja (Suprianto & Troena, 2012; Andewi, Supartha, & Putra, 2016, hal. 2235; Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 95).

Kerangka kedua, kaitan kecerdasan emosional dengan kinerja. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 95; Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 1044; Suprianto & Troena, 2012, hal. 700; Risma, 2012, hal. 93).

Kerangka ketiga, kaitan stress kerja dengan kinerja. Banyak referensi yang

menyatakan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 95; Hidayat, 2016, hal. 42; Nur, 2013).

Kerangka keempat, kaitan religiusitas dengan kinerja. Penelitian-penelitian menemukan bahwa religiusitas mempengaruhi kinerja (Susanti, 2015, hal. 97; Ariyanto, 2014, hal. 107; Rahmasari, 2012, hal. 13).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian-kajian ilmiah di atas, maka sebagai kesimpulan hubungan-hubungan yang ada, dapat dilihat di dalam Gambar 2.1.

C. Hipotesis

Kerangka berpikir yang telah penulis kemukakan di atas, menjadi landasan bagi penulis untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yakni:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja;
2. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja;
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja;
4. Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja;

5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimediasi oleh stress kerja;
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yang dimoderasi oleh religiusitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode yang didasarkan pada informasi numerik atau kuantitas-kuantitas, yang biasanya diasosiasikan dengan analisis-analisis statistik (Stokes, 2007, hal. 11)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Kota Medan Sumatera Utara.

Waktu penelitian diawali pada bulan Desember 2018 dan berakhir pada bulan Maret 2019. Jadwal penelitian ini dapat dilihat di dalam Tabel 3.1. berikut ini.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	BULAN															
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian																
2	Penulisan Proposal																
3	Bimbingan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan data																
6	Penulisan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Meja Hijau																

C. Definisi Operasional

Penelitian ini memiliki definisi operasional yang merupakan pengukuran-pengukuran dari setiap variabel penelitian. Pengukuran variabel dicerminkan dari indikator-indikator variabel. Untuk itu, indikator-indikator dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja: Kinerja tugas (terampil, berpengetahuan luas); kinerja *kontekstual* (*inisiatif, kreatif*); kinerja *adaptif* (*inovatif, belajar hal baru*); kinerja *kontra produktif* (tidak terlambat; tidak lalai; tidak menyalahgunakan wewenang) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862).
2. Kecerdasan emosional: kapasitas *intrapersonal* (menghargai diri sendiri; kemerdekaan diri); keterampilan *interpersonal* (menghargai orang lain; memelihara hubungan); kemampuan beradaptasi (toleransi; kemudahan bergaul); manajemen stress (kebahagiaan; daya tahan stress); dan motivasi dan suasana hati (optimis; berpandangan positif) (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108).
3. Stress kerja: *stressor individual* (konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu); dan *stressor organisasi* (beban kerja, penghargaan, partisipasi, pengawasan) (Larson, 2004, hal. 1122-1123).
4. Religiusitas: kesalehan, kebaikan, keadilan, tanggung jawab, kepercayaan, kesabaran, konsultasi, kerjasama, refleksi diri (Wahab, 2017, hal. 1859).

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satpam yang bekerja di bank di Kota Medan. Oleh karena jumlahnya tidak diketahui, maka penulis

menggunakan teknik *accidental sampling* sebagai salah satu sub-sampling dari *nonprobability sampling*.

Accidental sampling (kebetulan) yaitu jumlah sampel untuk tipe ini ditentukan berdasarkan jumlah populasi seperti halnya didalam *probability sampling*. Dengan diketahui jumlah populasi maka jumlah sampelnya dapat ditentukan dengan rumus atau tabel penentuan jumlah sampel. Hanya saja tidak semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel, peneliti dalam menentukan siapa sampel yang terpilih adalah dengan cara menemui siapa saja yang ditemui pada saat mengumpulkan data (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 57). Sedangkan *nonprobability sampling* adalah kebalikannya, yakni pengambilan sampel dimana tidak semua anggota/elemen populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014, hal. 53).

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan jumlah sampel Satpam yang bekerja di berbagai perbankan di Kota Medan sebanyak 50 responden .

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data *primer* penulis gunakan sebagai sumber data, yakni penulis memperoleh data langsung dari narasumber.

Instrumen pengumpulan data penelitian menggunakan angket. Angket merupakan teknik penelitian dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada para responden yang telah dipilih peneliti. Angket yang penulis gunakan adalah skala rating (*rating scale*), yakni 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju. Angket penulis kembangkan dari indikator-indikator yang telah dikemukakan di definisi operasional yang

merupakan rujukan dari teori-teori di bab 2 sebelumnya.

Rancangan instrumen angket dapat digambarkan di dalam Tabel 3.2.

Sementara itu, angket yang sesungguhnya dapat dilihat di dalam lampiran proposal ini.

Tabel 3.2. Rancangan Instrumen Penelitian (Angket)

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
Kinerja	1. Keterampilan	Saya terampil dalam bekerja	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	2. Pengetahuan	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	
	3. Inisiatif	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	
	4. Kreatif	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	
	5. Inovatif	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/ <i>uptodate</i>	
	6. Belajar	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	
	7. Tidak terlambat	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	
	8. Tidak lalai	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	
	9. Tidak menyalahgunakan wewenang	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	
Stress Kerja	1. Konflik peran	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	2. Ambiguitas peran	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	
	3. Tekanan waktu	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	
	4. Beban kerja	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	
	5. Penghargaan	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	
	6. Partisipasi	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	
	7. Pengawasan	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	
Kecerdasan Emosional	1. Menghargai diri sendiri	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
	2. Kemerdekaan diri	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	
	3. Menghargai orang lain	Saya selalu menghargai orang lain	
	4. Memelihara hubungan	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	
	5. Toleransi	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	
	6. Kemudahan bergaul	Saya mudah bergaul	
	7. Kebahagiaan	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	
	8. Daya tahan stress	Saya tidak mudah mengalami stress	
	9. Optimis	Saya selalu optimis akan hari esok	
	10. Berpandangan positif	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	
Religiusitas	1. Kesalehan	Saya selalu menjaga kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama	
	2. Kebaikan	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	
	3. Keadilan	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	
	4. Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	
	5. Kepercayaan	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	
	6. Kesabaran	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	
	7. Konsultasi	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	
	8. Kerjasama	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	
	9. Refleksi diri	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	

Sumber: Kinerja karyawan (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, Vet, & Beek, 2011, hal. 862); Kecerdasan emosional (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108); Stress kerja (Larson, 2004, hal. 1122-1123); Religiusitas (Wahab, 2017, hal. 1859).

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model - Partial Least Square*

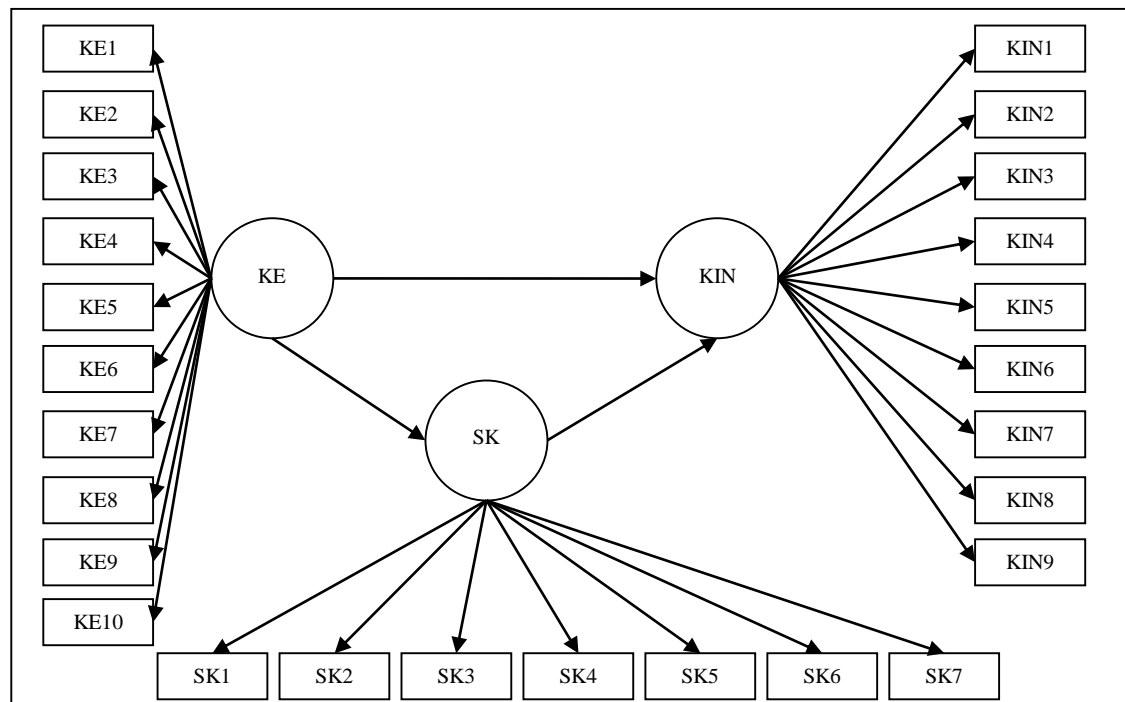
(SEM-PLS). *Software* untuk mengolah data penelitian ini adalah *software SmartPLS*.

Untuk menganalisis data dengan menggunakan PLS, maka penulis membaginya menjadi 2 model analisis, yaitu: (1) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening; dan (2) Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator (Juliandi, 2018, hal. 40).

Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data untuk kedua model tersebut.

