

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU
SMP MUHAMMADIYAH DI KOTA MEDAN: DIMEDIASI STRES KERJA
DAN DIMODERASI RELIGIUSITAS**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : MANDASARI HUTAGAOL
NPM : 1505160298
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat tanggal 15 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **MANDASARI HUTAGAOL**
NPM : **1505160298**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH DI KOTA MEDAN: DIMEDIASI STRES KERJA DAN DIMODERASI RELIGIUSITAS**

Diyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Pengaji I

Pengaji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

(SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM)

Pembimbing

(AZUAR PELIANDI, SE, S.Sos, M.Si, Ph.D)

Ketua

Sekretaris

(IL JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MANDASARI HUTAGAOL
N.P.M : 1505160298
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH DI KOTA
MEDAN: DIMEDIASI 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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Nama Lengkap : Mandasari Hutagaol
N P M : 1505160298
Tempat/Tgl. Lahir : Sidorukun, 28 September 1997
Program Studi : Akuntansi / Manajemen / IESP
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum kawin
Alamat Rumah : Desa Air Nagali, Dusun IV
Kec. Bandar Pulai Tel. 0822 7681 1821
Pekerjaan/Instansi : Mahasiswa
Alamat Kantor :
Tel :

Surat permohonan tertanggal 20..... telah mengajukan permohonan menempuh ujian Skripsi. Untuk itu saya, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya :

1. Dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.
2. Siap secara optimal dan berada dalam kondisi baik untuk jawaban atas pertanyaan dari penguji
3. Menerima keputusan Panitia Ujian Skripsi dengan ikhlas tanpa mengadakan gugatan apapun.
4. Menyadari keputusan Panitia Ujian ini mutlak dan tidak dapat di ganggu gugat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran tanpa paksaan, tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun. Semoga Allah SWT meridhoi saya. Amin.

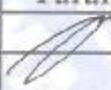
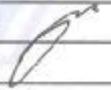
Medan, Februari 2019

Saya yang Menyatakan



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MANDASARI HUTAGAOL
 N.P.M : 1505170298
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH DI KOTA MEDAN: DI MEDIASI STRES KERJA DAN DI MODERASI RELIGIUSITAS

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05-03-2019	- Menyempurnakan Skripsi		
07-03-2019	- Sempurnakan analisis pada outer model - Inner model - Pembahasan hasil penelitian - Kesimpulan - Saran		
08-03-2019	- Sempurnakan penulisan - penulisan - lengkapi abstrak , daftar isi , daftar tabel , daftar gambar , daftar pustaka Lampiran - Lampiran	 	
11-03-2019	Acc Untuk sidang Meja hijau		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 AZUAR JULIANDI, Ph.D


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Mandasari Hutagaol. 1505160298, Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah di Kota Medan: Dimediasi Stres Kerja dan Dimoderasi Religiusitas.

Sebuah perusahaan akan selalu membutuhkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Walaupun perkembangan teknologi semakin berkembang pesat, aset utama dalam perusahaan adalah karyawan. Dan adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stres kerja, (2) menganalisis kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) menganalisis pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, (4) menganalisis pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja guru, (5) menganalisis kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh stres kerja; (6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh religiusitas.

Didalam penelitian ini membahas serta menguji dan mengkaji tentang pengaruh kecerdasan emosional, kinerja, religiusitas dan stres kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian guru yang mengajar di berbagai sekolah menengah pertama Muhammadiyah yang berada di Kota Medan. Untuk itu, penulis menggunakan dua kali penentuan sampel, yakni sampel sekolah dan sampel guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sumber data primer dan teknik instrumen yang digunakan adalah melalui angket serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan model *Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; (4) Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; (5) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi stres kerja; dan (6) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi religiusitas.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kinerja Guru, stres Kerja dan Religiusitas

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Alhamdulillahirabi'alamin, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul: **“ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Kota Medan: Dimediasi Stres Kerja dan Dimoderisasi Religiusitas “. .** Dan tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang di hadapi namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan, walaupun masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis selesaikan dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda tercinta Ali Hutagaol beserta ibu Riana tersayang dan Adik saya Risky Hidayah Hutagaol yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa dan yang tulus kepada penulis, yang telah memeras keringat untuk membiaya kuliah hingga sampai dapat

menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1). Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan keselamatan dan selalu mendapatkan keberkahannya.

2. Bapak Dr. Agussani. M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, SE., M.M., 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 dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Bapak Azuar Juliandi, SE, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan-arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Kepada Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah membantu semua urusan saya dalam urusan perkuliahan.
10. Kepada kepala sekolah dan Guru-guru SMP Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya SMP Muhammadiyah 48 yang telah memberikan izin

riset untuk menyelesaikan proses penulisan skripsi ini dari awal pendahuluan hingga pada proses akhir menyelesaikan riset ini.

11. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan D – Manajemen Pagi yang telah banyak memberikan motivasi dan dukungan.
12. Terima kasih kepada teman satu bimbingan Nur azizah dan siska cahyani yang telah banyak membantu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada keluarga besar Zoel Chevy khususnya kepada kakak Irma Yusnia dan Andriwitka yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
14. Terima kasih kepada Irma Yunis Tira, Heni Puspita, Devi Anggraini, Fitri Purnama Sari teman seperantauan yang selalu mengingatkan dan menemani untuk menyelesaikan skripsi.
15. Terima kasih kepada Ali imran, youland pratiwi, maya safitri, dan teman-teman seperjuangan lainnya yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
16. Terima kasih kepada keluarga saya Bismar Hutagaol, Hamimah Sitorus, Japar Hutagaol, Ibu Ani dan dan unde-unde saya yang telah banyak membantu memberikan doa dan dukunganya baik moril dan materil, semoga Allah Swt dapat membalas kebaikan kalian.
17. Terima kasih kepada keluarga saya Jalel, Ngaisah, Ramadani, Joni, Riyanti, Ardin sitepu yang telah banyak memberikan bantuan moril dan materil semoga Allah Swt dapat membalas kebaikan kalian.
18. Dan terima kasih kepada abangda Alex Sitorus ST yang selalu meluangkan waktu untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan isi skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga proposal skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua.

Wasallamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, Januari 2019

Penulis,

Mandasari Hutagaol

NPM. 1505160298

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kajian Teori.....	7
1. Teori Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	9
2. Teori Stress Kerja	10
a. Pengertian Stress Kerja	10
b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja	11
c. Indikator Stress Kerja	12
3. Teori Kecerdasan Emosional.....	13
a. Pengertian Kecerdasan Emosional.....	13
b. Manfaat Kecerdasan Emosional.....	14
c. Indikator Kecerdasan Emosional	15
4. Teori Religiusitas.....	16
a. Pengertian Religiusitas.....	16
b. Manfaat Religiusitas	17
c. Indikator Religiusitas	18
B. Kerangka Konseptual.....	18
C. Hipotesis	20

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
A. Pendekatan Penelitian.....	21
B. Definisi Operasional	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
F. Teknik Analisis Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
A. Deskripsi Data.....	30
1. Deskripsi Identitas Responden	30
2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	31
3. Deskripsi Variabel Stres Kerja	32
4. Deskripsi Variabel Religiusitas	32
5. Deskripsi Variabel Kinerja	33
B. Analisis Data.....	34
1. Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Intervening.....	34
a. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis(Outer Model)</i>	34
b. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	36
2. Analisis <i>Partial Least Square</i> Ber-Variabel Moderator	42
a. Analisis Model Pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i>	42
b. Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i>	44
3. Pembahasan	47
a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja.....	47
b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.....	50
c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	52
d. Pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan	54
e. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja	56
f. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh religiusitas.	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3.2 Rancangan Instrumen Kuisisioner Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Identitas Responden.....	30
Tabel 4.2 Data Variabel Kecerdasan Emosional.....	31
Tabel 4.3 Data Variabel Stres Kerja.....	32
Tabel 4.4 Data Variabel Religiusitas.....	33
Tabel 4.5 Data Variable Kinerja.....	33
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i>	35
Tabel 4.7 <i>Herotroit- Monotroit Ratio (HTMT)</i>	36
Tabel 4.8 <i>R- Square</i>	37
Tabel 4.9 <i>F- Square</i>	38
Tabel 4.10 <i>Direct Effect</i>	39
Tabel 4.11 <i>Indirect Effect</i>	40
Tabel 4.12 <i>F- Square</i>	41
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	42
Tabel 4.14 <i>Herotroit – Monotroit Ratio (HTMT)</i>	43
Tabel 4.15 <i>R- Square</i>	44
Tabel 4.16 <i>F- Square</i>	45
Tabel 4.17 <i>Direct Effect</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 3.1 Pengambilan Sampel I(sekolah).....	24
Gambar 3.2 Pengambilan Sampel II (Guru).....	25
Gambar 3.3 Model SEM-PLS Bervariabel Intervening.....	28
Gambar 3.4 Model SEM-PLS Bervariabel Moderator.....	29
Gambar 4.1 Total <i>Effect</i>	41
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat telah membawa perubahan-perubahan dan menciptakan paradigma baru dalam organisasi. Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan serta dorongan dan keinginan yang dapat dihasilkan untuk suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Salah satu sumber daya manusia di sekolah adalah guru. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan seperti sekolah perlu memikirkan bagaimana cara untuk mendorong kemajuan bagi pendidikan dan bagaimana caranya agar guru tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 95). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2010, hal. 67).