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1. Model SEM-PLS Bervariabel Intervening

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel intervening di atas adalah sebagai berikut:

1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):

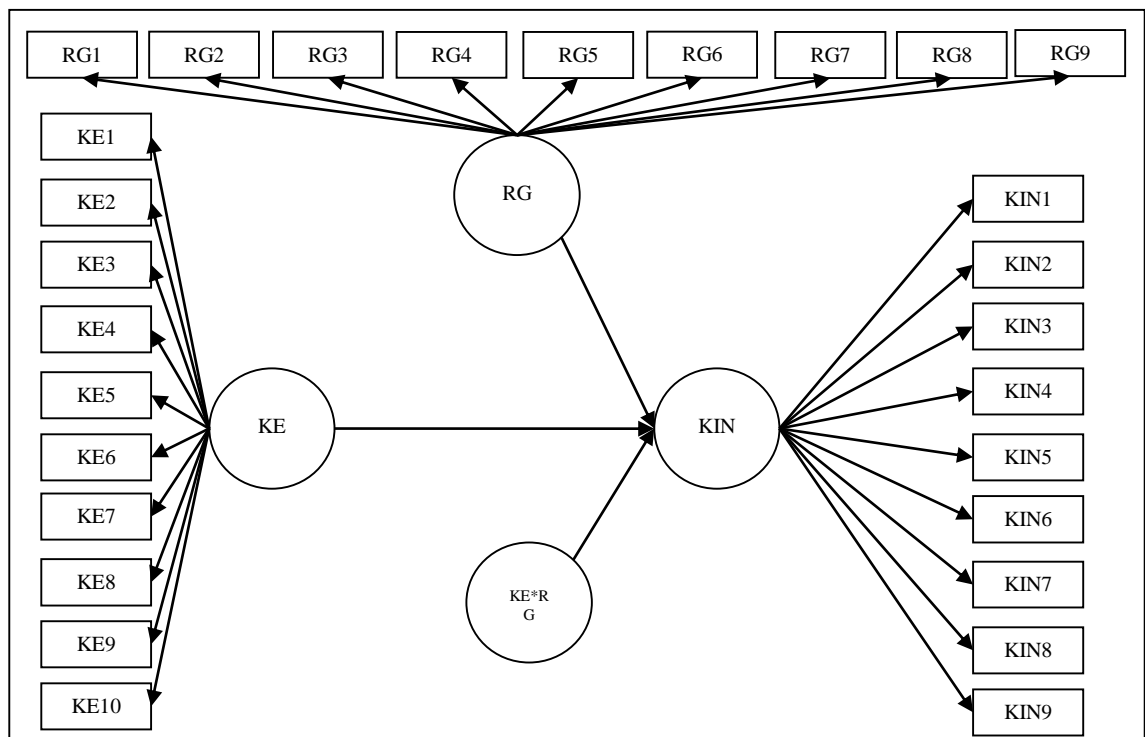
- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);

1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):

- a. *R-Square*;
- b. *F-Square*;
- c. Pengujian hipotesis:
 - a) Pengaruh langsung (*direct effect*);
 - b) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*);
 - c) Pengaruh total (*total effect*) (Juliandi, 2018, hal. 71).

2. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator

Model analisis SEM-PLS yang menggunakan variabel moderator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2. Model SEM-PLS Bervariabel Moderator

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator di atas adalah sebagai berikut:

1.1. Analisis model pengukuran (*outer models*):

- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);

1.2. Analisis model pengukuran (*inner models*):

- a. *R-Square*;
- b. *F-Square*;
- c. Pengujian hipotesis: Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018, hal. 124).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Identitas Responden

Berikut ini untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1 Laki-Laki	50	100,00
	2 Perempuan	-	-
	Total	50	100,00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	3	6,00
	2 21-30 tahun	20	40,00
	3 31-40 tahun	20	40,00
	4 41-50 tahun	7	14,00
	5 Lebih 50 tahun	-	-
	Total	50	100,00
3. Pendidikan	1 SLTP	4	8,00
	2 SLTA	29	58,00
	3 Diploma	7	14,00
	4 S1	10	20,00
	5 S2	-	-
	Total	50	100,00
4. Lama bekerja	1 Kurang 1 tahun	5	10,00
	2 1-5 tahun	22	44,00
	3 6-10 tahun	13	26,00
	4 11-20 tahun	10	20,00
	5 Lebih 20 tahun	-	-
	Total	50	100,00

Berdasarkan tabel 4.1. dapat disimpulkan bahwa dari identitas jenis kelamin, responden yang besar adalah laki-laki (100,00%). Menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar dengan jumlah yang sama adalah 21-30 tahun (40,00%), 31-40 tahun (40,00%), dan yang terkecil adalah kurang dari 21 tahun (6,00%). Menginformasikan bahwa dari identitas tingkat pendidikan,

responden yang terbesar adalah SLTA (58,00%), dan yang terkecil adalah SLTP (8,00%). Menginformasikan bahwa dari identitas lama bekerja, responden yang terbesar adalah 1-5 tahun (44,00%), dan yang terkecil adalah kurang satu tahun (10,00%). Menginformasikan bahwa dari identitas departemen/unit kerja adalah sebesar (100%).

2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Untuk mengetahui tingkat persentase berikut ini merupakan hasil penyajian data jawaban dari kuesioner penelitian variabel kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Data Variabel Kecerdasan Emosional

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	0	0,00	0	0,00	4	8,00	30	60,00	16	32,00	50	100,0
2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	1	2,00	6	12,00	18	36,00	18	36,00	7	14,00	50	100,0
3	Saya selalu menghargai orang lain	0	0,00	0	0,00	7	14,00	29	58,00	14	28,00	50	100,0
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	0	0,00	0	0,00	9	18,00	29	58,00	12	24,00	50	100,0
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	0	0,00	3	6,00	11	22,00	29	58,00	7	14,00	50	100,0
6	Saya mudah bergaul	0	0,00	2	4,00	11	22,00	29	58,00	8	16,00	50	100,0
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	4	8,00	9	18,00	9	18,00	17	34,00	11	22,00	50	100,0
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	2,00	16	32,00	10	20,00	15	30,00	8	16,00	50	100,0
9	Saya selalu optimis akan hari esok	0	0,00	4	8,00	13	26,00	25	50,00	8	16,00	50	100,0
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	0	0,00	3	6,00	21	42,00	19	38,00	7	14,00	50	100,0
	Persen Rata-Rata		1,20		8,60		22,60		48,00		19,60		

Berdasarkan data Tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kecerdasan emosional, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar

48,00%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata 1,20%. Menginformasikan bahwa rata-rata dari tabel di atas disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kecerdasan emosional adalah baik.

3. Deskripsi Variabel Stress Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berikut ini merupakan hasil penyajian data jawaban dari kuesioner penelitian variabel stress kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Data Variabel stress kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	6	12,00	15	30,00	13	26,00	12	24,00	4	8,00	50	100,0
2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	0	0,00	10	20,00	7	14,00	24	48,00	9	18,00	50	100,0
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	3	6,00	15	30,00	9	18,00	18	36,00	5	10,00	50	100,0
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	4	8,00	15	30,00	16	32,00	12	24,00	3	6,00	50	100,0
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	1	2,00	6	12,00	22	44,00	18	36,00	3	6,00	50	100,0
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	0	0,00	1	2,00	31	62,00	1	2,00	5	10,00	50	100,0
7	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	4	8,00	20	40,00	7	14,00	17	34,00	2	4,00	50	100,0
Persen Rata-Rata			5,14		23,42		30,00		32,57		14,57		

Berdasarkan data Tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel stress kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 32,57%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 5,14%. Menginformasikan bahwa rata-rata dari

tabel di atas disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel stres kerja adalah baik.

4. Deskripsi Variabel Religiusitas

Untuk mengetahui tingkat persentase berikut ini merupakan hasil penyajian data jawaban dari kuesioner penelitian variabel religiusitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Data Variabel Religiusitas

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu menjaga kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama	0	0,00	0	0,00	7	14,00	25	50,00	18	36,00	50	100,0
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	1	2,00	0	0,00	15	30,00	25	50,00	9	18,00	50	100,0
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	1	2,00	1	2,00	16	32,00	25	50,00	7	14,00	50	100,0
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	1	2,00	0	0,00	12	24,00	28	56,00	9	18,00	50	100,0
5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	0	0,00	1	2,00	12	24,00	26	52,00	11	22,00	50	100,0
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	1	2,00	2	4,00	13	26,00	28	56,00	6	12,00	50	100,0
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	0	0,00	1	2,00	13	26,00	26	52,00	10	20,00	50	100,0
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	0	0,00	0	0,00	8	16,00	28	56,00	14	28,00	50	100,0
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	0	0,00	0	0,00	14	28,00	21	42,00	15	30,00	50	100,0
Persentase Rata-Rata			0,88		1,11		24,44		51,55		22,00		

Berdasarkan data Tabel 4.4. dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel religiusitas, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 51,55%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 0,88%. Menginformasikan bahwa rata-rata dari tabel di atas disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel religiusitas adalah baik.

5. Deskripsi Variabel Kinerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berikut ini merupakan hasil penyajian data jawaban dari kuesioner penelitian variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Data Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya terampil dalam bekerja	1	2,00	1	2,00	11	22,00	30	60,00	7	14,00	50	100,0
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	0	0,00	4	8,00	18	36,00	27	54,00	1	2,00	50	100,0
3	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	0	0,00	3	6,00	15	30,00	26	52,00	6	12,00	50	100,0
4	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	1	2,00	6	12,00	11	22,00	26	52,00	6	12,00	50	100,0
5	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/ <i>uptodate</i>	0	0,00	8	16,00	20	40,00	18	36,00	4	8,00	50	100,0
6	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	0	0,00	1	2,00	12	24,00	31	62,00	6	12,00	50	100,0
7	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	0	0,00	4	8,00	11	22,00	25	50,00	10	20,00	50	100,0
8	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	0	0,00	0	0,00	0	0,00	41	82,00	9	18,00	50	100,0
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	0	0,00	0	0,00	4	8,00	37	74,00	9	18,00	50	100,0
Persen Rata-Rata			0,44		6,00		22,66		58,00		12,88		

Berdasarkan data Tabel 4.5. dapat dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 58,00%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 0,44%. Menginformasikan bahwa rata-rata dari tabel di atas disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja adalah baik.

B. Analisis Data

1. Analisis *Partial Least Square* Ber-Variabel Intervening

a. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis*(*Outer Model*)

1). *Construct Reliability and Validity*

Construct reliability and validity (validitas dan reabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu *konstruk*. Kehandalan skor *konstruk* harus cukup tinggi. (Juliandi, 2018, hal. 73).

Kriteria *construct reliability and validity* yaitu *Composite Reliability* tergolong baik jika nilainya $>0,6$ seperti dinyatakan oleh Bagozzi dan Yi; serta Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73).

Tabel 4.6. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,876
X2	0,903
Y	0,873

Dari data tabel 4.6. nilai *composite reliability* adalah sebagai berikut:

- a). Variabel X1 (kecerdasan emosional) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 (0,876) $>0,6$.
- b). Variabel X2 (stress kerja) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X2 (0,903) $>0,6$.
- c). Variabel Y (kinerja) artinya adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y (0,873) $>0,6$

2). *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari *konstruk* lain (konstruk adalah unik). (Juliandi, 2018, hal. 76).

Kriteria dalam *website SmartPLS*, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTM)*. Jika nilai HTMT $<0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik seperti diutarakan oleh Jorg Henseler Christian; M Ringle; dan Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76)

Tabel 4.7. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X2	Y
X1			
X2	0,808		
Y	0,753	0,716	

Dari data tabel 4.5 memperlihatkan nilai korelasi antara variabel, antara lain:

- a). Variabel X1 (kecerdasan emosional) dengan X2 (stress kerja) adalah 0,808 $<0,90$ (valid).
- b). Variabel X1 (kecerdasan emosional) dengan Y (kinerja) adalah 0,753 $<0,90$ (valid).
- c). Korelasi X1 (kecerdasan emosional) dengan Y (kinerja) adalah 0,716 $<0,90$ (valid).

b. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1). *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal. 79)

Kriterianya yaitu:

- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,75: Model adalah substansi (kuat)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,50: Model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,25: Model adalah lemah (buruk). (Juliandi, 2018, hal. 79)

Tabel 4.8. *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0,500	0,489
Y	0,462	0,439

Dari data tabel 4.8. nilai *R-Square* adalah sebagai berikut:

- a). *R-Square Adjusted* Model Jalur I = 0,489. Artinya kemampuan variabel X1 (kecerdasan emosional), dalam menjelaskan X2 (stress kerja) adalah sebesar 48,9% dengan demikian model tergolong lemah.
- b). *R-Square Model Adjusted* Jalur II = 0,439. Artinya kemampuan X1 (kecerdasan emosional), X2 (stress kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) sebesar 43,9% dengan demikian model tergolong lemah.

2). *F-Square*

F^2 effect size (*F-Square*) : adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. (Juliandi, 2018, hal. 82)

Kriterianya dalam pendapat yang dikemukakan oleh Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82):

- Jika nilai $f^2 = 0,02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0,15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0,35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.9. F-Square

	X1	X2	Y
X1		0,999	0,173
X2			0,085
Y			

Dari data tabel 4.9. nilai *F-Square*, adalah sebagai berikut:

- a). X1 (kecerdasan emosional) → X2 (stress kerja) = 0,999 (besar)
- b). X1 (kecerdasan emosional) → Y (kinerja) = 0,173 (sedang)
- c). X2 (stress kerja) → Y (kinerja) = 0,085 (rendah)

3). *Direct Effect*

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). (Juliandi, 2018, hal. 85)

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) (Juliandi, 2018, hal. 85) adalah:

- a. Koefisien jalur (*path coefficient*):
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik
 - Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- b. Nilai *probabilitas/signifikansi (P-Value)*:
 - Jika nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan
 - Jika nilai *P-Values* > 0,05, maka tidak signifikan

Tabel 4.10. Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 → X2	0,707	0,000
X1 → Y	0,431	0,024
X2 → Y	0,303	0,111

Dari data tabel 4.10. nilai *Direct Effect*, adalah sebagai berikut:

- a). X1 (kecerdasan emosional) → X2 (stress kerja) : Koefisien jalur 0,707 dan *P-Values* = 0,000 (<0,05), artinya, pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap X2 (stress kerja) adalah positif dan signifikan.
- b). X1 (kecerdasan emosional) → Y (kinerja) : Koefisien jalur 0,431 dan *P-Values* = 0,024 (<0,05), artinya pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.

- c). X2 (stress kerja) \rightarrow Y (kinerja): Koefisien jalur 0,303 dan $P\text{-Values} = 0,111$ ($>0,05$), artinya pengaruh X2 (stress kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan tidak signifikan.

4). *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel moderator). (Juliandi, 2018, hal. 88)

Kriteria menentukan pengaruh langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018, hal. 88) adalah:

- Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (X2/stress kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kecerdasan emosional) terhadap variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (X2/stress kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/kecerdasan emosional) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung .

Tabel 4.11. *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y	0,214	0,125

Dari data tabel 4.11. nilai *Indirect Effect* adalah sebagai berikut:

- a). Pengaruh tidak langsung X1 (kecerdasan emosional) \rightarrow X2 (stress kerja) \rightarrow Y (kinerja) adalah 0,214, dengan $P\text{-Values} 0,125 > 0,05$ (tidak signifikan),

maka X2 (stress kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja).

5). *Total Effect*

Total effect merupakan total dari *direct effect* dan *indirect effect*. (Juliandi, 2018, hal. 91)

Tabel 4.12. *F-Square*

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 → X2	0,707	0,000
X1 → Y	0,645	0,000
X2 → Y	0,303	0,111

Dari data tabel 4.12. nilai *F-Square* adalah sebagai berikut:

- a). Total effect untuk hubungan X1 (kecerdasan emosional) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,645.
- b). Total effect untuk hubungan X2 (stress kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,303

2. Analisis *Partial Least Square* Ber-Variabel Moderator

a. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

1). *Construct Reliability and Validity*

Construct reliability and validity (validitas dan reabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. (Juliandi, 2018, hal. 73)

Kriteria *construk reliability and validity* yaitu *Composite Reliability* nilainya harus $>0,6$ seperti yang dinyatakan oleh Bagozzi dan Yi, Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73).

Tabel 4.13. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,871
X1*X3	1,000
X3	0,923
Y	0,871

Dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a). Variabel X1 (kecerdasan emosional) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1 (kecerdasan emosional) $(0,871) > 0,6$.
- b). Variabel X1*X3 (kecerdasan emosional* religiusitas) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* X1*X3 (kecerdasan emosional* religiusitas) $(1,000) > 0,6$.
- c). Variabel Y (kinerja) artinya adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Y (kinerja) $(0,871) > 0,6$.

2). *Discriminant Validity*

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). (Juliandi, 2018, hal. 76)

Kriteria dalam *website SmartPLS*, pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio (HTM)*. Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu

konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik seperti dinyatakan oleh Jorg Henseler Christian; M Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76).

Tabel 4.14. *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)*

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	X1	X1*X3	X3	Y
X1				
X1*X3	0,215			
X3	0,900	0,192		
Y	0,753	0,436	0,648	

Dapat disimpulkan bahwa pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.14. di atas adalah sebagai berikut:

- a). Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X1*X3 (kecerdasan emosional*religiusitas) memiliki nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,215 < 0,90$, artinya valid.
- b). Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X3 (religiusitas) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,900 = 0,90$, artinya valid.
- c). Variabel X1*X3 (kecerdasan emosional*religiusitas) terhadap Variabel X3 (religiusitas) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,192 < 0,90$, artinya valid.
- d). Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Variabel Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,753 < 0,90$, artinya valid.
- e). Variabel X1*X3 (kecerdasan emosional*religiusitas) terhadap Variabel Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,436 < 0,90$, artinya valid.
- f). Variabel X3 (religiusitas) terhadap Variabel Y (kinerja) nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* $0,648 < 0,90$, artinya valid.

b. Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

1). *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal. 79).

Kriterianya:

- Jika nilai $R^2 = 0,75$ → Model adalah substansi (kuat)
- Jika nilai $R^2 = 0,50$ → Model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25$ → Model adalah lemah (buruk). (Juliandi, 2018, hal. 79)

Tabel 4.15. *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0,562	0,534

Kesimpulannya, nilai *R-Square Adjusted* Model Jalur yang menggunakan variabel moderator = 0,534. Artinya kemampuan variabel X1, dalam menjelaskan X2 adalah sebesar 53,4% dengan demikian model tergolong sedang.

2). *F-Square*

F^2 effect size (*F-Square*) : adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel *eksogen* tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen. (Juliandi, 2018, hal. 82)

Kriterianya menurut (Juliandi, 2018, hal. 82) adalah:

- Jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- Jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

- Jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16. F-Square

	X1	X1*X3	X3	Y
X1				0,286
X1*X3				0,208
X3				0,007
Y				

Dapat disimpulkan bahwa nilai *F-square* pada tabel 4.16. dapat dilihat adalah sebagai berikut:

- a). Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,286$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b). Variabel X1*X3 (kecerdasan emosional*religiusitas) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,208$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c). Variabel X3 (religiusitas) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,007$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3). Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. (Juliandi, 2018, hal. 44)

Kriteria pengujian hipotesis untuk PLS yang menggunakan variabel moderator, cukup hanya menguji hipotesis variabel interaksi $X1*X3$ (kecerdasan emosional*religiusitas) dengan variabel terikat Y (kinerja) (Juliandi, 2018, hal. 44):

- Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel moderator $X3$ (religiusitas) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).
- Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel moderator $X3$ (religiusitas) tidak memoderasi pengaruh variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).

Tabel 4.17. Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
$X1 \rightarrow Y$	0,576	0,001
$X1*X3 \rightarrow Y$	-0,275	0,003
$X3 \rightarrow Y$	0,088	0,594

Kesimpulan: Nilai $P\text{-Values}$ sebesar $0,003 < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel moderator $X3$ (religiusitas) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) $X1$ (kecerdasan emosional) terhadap variabel endogen (terikat) Y (kinerja).

C. Pembahasan

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ) merupakan kunci keberhasilan belajar siswa di sekolah, pendidikan di sekolah bukan hanya perlu mengembangkan *rational intelligence*, yaitu model pemahaman yang lazimnya dipahami siswa, melainkan juga perlu mengembangkan *emotional intelligence* siswa (Saefullah, 2012, hal. 166).

Kecerdasan emosional akan memberikan manfaat dalam proses dan kualitas pembuatan keputusan, kepemimpinan, kemampuan mengatasi konflik, menjembatani kesenjangan, terobosan teknis, strategi komunikasi, kerjasama, hubungan saling mempercayai, loyalitas pelanggan, kreativitas dan inovasi, mengelola diri sendiri secara efektif serta kemampuan bersikap tegas. Seorang pekerja bisa atau mereka menduduki posisi kepemimpinan memerlukan manfaat-manfaat kecerdasan emosional tersebut, agar mereka mampu menjalankan fungsinya dengan baik dalam organisasi (Djafari, 2016, hal. 30).

Stress merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya, kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 94).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. (Andewi, Supartha, & Putra, 2016, hal. 2236)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut terlihat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Hasil penelitian yang penulis lakukan menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan netral baik di variabel bebas (kecerdasan emosional) maupun variabel intervening (stress kerja).

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (EQ) adalah akumulasi dari beragam kecerdasan dan kemampuan yang dikaji secara parsial selama

bertahun-tahun yang khusus mengkaji masalah-masalah ilmu jiwa (Mubayidh, 2006, hal. 20).

Kecerdasan emosional atau *emotional quotient* (EQ) mempunyai peran penting dalam menciptakan kemampuan dan keterampilan untuk produktif dan berhasil. Seiring dengan kemajuan kajian administrasi dan profesi yang mengakui pentingnya dimensi intelektual, emosional, dan fisik yang mendukung keberhasilan di dunia kerja diharapkan EQ bisa menempati posisi penting dalam praktik ilmu psikologi. Tema EQ dimungkinkan bisa menyatu para individu dan lembaga-lembaga dalam upaya meningkatkan hasil produksi dan kerja, dan dalam upaya memperbaiki kesehatan dan kondisi psikologi dan emosional para individu (Mubayidh, 2006, hal. 21).

Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosialnya (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, hal. 146).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Risma, 2012, hal. 93)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut terlihat sama dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Hasil penelitian yang penulis lakukan menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan netral baik di variabel bebas (kecerdasan emosional) maupun variabel terikat (kinerja).

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja bisa dipahami sebagai sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010, hal. 16).