Sumber daya manusia dikatakan memiliki kinerja yang baik ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: (1). Mempunyai pengetahuan dalam melaksanakan tugas serta memahami apa yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya; (2). Mempunyai pengetahuan (*knowladges*) dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan; (3). Mempunyai keahlian atau keterampilan (*skill*) yang diperlakukan; (4). Mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, serta bersikap produktif dan inovatif. (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016, hal. 7)

Namun demikian, berdasarkan pengamatan penulis dalam penelitian pendahuluan, masih terlihat adanya permasalahan kinerja sumber daya manusia khususnya para guru yang menjadi objek penelitian ini. Permasalahan-permasalahan kinerja guru yang telah penulis amati adalah (1) Masih ada guru yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; (2) Masih ada guru yang sering membolos; (3) Masih ada guru yang datang tidak tepat pada waktu; (4) Masih ada guru yang malas membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) (sumber : hasil pengamatan dan wawancara 07 Januari 2019).

Dengan demikian, ada juga guru yang melakukan pekerjaannya itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak memenuhi peraturan. dengan adanya kinerja guru yang sangat rendah akan sangat sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan (Cholil, 2014, hal. 93).

Dengan adanya perbedaan harapan dengan kenyataan di atas, maka memotivasi / mendorong saya untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yakni faktor individual (kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*) (Mangkunegara, 2013, hal. 14). Faktor-faktor yang mengandung kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan keterampilan sosial (Daud, 2012, hal. 246). Kemudian faktor-faktor yang mengandung stres yakni peran individu dalam organisasi kerja, pengembangan karir, struktur organisasi, dan suasana kerja (Fitri, 2013, hal. 3). Dan faktor-faktor yang mengandung religiusitas yakni keyakinan ideologis, praktik agama, pengalaman religius, pengetahuan agama, dan konsekuensi (Aviyah, 2014, hal. 127)

Dari sekian banyak faktor - faktor di atas, penulis hanya ingin menggunakan 3 faktor saja untuk diteliti, yaitu: (1) kecerdasan emosional; (2) stress kerja; dan (3) religiusitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak mengkaji faktor-faktor di atas, misalnya penelitian tentang kaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95; Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 546) Kaitan kecerdasan emosional dengan stress kerja (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95); kaitan stress kerja dengan kinerja karyawan (Mangkunegara & Puspitasari, 2015, hal. 148) kaitan religiusitas terhadap kinerja (Aini, 2016, hal. 102)

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu seperti yang telah penulis kemukakan di atas bahwa yang membahas pengaruh kecerdasan emosional dengan kinerja, pengaruh kecerdasan emosional dengan stress kerja, pengaruh stress kerja dengan kinerja, dan juga pengaruh religiusitas terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya dan hasil wawancara yang telah dilakukan pada penelitian ini masalah utama yang dapat diidentifikasi dari beberapa hal yaitu : (1) Masih ada guru yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya; (2) Masih ada guru yang sering membolos; (3) Masih ada guru yang datang tidak tepat pada waktunya (4) Masih ada guru yang malas membuat rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP).

Permasalahan di atas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja harapan-harapan, kepercayaan personalia, dan dorongan serta motivasi dari pemimpin, kecerdasan emosional, stress kerja, religiusitas dan sebagainya. (Cholil, 2014, hal. 94)

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Ada beberapa faktor-faktor kinerja yang disebutkan di atas, namun penulis hanya fokus pada tiga faktor saja. Adapun faktor-faktor kinerja yang dibatasi dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, stres kerja, dan religiusitas.

Dan batasan lainnya adalah objek penelitian, yaitu guru SMP Muhammadiyah 48, SMP Muhammadiyah 02, dan SMP Muhammadiyah 57.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang terdapat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut .:

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

- 6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh religiusitas.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan antara lain:

- 1) Manfaat ilmiah: Penelitian ini pada hakekatnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah disebut sebagai manfaat ilmiah : Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen, khususnya yang berhubungan dengan masalah kecerdasan emosional, stress kerja, kinerja guru dan religiusitas.
- 2) Manfaat praktis: Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen sekolah dalam masalah pengelolaan kinerja guru

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Kinerja juga dapat diartikan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sagala, 2014, hal. 406).

Kinerja karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap

organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan merasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 92).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau prestasi yang dihasilkan dari suatu kemampuan karyawan untuk menunjukkan bahwa karyawan mampu menunjukkan atau memberikan prestasi kerja yang terbaik untuk suatu perusahaan agar terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Dalam suatu organisasi kinerja karyawan sangat dibutuhkan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

Untuk menilai suatu karyawan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas (Tangklisan, 2005, hal. 178). Kemudian faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu keefesienan dan keefektivan (Sukarno & Syaichu, 2006, hal. 48).

Faktor-faktor yang juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yakni faktor individual (kemampuan, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi, *attitude*, *personality*, motivasi), dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*) (Mangkunegara, 2013, hal. 14).

Faktor-faktor yang mengandung kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, dan keterampilan sosial (Daud, 2012, hal. 246). Kemudian faktor-faktor yang mengandung stres yakni peran individu dalam

organisasi kerja, pengembangan karir, struktur organisasi, dan suasana kerja (Fitri, 2013, hal. 3). Dan faktor-faktor yang mengandung religiusitas yakni keyakinan ideologis, praktik agama, pengalaman religius, pengetahuan agama, dan konsekuensi (Aviyah, 2014, hal. 127)

c. Indikator Kinerja

Untuk menilai kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi pegawai membuat kemajuan dalam mencapai tujuan dan sasaran rencana strategis yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap (Mangkunegara, 2013, hal. 75).

Indikator lain dari kinerja karyawan dalam pandangan yang lain adalah mendesain, mengukur, mengevaluasi hasil pengukuran, merencanakan *action plan* (*planning*), dan mengevaluasi kembali (Moeheriono, 2012, hal. 27). Selain itu, indikator kinerja karyawan yang lainnya adalah kuantitas, kualitas ketepatan waktu dan kecepatan kerja (Wirawan, 2009, hal. 55).

Indikator kinerja yang lebih lengkap adalah sebagai berikut: (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). Indikator yang terakhir ini penulis jadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja di dalam penelitian ini.

2. Teori Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja ialah sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpanan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006, hal. 44) .

Stres juga bermakna ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Hariandja M. , 2005, hal. 303).

Secara ringkas, stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2011, hal. 386).

Dari beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah keadaan seseorang dalam keadaan tertekan atau seseorang tersebut tidak mampu mengatasi masalahnya karena di luar batas kemampuannya sehingga seseorang tersebut dapat terganggu kondisi fisik atau emosinya.

b. Manfaat Pengelolaan Stress Kerja

Dalam menghadapi beban kerja, seseorang atau individu diharapkan lebih efektif dalam mengatasi ataupun mengelolanya. Sebab untuk dapat mengatasi dan mengelola stress kerja diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stres kerja. Dalam setiap organisasi harus dapat memahami adanya berbagai gejala yang dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya.

Pendekatan pribadi untuk pengelolaan stres menggunakan dua strategi yaitu : (1) Psikologis dan (2) latihan psikologis. Strategi psikologis dilakukan dengan cara peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan dan konseling atau psikoterapi. Sementara itu, latihan psikologis melalui mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok, dan berolahraga (Wijono, 2010, hal. 166-169).

Stres tidak selalu berarti kondisi atau keadaan negatif, pada kondisi tertentu yang terkendali, stress memiliki manfaat atau dampak positif bagi seseorang atau bagi perusahaan. Manfaat stres antara lain : (1) Tingkat stres yang sesuai akan memacu produktivitas dan prestasi kerja karyawan, misalnya pimpinan atau manajer merumuskan target tertentu dimana pencapaian target tersebut membuat stres para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. (2) Stres yang terkendali dapat mencegah para pekerja dan kemungkinan kecelakaan kerja. (3) Karyawan yang dalam kondisi stress justru

akan memiliki tenaga atau energi motivasi yang lebih besar untuk meraih sukses dibandingkan jika karyawan tersebut bekerja tanpa kondisi stres sama sekali. (4) Kondisi stress akan meningkatkan daya saing perusahaan atau daya saing individual berhadapan dengan para pesaing (Wijaya, Purnomolasu, & Tjahjoanggoro, 2015, hal. 165)

Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat menjadi keadaan yang positif dan dapat meningkatkan kinerja kerja jika seseorang dapat memahami dan mengelola stress kerja dengan baik.

c. Indikator Stress Kerja

Indikator dari stress kerja adalah kondisi pekerjaan, stress karena peran, faktor interpersonal, perkembangan karir, dan struktur organisasi (Roni, Uzzah, & Amalia, 2016, hal. 4). Adapun indikator lain yaitu beban kerja, kondisi ekonomi, dan skandal (Sari, Muis, & Hamid, 2012, hal. 90)

Indikator stress kerja menurut pendapat lainnya 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 ialah kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik diri kita sendiri maupun hubungan-hubungan kita (Goleman, 2016, hal. 136).

Dalam definisi lain ada juga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Supriyanto, 2012, hal. 695).

Selain itu, definisi lain dari kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik (Setyowati & Dewi, 2010, hal. 68).

Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan emosi yang positif dan perasaan emosi yang negatif untuk menyelesaikan sebuah masalah dari berbagai faktor. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu dengan yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang

baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial dan lingkungannya.

b. Manfaat Kecerdasan Emosional

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin membutuhkan kecerdasan emosional yang baik, karena semakin baik pengendalian emosionalnya maka gaya kepemimpinannya akan cenderung semakin transformasional. Sebaliknya semakin rendah pengendalian dan daya kontrol emosionalnya, maka gaya kepemimpinannya cenderung lebih transaksional. Para pemimpin selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan para bawahannya. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja serta pandangan yang jernih dalam menghadapi segala persoalan dan berpandangan luas dalam mencari solusi dalam setiap persoalan merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus, dipertahankan, dan bahkan bisa memberikan manfaat besar, diantaranya adalah perasaan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatnya kecerdasan emosional akan berdampak pada kinerja yang semakin meningkat (Supriyanto, 2012, hal. 707).

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang sangat diperlukan untuk berprestasi, tanpa kecerdasan emosional kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan-perasaan kita dan perasaan orang lain kesempatan kita untuk bahagia menjadi sangat tipis. Tetapi, untuk berpikir dengan baik dan agar kesuksesan itu bertahan lama kita harus belajar untuk memahami setiap aspek kecerdasan kita, bukan hanya dari kepala saja (Purnaningtyas, 2010, hal. 4).

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari kita, baik

di lingkungan keluarga, sekolah dan lingkungan masyarakat. Selain itu kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Dan dalam penelitian ini ada beberapa indikator kecerdasan emosional adalah kesadaran diri, pengaturan diri, memotivasi diri sendiri, empati, dan membina hubungan dengan orang lain (Goleman, 2016, hal. 58).

Indikator lain dari kecerdasan emosional adalah sikap, ketegasan, optimis, keberanian, kesabaran dan percaya diri (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 1040).

Indikator kunci untuk mengukur kecerdasan emosional adalah: (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 stres (kemampuan untuk mengatasi stres 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). Indikator yang terakhir ini penulis jadikan sebagai indikator

untuk mengukur kecerdasan emosional di dalam penelitian ini.

4. Teori Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah agama (religi) adalah sistem yang terdiri dari konsep yang dipercaya dan menjadi keyakinan secara mutlak suatu umat, dan peribadatan (ritual) dan upacara (seremonial) beserta pemuka - pemuka yang melaksanakannya. sistem ini mengatur hubungan antara manusia dan lingkungannya. seluruh sistem dijiwai suasana yang dirasakan sebagai suasana kerabat oleh umat yang menganutnya (Tumanggor, 2014, hal. 8).

Adapun definisi lain menyatakan bahwa religiusitas adalah ajaran-ajaran agama yang telah dipahami dapat menjadi pendorong kehidupan individu dalam berinteraksi dengan Tuhan dan sesama manusia, bahkan dengan alam sekitar (Iskamto & Yulihardi, 2017, hal. 209). Ada pula yang menyatakan bahwa religiusitas berasal dari kata *religi* dalam bahasa latin “*religio*” yang akar katanya adalah *religire* yang berarti mengikat.

Religi atau agama umumnya memiliki aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya. Kesemuanya itu berfungsi mengikat seseorang atau sekelompok orang yang dalam hubungannya dengan Tuhan, sesama manusia dan alam sekitarnya (Khairunnisa, 2013, hal. 222).

Pandangan-pandangan di atas menunjukkan bahwasanya religiusitas merupakan tingkah laku yang dilakukan seseorang untuk menghadapi sebuah

masalah namun sesuai dengan ketentuan agama, keyakinan, cara berpikir yang dimiliki oleh seseorang atau pun sekelompok orang.

b. Manfaat Religiusitas

Setiap manusia dapat merasakan bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor atau landasan perbuatan baik ataupun perbuatan buruk manusia, termasuk sikap agresi yang dimiliki secara alami oleh manusia. Religiusitas merupakan kegiatan beragama seseorang dalam melakukan ibadah, religiusitas tidak hanya suatu hal yang dilakukan secara tampak akan tetapi merupakan keyakinan seseorang yang melibatkan antara hati, pikiran, hal yang nyata dan hal yang gaib. Sehingga religiusitas dapat menunjukkan kualitas diri seseorang yang beragama dan manfaat dari sikap religiusitas berpengaruh terhadap identitas atau karakter diri dan nilai seseorang yang akhirnya akan berpengaruh terhadap cara seseorang dalam bersikap (Shofwa, 2015, hal. 14).

Jika dikaitkan dengan Islam, religiusitas Islam dapat mengarahkan kebahagiaan kepada kehidupan yang membawa seseorang kepada pengoptimalan potensi diri, kemandirian, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta mampu menghadapi kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya. Religiusitas Islam menunjukkan bahwa Islam mengisi individu dengan harapan akan masa depan dan menciptakan makna dalam hidup (Mayasari, 2014, hal. 99)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah dorongan dan pengharapan diri seseorang yang beragama yang berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan.

c. Indikator Religiusitas

Adapun indikator religiusitas adalah keyakinan, praktek agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan konsekuensi (Khairunnisa, 2013, hal. 223). Indikator lain dari religiusitas yakni keyakinan, ritualitas, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengalaman atau konsekuensi (Marliani, 2013, hal. 132).

Indikator lain dari religiusitas 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). Indikator yang terakhir ini penulis jadikan sebagai indikator untuk mengukur religiusitas di dalam penelitian ini.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, kecerdasan emosional dan stress kerja. Penelitian-penelitian banyak mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan stress kerja. Dari hasil kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap stress kerja (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95)

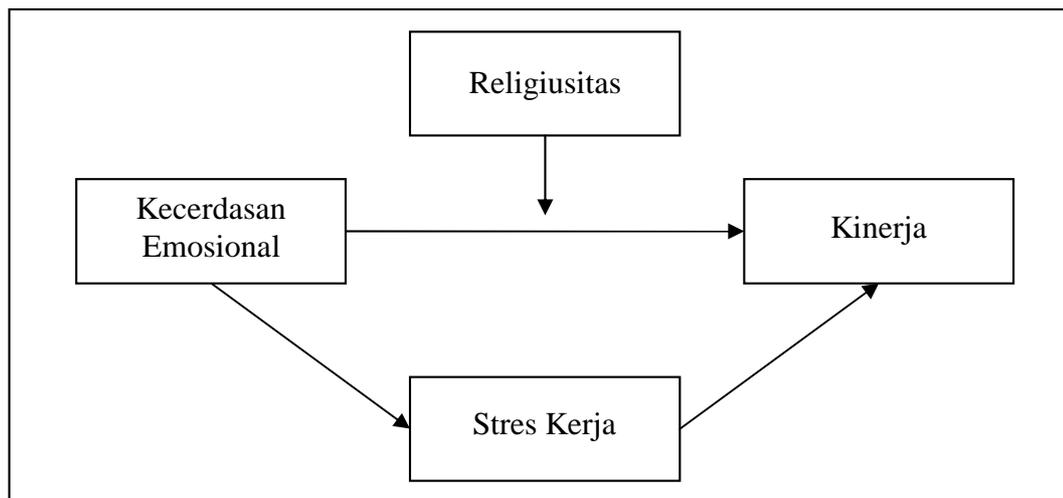
Kedua, kecerdasan emosional dan kinerja. Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji bagaimana kaitan kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penulis juga berasumsi

bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 546; Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95; Karim, 2017, hal. 128).