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya atau kinerjanya dan mengharapkan imbalan yang adil (Koesmono, 2005, hal. 170).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008, hal. 95)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut terlihat berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Hasil penelitian yang penulis lakukan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan netral baik di variabel intervening (stress kerja) maupun variabel terikat (kinerja).

4. Pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Religiusitas adalah kemampuan seseorang dalam menerapkan dan menginternalisasikan nilai-nilai keagamaan ke dalam kehidupannya dan tercermin dalam sikap dan perilakunya (Marliani, 2013, hal. 133).

Manfaat religiusitas adalah di saat dimana kita bisa hidup *rileks*, bebas dari ketakutan-ketakutan dan tekanan-tekanan segala macam dan dimana ketika kita

bisa memberikan sesuatu bagi hidup kita dan buat orang lain disekitar kita. (Juneman, 2010, hal. 170).

Pendapat ahli yang lain mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan dengan mengetahui kinerja karyawan diketahui pula tingkat keberhasilan perusahaan dijadikan ukuran peningkatan kinerja pada masa yang akan datang. Kinerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya adalah berbeda, sehingga diperlukan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi sehingga dapat dicapai kinerja karyawan yang baik (Risma, 2012, hal. 87).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Rahmasari, 2012, hal. 9)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut terlihat sama dengan penelitian yang penulis lakukan ini. Hasil penelitian yang penulis lakukan menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju dan netral baik di variabel intervening (stress kerja) maupun variabel terikat (kinerja).

5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh stress kerja. Ini berarti bahwa stress kerja (variabel intervening) tidak menjadi penghubung (tidak mengintervensi) pengaruh kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap

kinerja (variabel terikat).

6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah saya lakukan disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat) dimoderasi oleh religiusitas (variabel moderating). Dapat disimpulkan bahwa religiusitas (variabel moderating) memiliki peran yang cukup kuat (moderat) dalam mempengaruhi hubungan kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja adalah positif dan signifikan.
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan.
4. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.
5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tidak dimediasi oleh stress kerja.
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dimoderasi oleh religiusitas.

B. Saran

Terkait temuan analisis penelitian di atas, dapatlah dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pihak perusahaan mengawasi kerja karyawan menggunakan cctv tanpa harus selalu turun langsung dalam memperhatikan kerja karyawan, agar karyawan tidak merasa tertekan dan stress dalam bekerja karna tekanan pengawasan dari pimpinan yang secara langsung.

2. Sebaiknya pihak karyawan (satpam) dapat lebih sabar dalam setiap situasi untuk melaksanakan tugas-tugas dalam bekerja, agar tidak memberikan dampak yang tidak baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.
3. Sebaiknya karyawan (satpam) lebih memiliki ide-ide yang *inovatif/uptodate* dengan mencari informasi-informasi maupun pengetahuan tentang pekerjaannya dari media sosial maupun dari organisasi, agar meningkatkan kualitas kinerja karyawan (satpam).

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru*. Anggota IKAPI, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Andewi, N. M., Supartha, W. G., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stress kerja dan kepuasan kerja pada karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 5 (7), 2231-2255.
- Ariyanto, T. (2014). Analisis pengaruh pengungkapan identitas etis Islam terhadap kinerja keuangan Bank Syariah di Asia. *Jurnal akuntansi keuangan (JAKA)* , 1 (1), 98-108.
- Aviyah, E., & Farid, M. (2014). Religiusitas kontrol diri dan kenakalan remaja. *Persona jurnal Psikologi Indonesia* , 3 (2), 126-129.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). *Emotional expression and implications for occupational stress: An application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)*. *Personality and Individual Differences* , 28 (1), 1107-1118.
- Bastian, I. (2005). *Akuntansi sektor publik*. Jakarta: Erlangga.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* , 1 (1), 15-22.
- Djafari, N. (2016). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Haryati, T. D. (2013). Kematangan emosi religiusitas dan perilaku prososial perawat dirumah sakit. *Persona jurnal Psikologi Indonesia* , 2 (2), 162-171.
- Heller, R. (2001). *Andrew Grove*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh stres dan kelelahan kerja terhadap kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumanjang. *Jurnal penelitian ilmu ekonomi WIGA* , 6 (1), 36-42.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi* , 2 (1), 91-95.
- Imron. (2018). *Aspek spiritualisasi dalam kinerja*. Magelang: UNIMMA PRESS.

- Ismail, W. (2009). Analisis komparatif perbedaan tingkat religiusitas siswa di Lembaga Pendidikan Pesantren MAN dan SMUN. *Lentera Pendidikan* , 12 (1), 87-99.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* , 10 (1), 1038-1045.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam, 16-17 Desember 2018*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi penelitian bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Junaidi, Y. (2012). *Relasi agama dan negara redefinisi diskursus konstitusionalisme di Indonesia*. Cianjur: IMR Pres.
- Juneman. (2010). *Psychologi of fashion fenomena perempuan (melepas) jilbab*. Yogyakarta: LKIS.
- K, R. P., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)* , 2 (1), 105-115.
- Kartakusuma, B. (2006). *Pemimpin adiluhung genealogi kepemimpinan dan kontemporer*. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 7 (2), 162-176.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review*. *American College of Occupational and Environmental Medicine* , 53 (8), 856-866.
- Larson, L. L. (2004). *Internal auditors and job stress*. *Managerial Auditing Journal* , 19 (9), 1119-1130.
- Mangkunegara, A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi stres kerja dan kinerja Guru SMA. *Jurnal Pendidikan* , 45 (2), 142-154.
- Marliani, R. (2013). Hubungan antara religiusitas dengan orientasi masa depan bidang pekerjaan pada Mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi* , 9 (2), 130-137.

- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah berbasis kecerdasan intelektual emosional dan spiritual terhadap iklim Sekolah*. Ds. Sidoarjo, Kec. Pulung. Kab. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mayasari, R. (2014). Religiusitas Islam dan kebahagiaan. *Al-Munzir* , 7 (2), 81-100.
- Moeherino. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mubayidh, M. (2006). *Kecerdasan dan kesehatan emosional anak*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Mursi, A. H. (1999). *SDM yang produktif pendekatan Al-Quran dan Sains*. Jakarta: GEMA Insani Press.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian kuantitatif analisis kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nur, S. (2013). Konflik stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Emba* , 1 (3), 739-748.
- Putrawan, I. M. (2007). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh kecerdasan intelektual kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika* , 3 (1), 5-19.
- Risma, D. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Educhild* , 1 (1), 86-96.
- Rusdi, R., & Hidayat, R. (2008). *Apa susahnya karyawan menjadi Bos*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saefullah. (2012). *Psikologi perkembangan dan pendidikan*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Santoso, W. M. (2011). *Sosiologi feminisme*. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* , 2 (1), 18-23.
- Solimun, Fernandes, A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode statistika multivariat pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.
- Stokes, J. (2007). *How to do media and cultural studies panduan untuk melaksanakan penelitian dalam kajian media dan budaya*. Yogyakarta: PT Bentang Pustaka.

- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen* , 19 (1), 101-110.
- Subandi. (2013). *Psikologi agama dan kesehatan mental*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suminta, R. R. (2016). Hubungan antara tipe kepribadian dengan orientasi religiusitas. *Jurnal ilmu aqidah dan studi keagamaan* , 4 (2), 214-225.
- Suprianto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional kepuasan kerja dan kinerja manajer. *Jurnal aplikasi Manajemen* , 10 (4), 693-708.
- Susanti, R. (2015). Hubungan religiusitas dan kualitas kehidupan kerja dengan *organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan*. *Jurnal Psikologi* , 11 (2), 94-101.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wahab, M. A. (2017). *Relationships between religious work values, sustainable work behaviours and sustainable energy consumptions: An empirical analysis using Muslim employees*. *Management Decision* , 55 (9), 1854-1867.
- Waidi. (2012). *Embun jiwa bikin hidup lebih hidup penjernih pikiran pencerah jiwa menuju titik Tuhan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: PT Andhitya Andrebina Agung.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
SATPAM DI KOTA MEDAN DIMEDIASI STRES KERJA DAN
DIMODERASI RELIGIUSITAS**



**NAMA: SISKA CAHYANI
NPM: 1505160067
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2019**

Medan, Februari 2019.

Yang terhormat
Bapak/Ibu Responden
di Kota Medan

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tempat penelitian berada pada Kota Medan, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Judul penelitian saya adalah “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan Dimediasi Oleh Stres Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas.

Kuesioner penelitian semata-mata untuk kepentingan ilmiah, dan tidak ada pengaruhnya untuk kepentingan Bapak/Ibu di tempat kerja.

Atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

SISKA CAHYANI
1505160067

PETUNJUK

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban (1,2,3,4 atau 5) untuk setiap pertanyaan di bawah ini.

IDENTITAS RESPONDEN

5. Jenis Kelamin :

1
2

 Laki-Laki
Perempuan
6. Usia :

1
2
3
4
5

 Kurang 21 tahun
21-30 tahun
31-40 tahun
41-50 tahun
Lebih 50 tahun
7. Pendidikan :

1
2
3
4

 SLTP
SLTA
Diploma
S1
8. Lama bekerja :

1
2
3
4
5

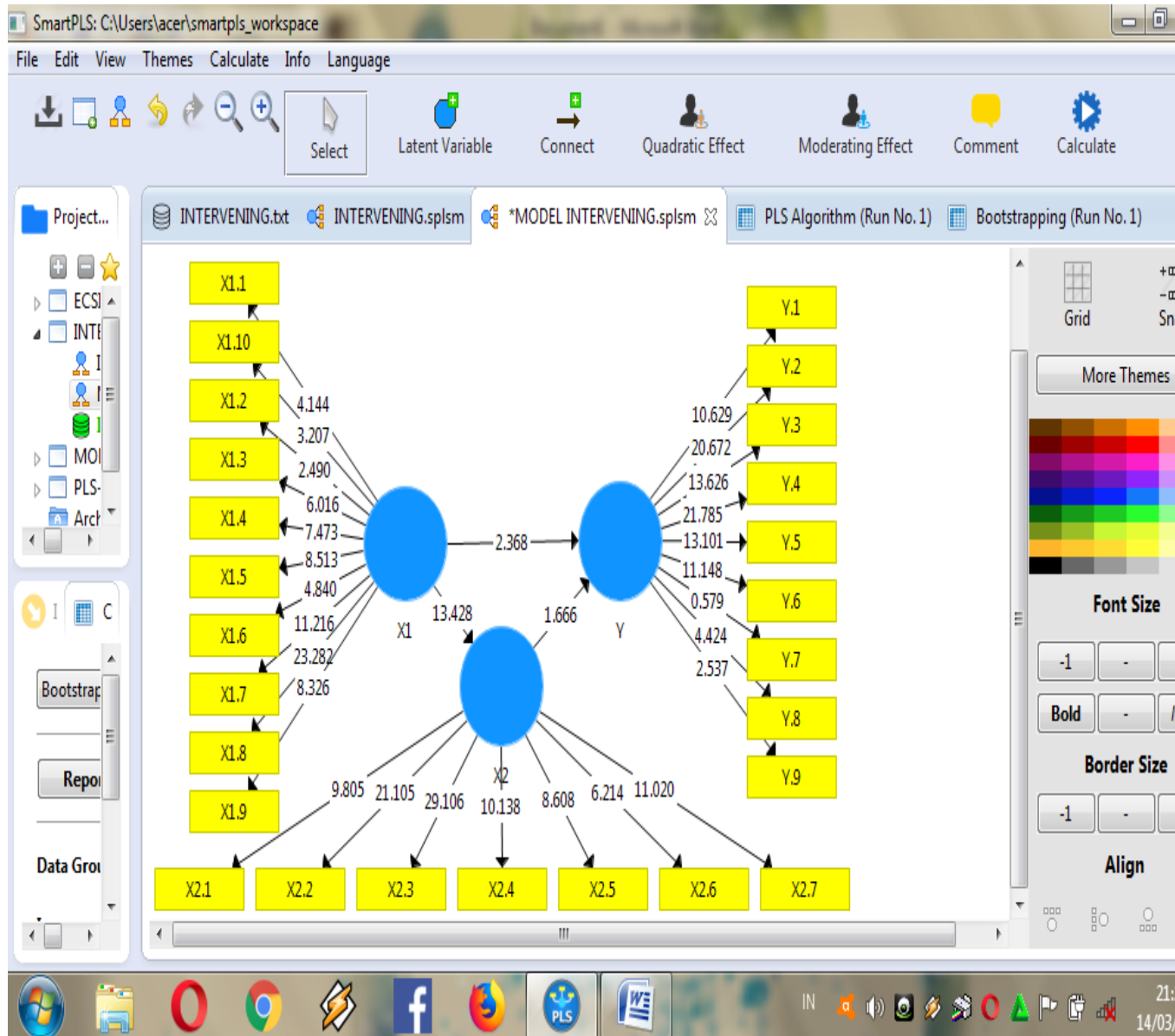
 Kurang 1tahun
1-5tahun
6-10 tahun
11-20 tahun
Lebih 20 tahun

VARIABEL

NO	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
A.	KINERJA					
1	Saya terampil dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	1	2	3	4	5
3	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	1	2	3	4	5
4	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	1	2	3	4	5
5	Saya selalu memiliki ide-ide yang inovatif/ <i>uptodate</i>	1	2	3	4	5
6	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5
7	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	1	2	3	4	5
8	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	1	2	3	4	5

N0	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	1	2	3	4	5
B	STRESS KERJA	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	1	2	3	4	5
2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	1	2	3	4	5
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	1	2	3	4	5
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	1	2	3	4	5
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	1	2	3	4	5
7	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	1	2	3	4	5
C	KECERDASAN EMOSIONAL	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menghargai diri saya sendiri	1	2	3	4	5
2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	1	2	3	4	5
3	Saya selalu menghargai orang lain	1	2	3	4	5
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	1	2	3	4	5
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya mudah bergaul	1	2	3	4	5
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	1	2	3	4	5
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	2	3	4	5
9	Saya selalu optimis akan hari esok	1	2	3	4	5
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	1	2	3	4	5
D	RELIGIUSITAS	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu menjaga kesalehan/ketakwaan dalam menjalankan beragama	1	2	3	4	5
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	1	2	3	4	5
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	1	2	3	4	5
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	1	2	3	4	5
5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	1	2	3	4	5
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	1	2	3	4	5
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	1	2	3	4	5
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	1	2	3	4	5
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	1	2	3	4	5

1. ANALISIS PARTIALLEAST SQUARE BER –VARIABEL INTERVENING



2. TABEL 4.6. *COMPOSITE RELIABILITY*

The screenshot displays the SmartPLS software interface. The main window shows the 'Composite Reliability' results for three variables: X1, X2, and Y. The results are presented in a table with columns for Original Sample Mean, Sample Mean, Standard Deviation, T Statistics, and P Values. The P Values for all three variables are 0.000, indicating high reliability.

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1	0.876	0.873	0.029	30.670	0.000
X2	0.903	0.902	0.015	59.229	0.000
Y	0.873	0.871	0.019	45.072	0.000

Below the table, there are several navigation links for further analysis, including 'Total Indirect Effects', 'R Square Adjusted', 'd ULS', 'Indirect Effects Histogram', 'Inner Mode', 'Specific Indirect Effects', 'f Square', 'd G', 'Total Effects Histogram', 'Outer Mode', 'Total Effects', 'Average Variance Extracted (AVE)', 'Indicator Da', 'Outer Loadings', 'Composite Reliability', and 'Indicator Da', 'Outer Weights', and 'rho A'.

3. TABEL 4.7. HERETROIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

The screenshot shows the SmartPLS software interface. The main workspace displays the Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) table. The table has columns for 'Original Sample Mean', 'Sample Mean (95% CI)', '2.5%', and '97.5%'. The rows represent different paths: X2 -> X1, Y -> X1, and Y -> X2.

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	2.5%	97.5%
X2 -> X1	0.808	0.805	0.691	0.906
Y -> X1	0.753	0.776	0.615	0.925
Y -> X2	0.716	0.727	0.564	0.893

Below the table, there are several links: [Outer Loadings](#), [Outer Weights](#), [Composite Reliability](#), [rho A](#), [Cronbach's Alpha](#), [Heterotrait-Monotrait Ratio \(HTMT\)](#), and [Latent Variable Correlations](#).

The Project Explorer on the left shows a tree structure with folders: ECSI, INTERVENING (expanded), MODERATING, PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extenc, and Archive. Under INTERVENING, there are sub-items: INTERVENING, MODEL INTERVENING, and INTERVENING [50 records].

The Indicators section shows a list of indicators:

No.	Indicator
1	Y.1
2	Y.2
3	Y.3
4	Y.4
5	Y.5
6	Y.6

4. TABEL 4.8. *R-SQUARE*

The screenshot displays the SmartPLS interface with the 'R Square' results table. The table shows the R Square and R Square Adjusted values for variables X2 and Y. The R Square for X2 is 0.500 and for Y is 0.462. The R Square Adjusted for X2 is 0.489 and for Y is 0.439.

Matrix	R Square	R Square Adjusted
X2	0.500	0.489
Y	0.462	0.439

Below the R Square table, there are several navigation links for further analysis:

- [Path Coefficients](#)
- [R Square](#) (selected)
- [Stop Criterion Changes](#)
- [Setting](#)
- [Indirect Effects](#)
- [f Square](#)
- [Inner Model](#)
- [Total Effects](#)
- [Construct Reliability and Validity](#)
- [Outer Model](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Discriminant Validity](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Outer Weights](#)
- [Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)
- [Latent Variable](#)
- [Model Fit](#)
- [Indicator Data \(Correlations\)](#)

The Project Explorer on the left shows a tree structure with folders like ECSI, INTERVENING, MODERATING, and PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation. The Indicators table below it lists indicators Y.1 through Y.6.

5. TABEL 4.9. *F-SQUARE*

SmartPLS: C:\Users\acer\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web

Project Explorer

- ECSE
- INTERVENING
 - INTERVENING
 - MODEL INTERVENING
 - INTERVENING [50 records]
- MODERATING
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation
- Archive