Kedua, stress kerja dan kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak mengkaji bagaimana kaitan stress kerja dengan kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian mereka terlihat bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 546; Sari, Muis, & Hamid, 2012, hal. 90). Namun ada pula yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 96).

Keempat, religiusitas dan kinerja. Dari hasil analisis terdahulu menunjukkan bahwa dimensi-dimensi religiusitas yakni keyakinan, pengamalan dan pengalaman, berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau prestasi kerja (Aviyah, 2014, hal. 127).

Setelah memahami konsep-konsep dari setiap variabel berdasarkan teori yang telah dikaji sebelumnya, dan hubungan-hubungan yang ada dalam penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat di dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. tentang kerangka konseptual menjadi dasar bagi penulis untuk merumuskan hipotesis pada bagian berikutnya.

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

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 guru yang dimoderasi oleh religiusitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif, khususnya penelitian korelasional. Definisi dari penelitian kuantitatif adalah analisis data yang mengandung angka-angka dan dianalisis berdasarkan rumus statistik (Martono, 2010, hal. 21). Sementara itu penelitian korelasional yaitu hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi(bivariat) dan berartian(signifikan) secara statistik. Adanya korelasi antara dua variabel atau lebih, tidak berarti adanya pengaruh atau hubungan sebab akibat dari suatu variabel terhadap variabel lainnya (Hamdi & Bahrudin, 2014, hal. 8)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini menjelaskan indikator-indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kinerja yang dilakukan oleh seseorang untuk menunjukkan kuantitas dan kualitas pekerjaan terhadap perusahaan sehingga terjadi penilaian pekerjaan dan karyawan juga dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan adalah: 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 adalah kemampuan seseorang dalam mengelola perasaan positif dan negatif dalam dirinya untuk menyelesaikan berbagai masalah. Kecerdasan emosional memiliki indikator adalah: kapasitas intrapersonal (menghargai diri sendiri; kemerdekaan diri); keterampilan interpersonal (menghargai orang lain; memelihara hubungan); kemampuan beradaptasi (toleransi; kemudahan bergaul); manajemen stres (kebahagiaan; daya tahan stress); dan motivasi dan suasana hati (optimis; berpandangan positif) (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000, hal. 1108).
3. Stress kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh seseorang dalam waktu tertekan ataupun tidak mampu menangani suatu masalah di luar batas kemampuannya. Adapun indikator dari stress kerja adalah: stressor individual (konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu); dan stressor organisasi (beban kerja, penghargaan, partisipasi, pengawasan) (Larson, 2004, hal. 1122-1123).
4. Religiusitas adalah tingkah laku yang dilakukan seseorang untuk menghadapi sebuah masalah namun sesuai dengan ketentuan agama, keyakinan, cara berpikir yang dimiliki oleh seseorang agar bisa mengatasi dan mengurangi emosional ataupun tingkat stress yang dimiliki seseorang tersebut. religiusitas adalah kemampuan seseorang dalam menginternalisasikan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupannya dan tercermin dalam sikap dan perilakunya. Adapun indikator dari religiusitas yakni: kesalehan, kebaikan, keadilan, tanggung jawab, kepercayaan, kesabaran, konsultasi, kerjasama, refleksi diri (Wahab, 2017, hal. 1859).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang diambil sebagai objek penelitian adalah pada SMP Muhammadiyah Kota Medan. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun															
		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.	Pra Riset																
2.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■												
3.	Bimbingan Proposal					■	■	■	■								
4.	Seminar Proposal								■								
5.	Pengumpulan dan Analisis Data									■	■	■	■				
6.	Penulisan Skripsi											■	■				
7.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8.	Sidang Skripsi																■

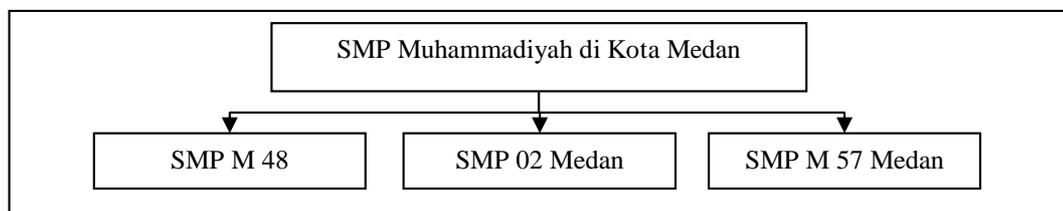
D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian guru yang mengajar pada berbagai sekolah menengah pertama Muhammadiyah yang berada di Kota Medan. Untuk itu, penulis menggunakan dua kali penentuan sampel, yakni sampel sekolah dan sampel guru.

1) Penentuan sampel I: sampel sekolah

Dari populasi sekolah Muhammadiyah di Kota Medan, untuk pengambilan sampel sekolah penulis menggunakan *probability sampling*, maksudnya adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Salah satu teknik *probability sampling* yang penulis gunakan adalah *simple random sampling* (acak sederhana), artinya adalah teknik pengambilan sample yang

digunakan dengan cara acak tanpa memperhatikan karakteristik, strata yang terdapat dalam populasi tersebut (HR, 2018, hal. 90)

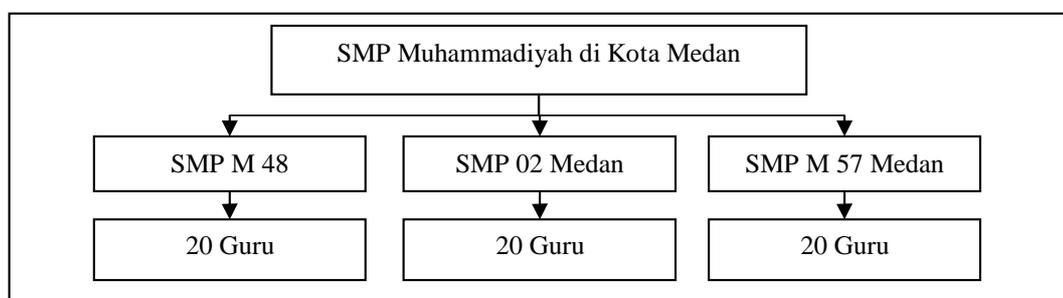


Gambar 3.1. Pengambilan Sampel I (Sekolah)

Setelah diacak (dirandom), sample SMP yang penulis peroleh adalah: (1) SMP Muhammadiyah 48, Jl.Tanggung Bongkar ; (2) SMP Muhammadiyah 02, Jl. Pahlawan; (1) SMP Muhammadiyah 57, Jl.Mustafa.

2) Penentuan sampel II: sampel guru

Pengambilan sampel untuk guru dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu pengambilan sampel dimana tidak semua anggota atau elemen populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 58). Salah satu teknik *nonprobability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan cara mencari objek yang akan diteliti. Objek yang kebetulan saja bertemu saat pengumpulan data dan sesuai untuk diteliti, maka dijadikan sampel penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 57).



Gambar 3.2. Pengambilan Sampel II (Guru)

Berdasarkan teknik *accidental* tersebut, maka penulis menetapkan jumlah

sampel sebanyak 60 orang guru dari tiga SMP Muhammadiyah di kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan jenis sumber data primer. Sementara itu, teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner, yaitu dengan membuat beberapa pertanyaan tentang setiap variabel dan indikator, seperti terlihat di dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Rancangan Instrumen Kuesioner Penelitian

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	

Variabel	Indikator	Pertanyaan Angket	Skala
	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	
	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	Skala rating (<i>rating scale</i>): 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = tidak setuju
	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

Teknik analisis *Structural Equation Model - Partial Least Square* (SEM-PLS). *Software* yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah *SmartPLS*.

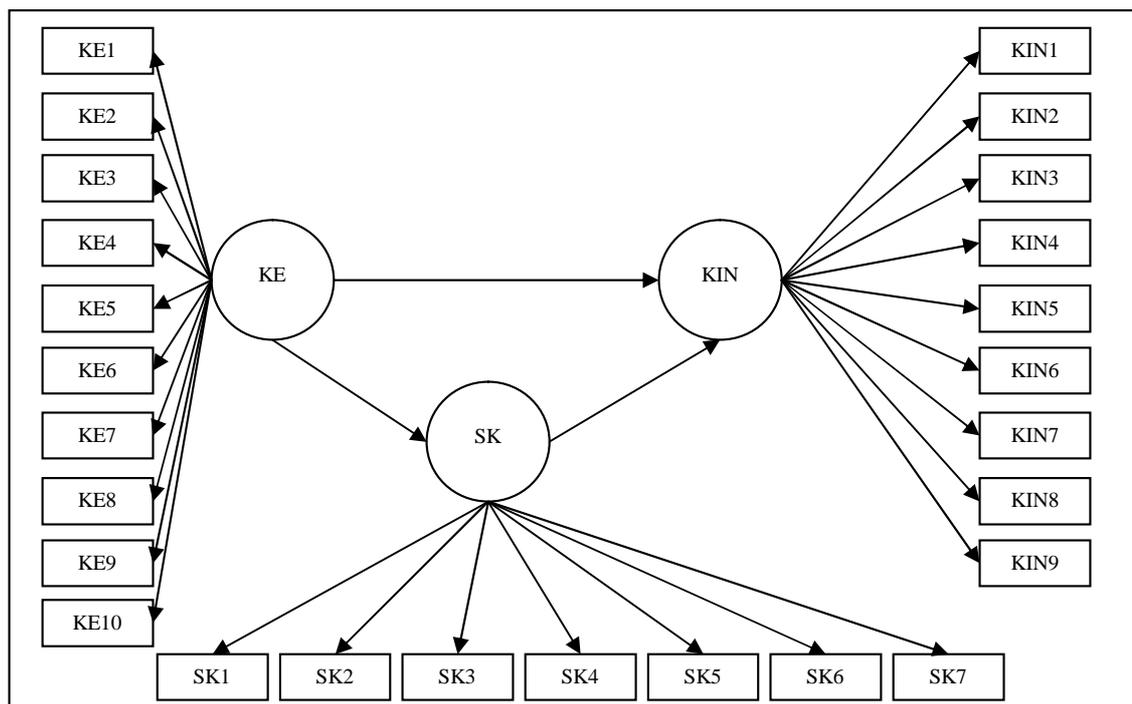
Analisis PLS dibagi menjadi 2 model, yaitu:

1. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening;
2. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator.

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

a. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel intervening

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



Gambar 3.3. 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*):

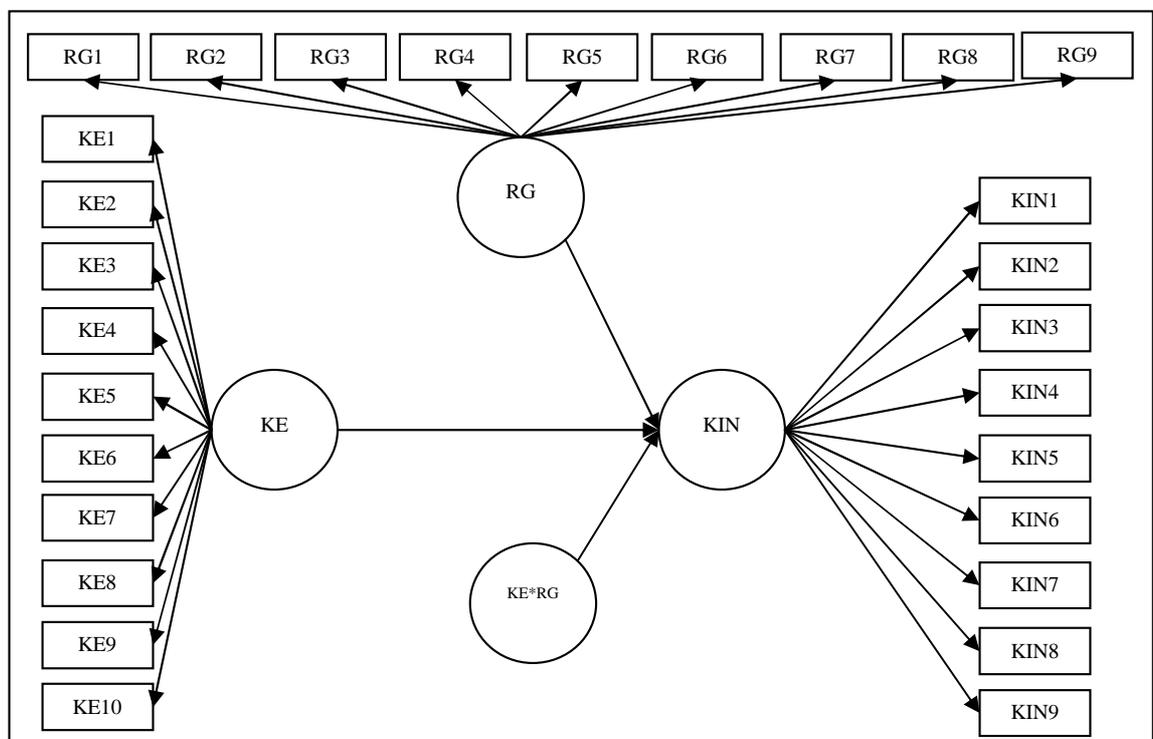
- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas diskriminan (*discriminant validity*);

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).

b. Analisis SEM-PLS menggunakan variabel moderator

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



Gambar 3.4. Model SEM-PLS Bervariabel Moderator

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

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

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

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

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

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Identitas Responden

Berikut ini dapat dilihat dalam tabel data identitas responden dimulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 4.1. Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1 Laki-Laki	21	35,00
	2 Perempuan	39	65,00
	Total	60	100,00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	6	10,00
	2 21-30 tahun	49	81,67
	3 31-40 tahun	4	6,67
	4 41-50 tahun	-	-
	5 Lebih 50 tahun	1	1,66
	Total	60	100,00
3. Pendidikan	1 SLTP	-	-
	2 SLTA	6	10,00
	3 Diploma	6	10,00
	4 S1	44	73,33
	5 S2	4	6,67
	Total	60	100,00
4. Lama bekerja	1 Kurang 1 tahun	23	38,34
	2 1-5 tahun	29	48,34
	3 6-10 tahun	6	10,00
	4 11-20 tahun	1	1,66
	5 Lebih 20 tahun	1	1,66
	Total	60	100,00

Pada tabel 4.1 memperlihatkan bahwa dari identitas jenis kelamin, responden yang terbesar adalah perempuan sebesar (65,00%), dan yang terkecil adalah laki-laki sebesar (35,00%). Menunjukkan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 21-30 tahun sebesar (81,67%), dan yang

terkecil adalah lebih 50 tahun sebesar (1,66%). Sedangkan dari identitas tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (73,33%) dan yang terkecil adalah S2 sebesar (6,67%). Dan lama bekerja dari identitas responden yang terbesar adalah 1-5 tahun sebesar (48,34%) dan yang terkecil adalah lama bekerja 11-20 tahun dan lebih 20 tahun sebesar (1,66%)

2. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

Berikut ini dapat dilihat deskripsi variabel dari penelitian kecerdasan emosional yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

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	1	1,7	-	-	3	5,0	14	23,3	42	70,0	60	100,0
2	Saya bersikap merdeka, tidak selalu bergantung kepada orang lain	2	3,3	3	5,0	4	6,7	19	31,7	32	53,3	60	100,0
3	Saya selalu menghargai orang lain	1	1,7	-	-	3	5,0	16	26,7	40	66,7	60	100,0
4	Saya menjaga hubungan baik dengan orang lain	1	1,7	-	-	1	1,7	13	21,7	45	75,0	60	100,0
5	Saya mudah untuk bersikap toleran atau memahami orang lain	1	1,7	1	1,7	3	5,0	15	25,0	40	66,7	60	100,0
6	Saya mudah bergaul	2	3,3	1	1,7	5	8,3	17	28,3	35	58,3	60	100,0
7	Saya selalu merasa bahagia dalam hidup	1	1,7	2	3,3	7	11,7	18	30,0	32	53,3	60	100,0
8	Saya tidak mudah mengalami stress	1	1,7	3	5,0	10	16,7	27	45,0	19	31,7	60	100,0
9	Saya selalu optimis akan hari esok	1	1,7	1	1,7	4	6,7	15	25,0	39	65,0	60	100,0
10	Saya tidak mudah berprasangka negatif kepada orang lain	3	5,0	-	-	8	13,3	25	41,7	24	40,0	60	100,0
	Persen Rata-rata		3,19		3,68		8,01		29,84		77,5		

Tabel 4.2 memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kecerdasan emosional, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat setuju” sebesar 77,5%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-

rata sebesar 3,19%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional guru adalah baik atau tinggi.