Indicators

No.	Indicator
1	Y.1
2	Y.2
3	Y.3
4	Y.4
5	Y.5
6	Y.6

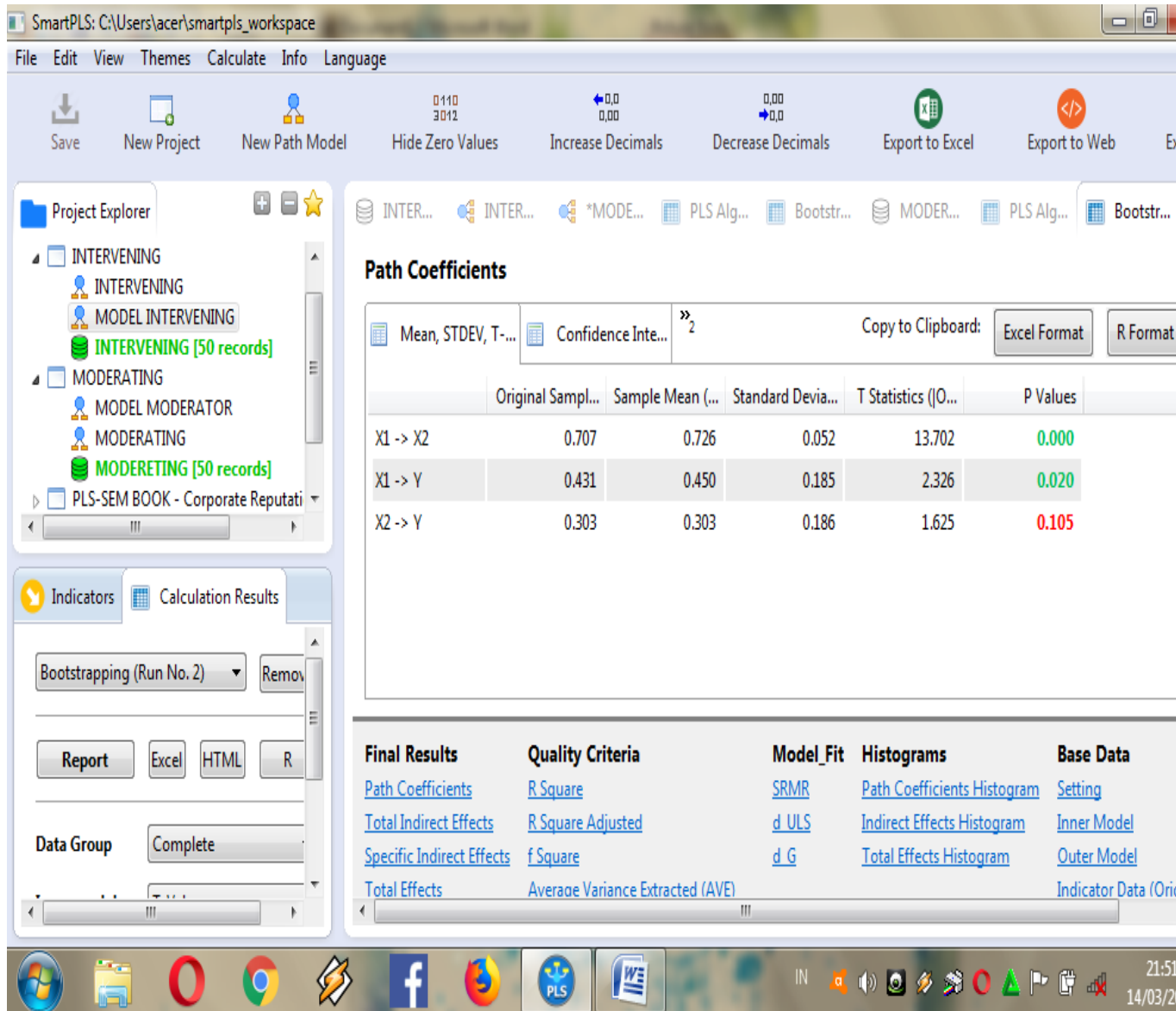
f Square

Matrix f Square Copy to Clipboard: Excel Format R Format

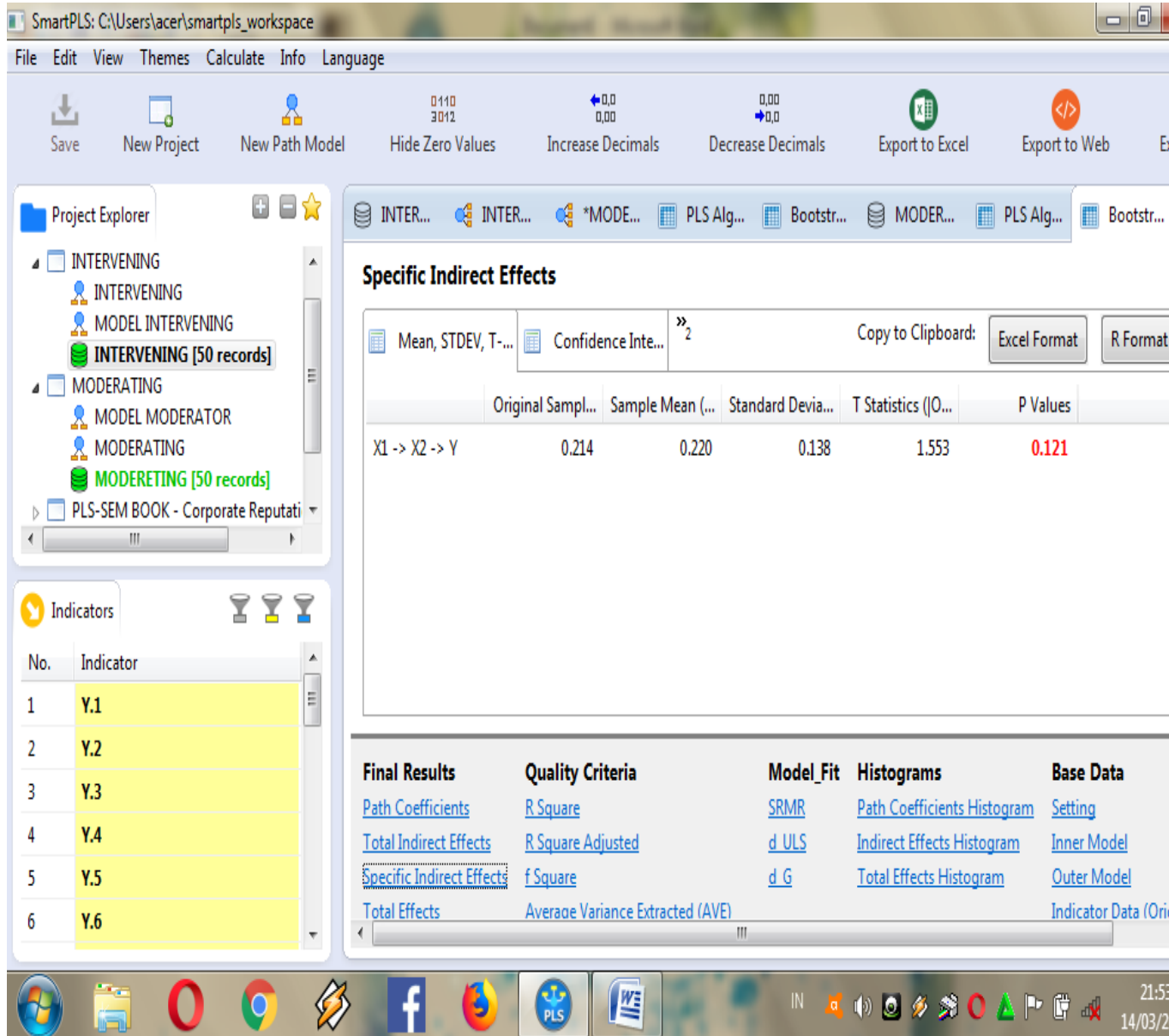
	X1	X2	Y
X1		0.999	0.173
X2			0.085
Y			

[Path Coefficients](#) [R Square](#) [Stop Criterion Changes](#) [Setting](#)
[Indirect Effects](#) [f Square](#) [Inner Model](#)
[Total Effects](#) [Construct Reliability and Validity](#) [Outer Model](#)
[Outer Loadings](#) [Discriminant Validity](#) [Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#) [Collinearity Statistics \(VIF\)](#) [Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#) [Model Fit](#) [Indicator Data \(Correlations\)](#)