3. Deskripsi Variabel Stres Kerja

Berikut ini dapat dilihat deskripsi Variabel dari penelitian stres kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Data Variabel stres kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban										Total	
		STS		TS		N		S		SS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa bahwa harapan saya selalu sama dengan kenyataan	3	5,0	2	3,3	12	20,0	22	36,7	21	35,0	60	100,00
2	Saya merasa bahwa peran saya dalam bekerja cukup jelas	1	1,7	3	5,0	7	11,7	24	40,0	25	41,7	60	100,00
3	Saya tidak selalu merasa tertekan dalam masalah waktu	1	1,7	2	3,3	12	20,0	25	41,7	20	33,3	60	100,00
4	Saya merasa beban kerja saya tidak cukup berat	3	5,0	5	8,3	7	11,7	22	36,7	23	38,3	60	100,00
5	Saya selalu merasa dihargai oleh orang lain	1	1,7	-	-	13	21,7	21	35,0	25	41,7	60	100,00
6	Saya selalu dilibatkan dalam pekerjaan-pekerjaan penting	3	5,0	2	3,3	4	6,7	28	46,7	23	38,3	60	100,00
7	Saya merasa tidak selalu diawasi oleh orang lain dalam bekerja	2	3,3	4	6,7	10	16,7	22	36,7	22	36,7	60	100,00
	Persen Rata-rata		3,34		4,27		15,5		39,07		26,42		

Tabel 4.3 memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel stres kerja, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 39,07%. Sedangkan paqling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 3,34%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja adalah baik atau tinggi.

4. Deskripsi Variabel Religiusitas

Berikut ini dapat dilihat deskripsi variabel dari penelitian religiusitas yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

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	2	3,3	-	-	3	5,0	19	31,7	36	60,0	60	100,00
2	Saya selalu berperilaku baik dalam keseharian	1	1,7	2	3,3	2	3,3	19	31,7	36	60,0	60	100,00
3	Saya selalu bersikap adil kepada siapapun	1	1,7	3	5,0	4	6,7	28	46,7	24	40,0	60	100,00
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap segala perkataan dan perbuatan saya	1	1,7	-	-	3	5,0	28	46,7	28	46,7	60	100,00
5	Saya selalu menjaga kepercayaan kepada orang lain	1	1,7	1	1,7	2	3,3	19	31,7	37	61,7	60	100,00
6	Saya selalu bersikap sabar dalam setiap situasi	1	1,7	-	1,7	8	13,3	22	36,7	29	48,3	60	100,00
7	Saya suka berkonsultasi dengan orang lain	1	1,7	2	3,3	6	10,0	20	33,3	31	51,7	60	100,00
8	Saya suka bekerjasama dengan orang lain	2	3,3	-	-	5	8,3	18	30,0	35	58,3	60	100,00
9	Saya suka memperbaiki diri agar selalu berperilaku benar	1	1,7	-	-	1	1,7	16	26,7	42	70,0	60	100,00
	Persen Rata-rata		2,05		2,97		6,28		35,02		40,56		

Tabel 4.4 memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel religiusitas, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 40,46%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 2,05%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas adalah baik.

5. Deskripsi Variabel Kinerja

Berikut ini dapat dilihat deskripsi variabel dari penelitian religiusitas yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

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	2	3,3	-	-	7	11,7	31	51,7	20	33,3	60	100,00
2	Saya memiliki pengetahuan kerja yang luas	2	3,3	1	1,7	10	16,7	28	46,7	19	31,7	60	100,00
3	Saya selalu mempunyai inisiatif pribadi untuk bekerja lebih baik	1	1,7	2	3,3	2	3,3	20	33,3	35	58,3	60	100,00
4	Saya selalu mencari cara-cara yang kreatif dalam bekerja	2	3,3	1	1,7	3	5,0	23	38,3	31	51,7	60	100,00
5	Saya selalu memiliki ide-ide	1	1,7	-	-	7	11,7	29	48,3	23	38,3	60	100,00

No.	Pertanyaan	Jawaban											
		STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	yang inovatif/ <i>uptodate</i>												
6	Saya selalu belajar hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan	1	1,7	-	-	4	6,7	19	31,7	36	31,7	60	100,00
7	Saya tidak selalu terlambat masuk kerja	2	3,3	1	1,7	7	11,7	17	28,3	33	55,0	60	100,00
8	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan	2	3,3	1	1,7	3	5,0	18	30,0	36	60,0	60	100,00
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	2	3,3	2	3,3	1	1,7	15	25,0	40	66,7	60	100,00
	Persen Rata-rata		2,76		1,48		8,16		37,03		47,41		

Tabel 4.5 memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja, yang paling besar terdistribusi pada jawaban responden “sangat setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 47,41%. Sedangkan yang paling kecil terdistribusi pada jawaban responden “tidak setuju” dengan persentase rata-rata sebesar 1,48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat 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*

Pengertian *Construct reliability and validity* (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi (Juliandi, Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS, 2018, hal. 73)

Kriteria *Composite Reliability* yakni $>0,6$ adalah *reliabel* menurut referensi dari Bagozzi dan Yi, serta Chin & Dibbern (Juliandi, 2018, hal. 73)

Tabel 4.6. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,924
X2	0,934
Y	0.928

Kesimpulan pengujian konsistensi internal berdasarkan nilai-nilai yang ada di dalam Tabel 1 adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel X1 (Kecerdasan Emosional) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* X1 (0.924) > 0.60.
- (2) Variabel X2 (Stres Kerja) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* X2 (0.934) > 0.60.
- (3) Variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* Y (0,928) > 0.60.

2) *Discriminant Validity*

Pengertian *Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi 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 dalam pandangan Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018, hal. 76).

Tabel 4.7. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>		
	X1	X2	Y
X1			
X2	0,896		
Y	0,799	0,711	

Tabel 4.7 memperlihatkan nilai korelasi antara variabel, antara lain:

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) dengan X2 (stres kerja) adalah 0,896 < 0,90 (valid)
- b. Variabel X1 (kecerdasan emosional) dengan Y (kinerja) adalah 0,799 < 0,90 (valid)
- c. Korelasi X2 (stres kerja) dengan Y (kinerja) adalah 0,711 < 0,90 (valid)

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

1) R-Square

Pengertian *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 adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal. 79)

Kriterianya (Juliandi, 2018, hal. 79) adalah:

- Jika nilai $R^2 (adjusted) = 0,75 \rightarrow$ Model adalah substansial (kuat)
- Jika nilai $R^2 (adjusted) = 0,50 \rightarrow$ Model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai $R^2 (adjusted) = 0,25 \rightarrow$ Model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.8. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
X2	0,673	0,667
Y	0,553	0,537

Kesimpulan dari pengujian *R-square* pada tabel 4.8 adalah sebagai berikut:

- a). *R-Square Adjusted* Model Jalur 1 = 0,667. Artinya kemampuan Variabel X1 (kecerdasan emosional) dalam menjelaskan X2 (stres kerja) adalah sebesar 66,7% dengan demikian model tergolong moderate.
- b). *R-Square Model Adjusted* Jalur II = 0,537. Artinya kemampuan X1 (kecerdasan emosional) dan X2 (stres kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) sebesar 53,7% dengan demikian model tergolong moderate.

2) *F-Square*

Pengertian 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 f^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen.

Kriterianya menurut pandangan Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82)

-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 4.9. *F-Square*

	X1	X2	Y
X1		2,056	0,252
X2			0,024

Y			
---	--	--	--

Kesimpulan pengujian dari *F-Square* pada tabel 4.9 adalah sebagai berikut:

- a. X1 (kecerdasan emosional) \rightarrow X2 (stres kerja) = 2,056 (besar)
- b. X1 (kecerdasan emosional) \rightarrow Y (kinerja) = 0,252 (sedang)
- c. X2 (stres kerja) \rightarrow Y (kinerja) = 0,024 (kecil)

3) *Direct Effect*

Pengertian 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 $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan

Tabel 4.10. Direct Effect

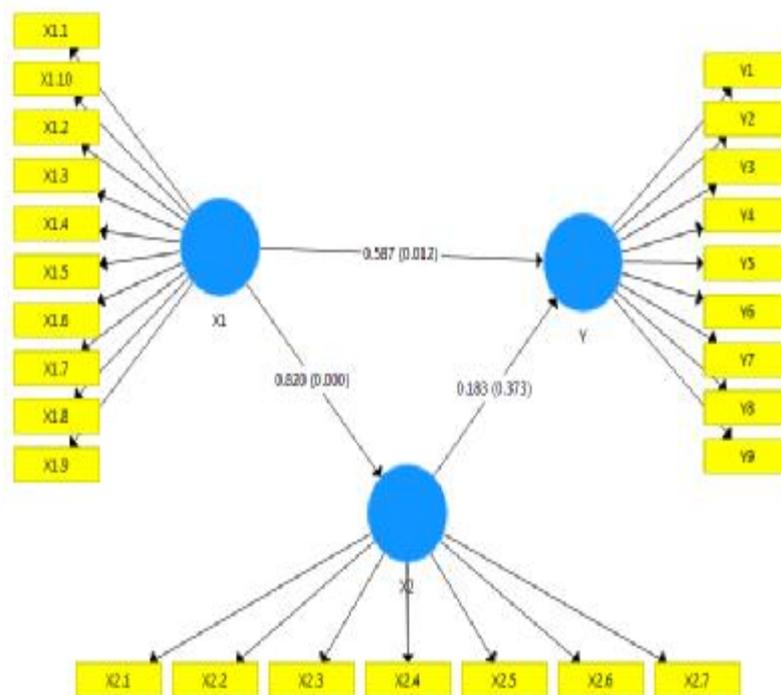
	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 → X2	0,820	0,000
X1 → Y	0,587	0,010
X2 → Y	0,183	0,368

Kesimpulan pengujian dari *Direct Effect* pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut:

- X1 (kecerdasan emosional) → X2 (stres kerja) Koefisien jalur 0,820 dan $P\text{-Values} = 0,000 < 0,05$, artinya pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap X2 (stres kerja) adalah positif dan signifikan.
- X1 (kecerdasan emosional) → Y (kinerja) Koefisien jalur 0,587 dan $P\text{-Values} = 0,010 < 0,05$, artinya pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.
- X2 (stres kerja) → Y (kinerja) Koefisien jalur dan $P\text{-Values} = 0,183 > 0,05$, artinya pengaruh X2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja) adalah tidak signifikan.

Nilai-nilai koefisien jalur (*path*) dan $P\text{-values}$ di atas dapat dilihat di dalam

Gambar 4.1



Gambar 4.1 Total Effect

4) *Indirect Effect*

Pengertian 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 mediator) (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 à X2 à Y	0,150	0,363

Kesimpulan pengujian dari *Indirect Effect* pada tabel 4.11 adalah sebagai berikut: Pengaruh tidak langsung X1 à X2 à Y adalah 0,150 dengan *P-values* 0,363 >0,05 (tidak signifikan), maka X2 (stres kerja) tidak memediasi pengaruh X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja).

5) Total Effect

Total Efek 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 à X2	0,820	0,000
X1 à Y	0,736	0,000
X2 à Y	0,183	0,368

Kesimpulan pengujian dari *F-Square* pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut:

- a. Total *effect* untuk hubungan X1 (kecerdasan emosional) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,820.
- b. Total *effect* untuk hubungan X1 (kecerdasan emosional) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,736.
- c. Total *effect* untuk hubungan X2 (stres kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,183.

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

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

1). *Construct Reliability and Validity*

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

Kriteria *Composite Reliability* $>0,6$ adalah *reliabel* menurut referensi dari Bagozzi dan Yi, 1988; Chin & Dibbern, 2010). (Juliandi, 2018, hal. 73)

Tabel 4.13. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,924
X1*X3	1,000
X3	0,922
Y	0,923

Kesimpulan pengujian konsistensi internal berdasarkan nilai-nilai yang ada di dalam Tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel X1 (Kecerdasan Emosional) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* X1 (0.924) > 0.60 .
- (2) Variabel X1*X3 (Kecerdasan Emosional* Religiusitas) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* X1*X3 (1,000) > 0.60 .
- (3) Variabel X3 (Religiusitas) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* X3 (0,922) > 0.60 .
- (4) Variabel Y (Kinerja) adalah *reliabel*, karena nilai *composite reliability* Y (0,923).

2). *Discriminant Validity*

Pengertian *Discriminant validity* (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi 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 menurut pendapat Jörg 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	0,768			
X3	0,957	0,771		
Y	0,799	0,700	0,840	

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio(HTMT)* pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut:

- a. Variabel X1(kecerdasan emosional) terhadap X1*X3 memiliki nilai *Heteroit-Monotrraid Ratio* $0,768 < 0,90$, artinya valid.
- b. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap X3 (religiusitas) nilai *Heteroit-Monotroit Ratio* $0,957 > 0,90$, artinya tidak valid.
- c. Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) terhadap Variabel X3 (religiusitas) nilai *Heteroit-Monotroit Ratio* $0,771 < 0,90$, artinya valid.
- d. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja) nilai *Heteroit-Monotrait ratio* $0,799 < 0,90$, artinya valid.

- e. Variabel $X1 \cdot X3$ (interaksi $X1$ dengan $X3$) terhadap Y (kinerja) nilai *Heteroit-Monotroit Ratio* $0,700 < 0,90$, artinya valid.
- f. Variabel $X3$ (religiusitas) terhadap Variabel Y (kinerja) nilai *Heteroit_monotroit Ratio* $0,840 < 0,90$, artinya valid.

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

1). *R-Square*

Pengertian *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 adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018, hal. 79)

Kriterianya:

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

Tabel 4.15. *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y	0,644	0,625

Kesimpulan pengujian dari *R-Square* pada tabel 4.15 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah 0,625. Artinya kemampuan variabel $X1$ (kecerdasan emosional) dan $X3$ (religiusitas) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 62,5% dengan demikian model tergolong moderate.

2). *F-Square*

Pengertian 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) (Juliandi, 2018, hal. 82)

Perubahan nilai f^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen.

Kriteria yang dikemukakan Cohen (Juliandi, 2018, hal. 82) adalah sebagai berikut:

- 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				0,022
X1*X3				0,029
X3				0,167
Y				

Kesimpulan nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada tabel 4.16 adalah sebagai berikut:

- a. Variabel X1 (kecerdasan emosional) terhadap Y (kinerja) memiliki $f^2 = 0,022$, maka efek yang sedang / moderate dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Variabel X1*X3 (interaksi X1 dengan X3) terhadap Y (kinerja)

memiliki nilai $f^2 = 0,029$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- c. Variabel X3 (religiusitas) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,167$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

3). Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan 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 ($X1*X3$) dengan variabel terikat (Y) (Juliandi, 2018, hal. 44):

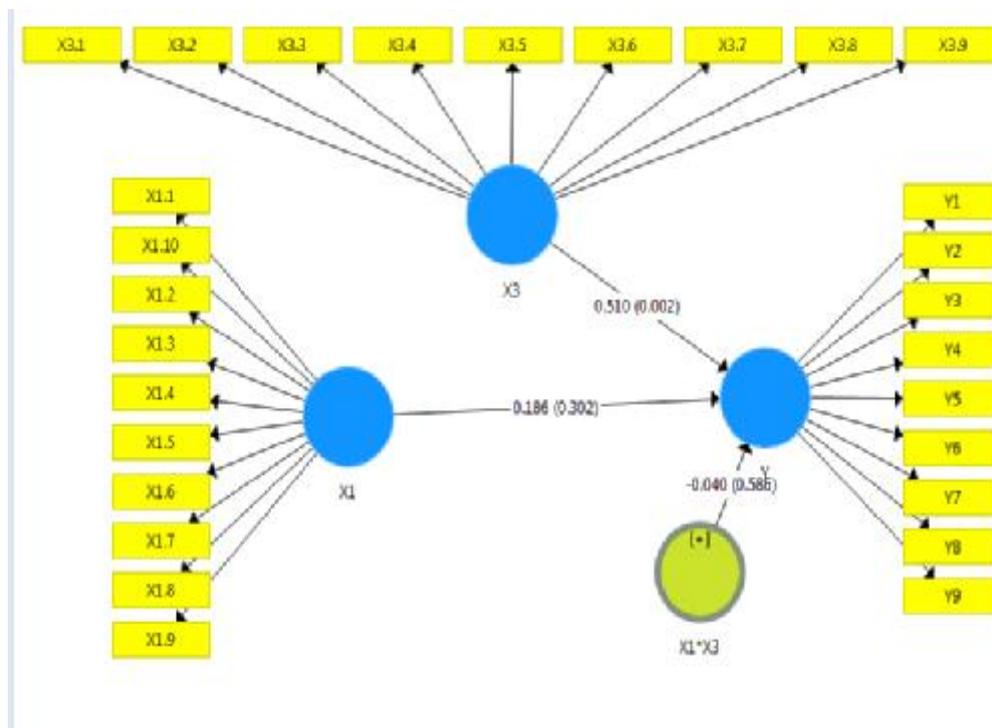
- Jika nilai $P-Values < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel moderator (X3) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).
- Jika nilai $P-Values > 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh variabel eksogen (bebas)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