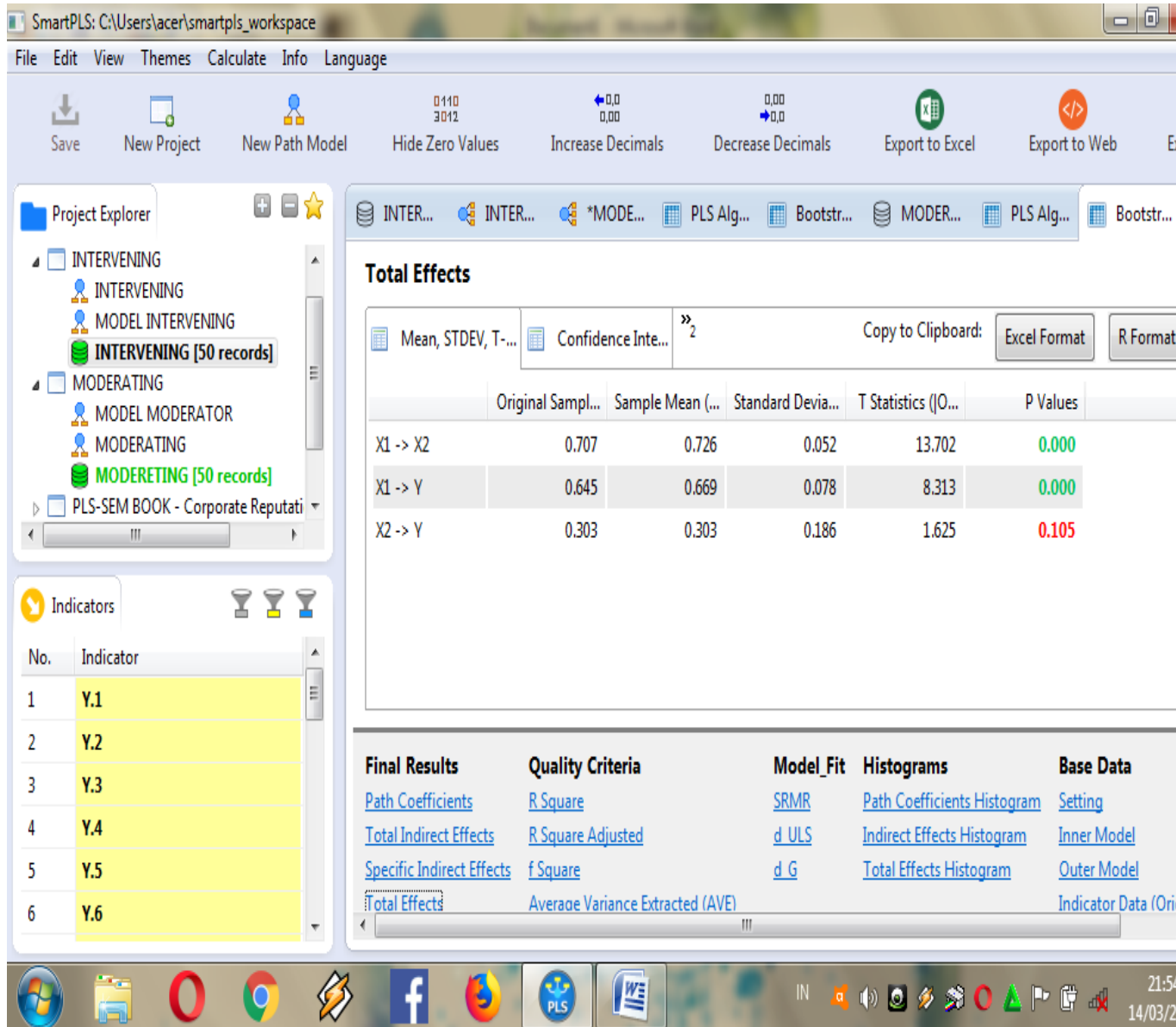
21:39
14/03/2020

6. TABEL 4.10. *DIRECT EFFECT*

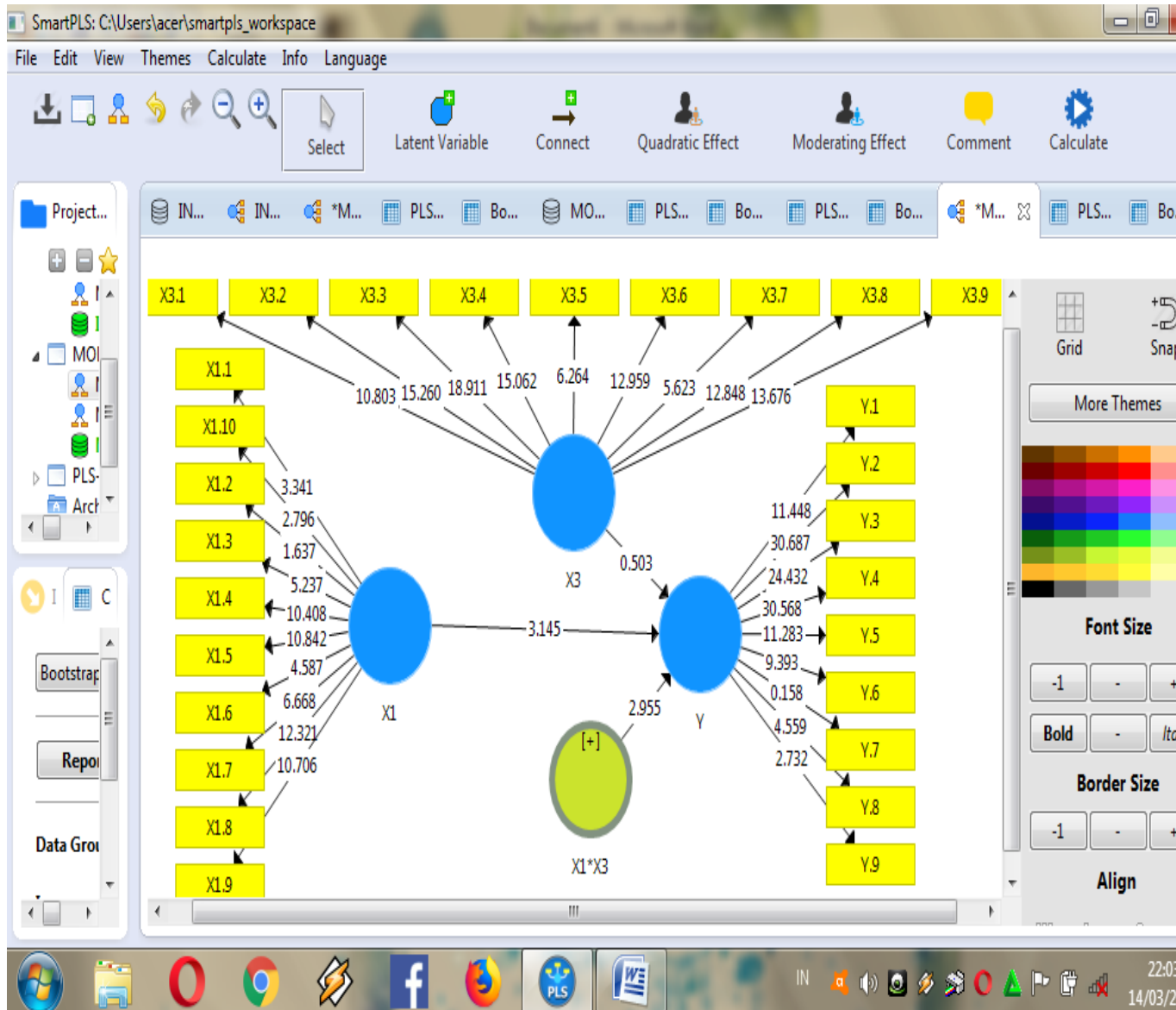
7. TABEL 4.11. *INDIRECT EFFECT*

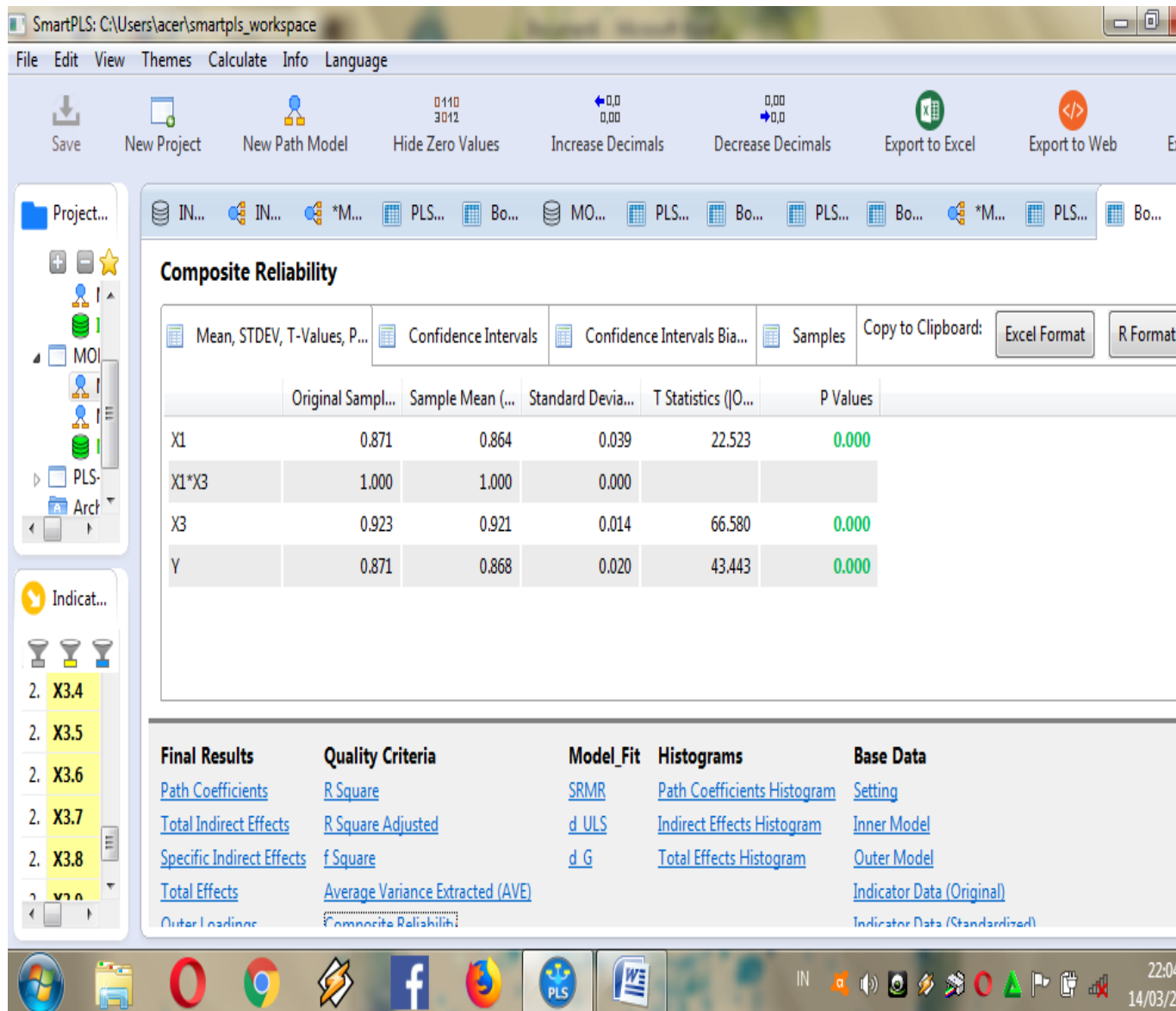


8. TABEL 4.12. TOTAL EFFECT (F-SQUARE)



9. ANALISIS PARTIAL LEAST SQUARE BER-VARIABEL MODERATOR



10. TABEL 4.13. *COMPOSITE REALIBILITY*

TABEL 4.14. HERETROIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

SmartPLS: C:\Users\acer\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web

Project...

MOI

PLS

Arch

Indicat...

2. X3.4

2. X3.5

2. X3.6

2. X3.7

2. X3.8

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Crit... Cross Loadings Heterotrait-Monotrai... Heterotrait-Monotrai... Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	X1	X1*X3	X3	Y
X1				
X1*X3	0.215			
X3	0.900	0.192		
Y	0.753	0.436	0.648	

Final Results Quality Criteria Interim Results Base Data

Path Coefficients R Square Stop Criterion Changes Setting

Indirect Effects f Square Inner Model

Total Effects Construct Reliability and Validity Outer Model

Outer Loadings Discriminant Validity Indicator Data (Original)

Outer Weights Collinearity Statistics (VIF) Indicator Data (Standardized)

22:10 14/03/2

11. TABEL 4.15. *R-SQUARE*

SmartPLS: C:\Users\acer\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web

Project...

MOI

PLS

Arch

Indicat...

2. X3.4

2. X3.5

2. X3.6

2. X3.7

2. X3.8

2. X3.9

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Y	0.562	0.534

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results

[Path Coefficients](#)

[Indirect Effects](#)

[Total Effects](#)

[Outer Loadings](#)

[Outer Weights](#)

Quality Criteria

[R Square](#)

[f Square](#)

[Construct Reliability and Validity](#)

[Discriminant Validity](#)

[Collinearity Statistics \(VIF\)](#)

Interim Results

[Stop Criterion Changes](#)

Base Data

[Setting](#)

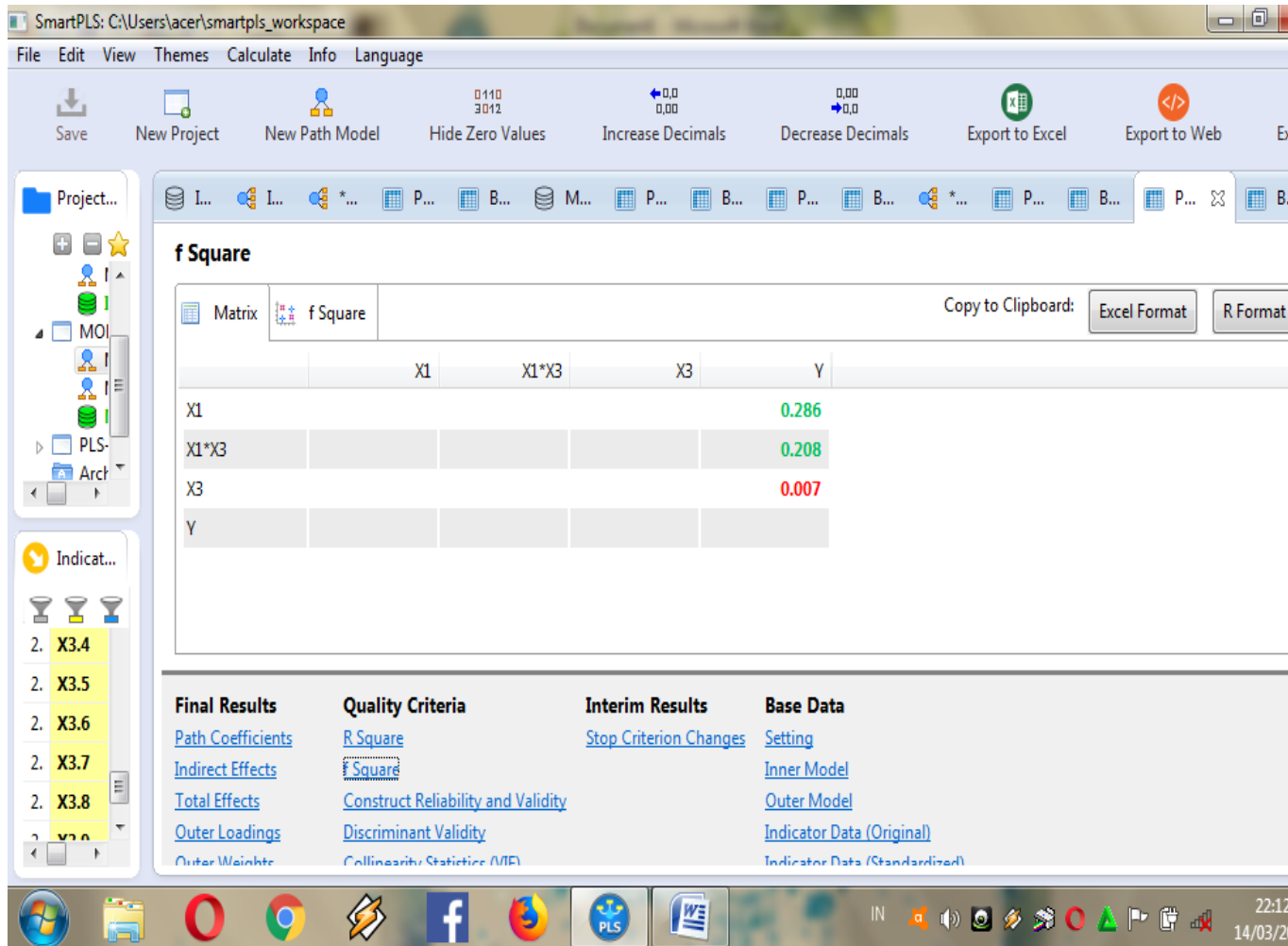
[Inner Model](#)

[Outer Model](#)

[Indicator Data \(Original\)](#)

[Indicator Data \(Standardized\)](#)

22:11 14/03/2014

12. TABEL 4.16. *F-SQUARE*

13. TABEL 4.17. *DIRECT EFFECT*

SmartPLS: C:\Users\acer\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web

Project...

MOI

PLS

Arch

Indicat...

2. X3.4

2. X3.5

2. X3.6

2. X3.7

2. X3.8

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1 -> Y	0.576	0.603	0.176	3.265	0.001
X1*X3 -> Y	-0.275	-0.275	0.091	3.012	0.003
X3 -> Y	0.088	0.103	0.174	0.507	0.613

Path Coefficients R Square SRMR Path Coefficients Histogram Setting

Total Indirect Effects R Square Adjusted d ULS Indirect Effects Histogram Inner Model

Specific Indirect Effects f Square d G Total Effects Histogram Outer Model

Total Effects Average Variance Extracted (AVE) Indicator Data (Original)

Outer Loadings Composite Reliability Indicator Data (Standardized)

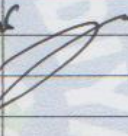
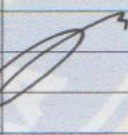
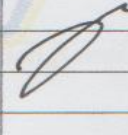
Outer Weights rho A

22:14 14/03/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : SISKA CAHYANI
N.P.M : 1505160067
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SATPAM DI KOTA MEDAN DIMEDIASI STRESS KERJA DAN DIMODERASI RELIGIUSITAS

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
20/01/19	- Bab I. Latar belakang dilengkapi, buat identifikasi masalah, dan batasan masalah - Bab II, bagian teori buat sub-sub-judul tambahkan konsep, tambahkan indikator yang disarankan -		
	- Bab III Sempurnakan (sampul dan wakhe penelitian), (paparan dan sampel) (lokasi pengumpulan data) teknik analisis data - Bagian akhir sempurnakan angka		
07/02/19	- Sempurnakan penulisan referensi. - Print dan daftar seminar		

Medan, Desember 2018

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(AZUAR JULIANDI Dr, SE., MSi)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)



, MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 14 Februari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : SISKA CAHYANI
N .P.M. : 1505160067
Tempat / Tgl.Lahir : Dahari Sesebar,10 November
Alamat Rumah : Batu Bara
JudulProposal : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SATPAM DI KOTA MEDAN DIMEDIASI OLEH STRES KERJA DAN MODERASI OLEH RELIGIUSITAS**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **AZUAR JULIANDI,PhD.**

Medan, Kamis, 14 Februari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JOERIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

AZUAR JULIANDI,PhD.

Pembanding

Dr. JOERIZEN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

**A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I**

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 27 Nov 2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

S	I	S	K	A	C	A	H	Y	A	N	I								
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	5	0	5	1	6	0	0	6	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

D	A	H	A	R	I	S	E	L	E	B	A	R							
1	0		1	1		1	9	9	7										

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa :

J	L	H	A	L	A	T	M	E	G	A	W	A	T	I					
G	A	N	G	K	E	L	I	N	C	I	N	O	B	A					

Tempat Penelitian :

K	O	T	A	M	E	D	A	N												

Alamat Penelitian :

J	L	S	I	S	I	N	G	A	M	A	N	G	A	R	A	7	A			
40		19		D	E	M	E	D	A	N										

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Selanjutnya saya lampirkan syarat-syarat lain :

- Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
- Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

JASMAN SARIPUDDIN SE.MSi

Wassalam
Pemohon

(SISKA CAHYANI)

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.

Ketua Program Studi.....

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Di

Medan.

Medan, 8 SEPTEMBER 2018

M

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SISKA CAHYANI
NPM : 1505160067
Konsentrasi : MSDM
Kelas/Sem : VII E MALAM
Alamat : 21 HALAT MEGAWATI GG KEHNCI

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Amar Juliant disetujui Prodi : (.....)

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja satpam yang menurun dikarenakan insentif yang tidak sesuai
2. Ketidakpastian penilaian kinerja
3. Pekerjaan di tempat rente-bure-bure
4. Beberapa satpam yang kadang tertambat

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja Satpam
Di Kota... Medan
Dimedia Stress
kerja dan amoderasi religiusitas

Medan.....20....

10/12/2018

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

Amar Juliant DnsE, MSi

Siska Cahyani

Disetujui Oleh :

Ketua/Sekretaris Prodi

Zasmeeen Sanipuddin GEMASi

Diagendakan Pada Tanggal : 07 - 01 - 2019

Nomor Agenda : 1296

Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SISRA CAHYANI
NPM : 1505160067
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 27.10.2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 7274II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H
27 Nopember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PT.BANK ACEH SYARIAH CAB.SM.RAJA MEDAN
Jl.SM.Raja No.19 DE Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SISKA CAHYANI
Npm : 1505160067
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja salesperson di kota Medan dimediasi: Stres Kerja dan Dimoderasi Religiusitas*

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan *[Signature]*

H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgal

808 Ust. / 10/12/18
10/12/18

Nomor : 6742 / DSI.02/XII/2018
Lampiran : -

Banda Aceh, 10 Desember 2018

Kepada Yth.
Pemimpin PT. Bank Aceh Syariah
Cabang Sisingamangaraja Medan
di -
Medan

No. 1443
Tgl. 10/12/18

Perihal: Izin Penelitian Mahasiswa/i pada Cab.Sisingamangaraja Medan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam teriring doa semoga kita semua dalam keadaan sehat walafiat dan mendapatkan perlindungan dari Allah SWT.

Sehubungan dengan Surat PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan Nomor 2025/Idn.01/XII/2018 tanggal 03 Desember 2018 perihal Permohonan izin magang dan Riset pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang SM. Raja Medan, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1) Pada Prinsipnya Divisi Sumber Daya Insani dapat mempertimbangkan Penelitian Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Medan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada Cabang Sisingamangaraja Medan Atas Nama :

a. Nama : Siska Cahyani
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Satpam di PT. Bank Aceh Syariah Dimediasi Stress Kerja dan Dimoderasi Religiusitas.

b. Nama : Wina Safitra Siregar
Prodi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

2) Tujuan pengambilan data adalah hanya untuk kepentingan akademis dan tetap tunduk dan patuh pada ketentuan yang berlaku pada PT. Bank Aceh Syariah.

3) Penulisan Skripsi tersebut tidak mencantumkan nama dan logo PT. Bank Aceh Syariah, dan sebagai pengganti nama Bank dapat disamakan (contoh **Bank X Cabang Y**).

4) Pengambilan data diawasi oleh Seksi Umum PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon dan **tetap menjaga kerahasiaan Bank**, sebelum Skripsi diperbanyak mahasiswa yang bersangkutan harus menyerahkan terlebih dahulu Skripsi tersebut untuk dievaluasi dan dilarang untuk mempublikasikan sebelum ada persetujuan tertulis dari PT. Bank Aceh Syariah Cabang Takengon.

5) Mohon mempedomani Surat Edaran Nomor 1639/DSI.02/SE/IV/2017 tanggal 17 April 2017 tentang Izin Mahasiswa/Siswa Job Training (Magang) dan Collecting Data pada Unit Kerja PT. Bank Aceh Syariah.

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi , terima kasih.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

PT. BANK ACEH SYARIAH
DIVISI SUMBER DAYA INSANI

MUKHLIS THAHER
Pemimpin



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 827/ TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 27 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : SISKA CAHYANI
N P M : 1505160067
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan Dimediasi Stress Kerja Dan Dimoderasi Religiusitas

Dosen Pembimbing : AZUAR JULIANDI,PhD.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 10 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 01 Rabiul Akhir 1440 H
 10 Desember 2018 M

Tembusan :

1. Wakil Rektor - II UMSU Medan
2. Peringat

Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.



Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 085 /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 14 Jumadil Akhir 1440 H
19 Februari 2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT.BANK ACEH SYARIAH CAB.SM.RAJA MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **SISKA CAHYANI**
N P M : **1505160067**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Satpam Di Kota Medan Dimediasi Stress Kerja Dan Dimoderasi Oleh Religiusitas Periode 2013-2017**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan 



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Peringgal.

Nomor : 415/Mdn.01/III/2018

Medan, 08 Maret 2019

Lampiran : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
di-
Medan

Perihal : Pemberitahuan Selesai Riset.

Sehubungan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor: 885/II.3-AU/UMSU-05/F/2019 tanggal 14 Februari 2019 perihal menyelesaikan riset, dengan ini kami sampaikan hal-hal- sebagai berikut:

Nama : Siska Cahyani
NIM : 1505160067
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA SATPAM DI KOTA MEDAN DIMEDIASI STRESS KERJA DAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS PERIODE 2013-2017"

Dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan penelitian pada PT.Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

Hasil penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan selanjutnya menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan hasil penelitian kepada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Sisingamangaraja Medan.

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PT. BANK ACEH SYARIAH
CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN



DONI RACHMAN
Pemimpin Pengganti
No.060/Mdn.01/ND/II/2019

KANTOR CABANG SISINGAMANGARAJA MEDAN :

Jalan Sisingamangaraja No. 19 D-E Medan Sumatera Utara
Telepon : (061) 7353195, 7323021 Fax. (061) 7323803

Data Pribadi

Nama = Siska Cahyani
Tempat/Tgl Lahir = Dahari Selebar 10-11-1997
Agama = Islam
Jenis Kelamin = Perempuan
Anak ke = 4 dari 5 bersaudara
E-mail = Siskacahyani10@gmail.com
Nama Orang tua
Ibu = Insun
Ayah = Alm. Ali Paridan
Pekerjaan Orang tua
Ibu = Ibu Rumah Tangga
Ayah = -

Pendidikan Formal

SD Negeri 013878 Dahari Selebar : (2003-2009)
SMP Negeri 4 Lima Puluh : (2009-2012)
SMA Negeri 1 Talawi Kab. Batu Bara : (2012-2015)

Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (2015-2019)

Medan, Maret 2019

(Siska Cahyani)