Tabel 4.17. Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
X1 → Y	0,186	0,317
X1*X3 → Y	-0,040	0,559
X3 → Y	0,510	0,003

Kesimpulan: Nilai $P-Values$ sebesar $0,559 > 0,05$, maka tidak signifikan artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).

Nilai-nilai pengujian hipotesis *P-Values* dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

3. Pembahasan

a. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja

Kecerdasan emosional ialah kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik diri kita sendiri maupun hubungan-hubungan kita (Goleman, 2016, hal. 136).

Dalam definisi lain ada juga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat

kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Supriyanto, 2012, hal. 695).

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin membutuhkan kecerdasan emosional yang baik, karena semakin baik pengendalian emosionalnya maka gaya kepemimpinannya akan cenderung semakin transformasional. Sebaliknya semakin rendah pengendalian dan daya kontrol emosionalnya, maka gaya kepemimpinannya cenderung lebih transaksional. Para pemimpin selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan para bawahannya. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja serta pandangan yang jernih dalam menghadapi segala persoalan dan berpandangan luas dalam mencari solusi dalam setiap persoalan merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus, dipertahankan, dan bahkan bisa memberikan manfaat besar, diantaranya adalah perasaan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Meningkatnya kecerdasan emosional akan berdampak pada kinerja yang semakin meningkat (Supriyanto, 2012, hal. 707).

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja ialah sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpanan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006, hal. 44) .

Stres juga bermakna ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Hariandja M. , 2005, hal. 303).

Secara ringkas, stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2011, hal. 386).

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya.

Pendekatan pribadi untuk pengelolaan stres menggunakan dua strategi yaitu : (1) Psikologis dan (2) latihan psikologis. Strategi psikologis dilakukan dengan cara peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan dan konseling atau psikoterapi. Sementara itu, latihan psikologis melalui mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok, dan berolahraga (Wijono, 2010, hal. 166-169).

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 95).

Jika dibandingkan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan menghasilkan kesimpulan yang sama. Dan hasil penelitian penulis mengatakan bahwasanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju dan setuju baik dari variabel bebas (kecerdasan emosional) maupun variabel intervening (stres kerja).

b. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Dalam definisi lain ada juga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Supriyanto, 2012, hal. 695).

Selain itu, definisi lain dari kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik (Setyowati & Dewi, 2010, hal. 68).

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin membutuhkan kecerdasan emosional yang baik, karena semakin baik pengendalian emosionalnya maka gaya kepemimpinannya akan cenderung semakin transformasional. Sebaliknya semakin rendah pengendalian dan daya kontrol emosionalnya, maka gaya kepemimpinannya cenderung lebih transaksional. Para pemimpin selalu berinteraksi dan berkomunikasi dengan para bawahannya. Oleh karena itu, kemampuan seseorang dalam mengolah dan menggunakan emosi dengan cerdas dalam bekerja serta pandangan yang jernih dalam menghadapi segala persoalan dan berpandangan luas dalam mencari solusi dalam setiap persoalan merupakan bagian penting dan harus dipelihara terus-menerus, dipertahankan, dan bahkan bisa memberikan manfaat besar, diantaranya adalah perasaan kepuasan dalam

melaksanakan pekerjaan. Meningkatnya kecerdasan emosional akan berdampak pada kinerja yang semakin meningkat (Supriyanto, 2012, hal. 707).

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang sangat diperlukan untuk berprestasi, tanpa kecerdasan emosional kemampuan untuk memahami dan mengelola perasaan-perasaan kita dan perasaan orang lain kesempatan kita untuk bahagia menjadi sangat tipis. Tetapi, untuk berpikir dengan baik dan agar kesuksesan itu bertahan lama kita harus belajar untuk memahami setiap aspek kecerdasan kita, bukan hanya dari kepala saja (Purnaningtyas, 2010, hal. 4).

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Adapun hasil penelitian terdahulu yang mentakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Jaya, Mulyadi, & Sulaeman, 2012, hal. 128).

Jika dibandingkan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan menghasilkan kesimpulan yang sama. Dan hasil penelitian penulis mengatakan bahwasanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju dan setuju baik dari variabel bebas (kecerdasan emosional) maupun variabel terikat (kinerja).

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Secara ringkas, stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2011, hal. 386).

Dari beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah keadaan seseorang dalam keadaan tertekan atau seseorang tersebut tidak mampu mengatasi masalahnya karena di luar batas kemampuannya sehingga seseorang tersebut dapat terganggu kondisi fisik atau emosinya.

Dalam menghadapi beban kerja, seseorang atau individu diharapkan lebih efektif dalam mengatasi ataupun mengelolanya. Sebab untuk dapat mengatasi dan mengelola stress kerja diharapkan mempunyai program-program pengelolaan stress kerja. Dalam setiap organisasi harus dapat memahami adanya berbagai gejala yang dapat menimbulkan stress kerja.

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi,

situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya.

Pendekatan pribadi untuk pengelolaan stres menggunakan dua strategi yaitu : (1) Psikologis dan (2) latihan psikologis. Strategi psikologis dilakukan dengan cara peningkatan kesadaran diri, pengurangan ketegangan dan konseling atau psikoterapi. Sementara itu, latihan psikologis melalui mengatur makan secara bijaksana, berhenti merokok, dan berolahraga (Wijono, 2010, hal. 166-169)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan (Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2011, hal. 106).

Jika dibandingkan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan menghasilkan kesimpulan yang “berbeda”. Dan hasil penelitian ini penulis menyatakan bahwasanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan.

Hal tersebut dapat terjadi karena mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju dan setuju baik dari variabel intervening (stres kerja) maupun variabel terikat (kinerja).

d. Pengaruh religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Religiusitas adalah agama (religi) adalah sistem yang terdiri dari konsep yang dipercaya dan menjadi keyakinan secara mutlak suatu umat, dan peribadatan (ritual) dan upacara (seremonial) beserta pemuka - pemuka yang melaksanakannya. sistem ini mengatur hubungan antara manusia dan lingkungannya. seluruh sistem dijiwai suasana yang dirasakan sebagai suasana kerabat oleh umat yang menganutnya (Tumanggor, 2014, hal. 8).

Adapun definisi lain menyatakan bahwa religiusitas adalah ajaran-ajaran agama yang telah dipahami dapat menjadi pendorong kehidupan individu dalam berinteraksi dengan Tuhan dan sesama manusia, bahkan dengan alam sekitar (Iskamto & Yulihardi, 2017, hal. 209). Ada pula yang menyatakan bahwa religiusitas berasal dari kata *religi* dalam bahasa latin “*religio*” yang akar katanya adalah *religure* yang berarti mengikat.

Setiap manusia dapat merasakan bahwa religiusitas merupakan salah satu faktor atau landasan perbuatan baik ataupun perbuatan buruk manusia, termasuk sikap agresi yang dimiliki secara alami oleh manusia. Religiusitas merupakan

kegiatan beragama seseorang dalam melakukan ibadah, religiusitas tidak hanya suatu hal yang dilakukan secara tampak akan tetapi merupakan keyakinan seseorang yang melibatkan antara hati, pikiran, hal yang nyata dan hal yang gaib. Sehingga religiusitas dapat menunjukkan kualitas diri seseorang yang beragama dan manfaat dari sikap religiusitas berpengaruh terhadap identitas atau karakter diri dan nilai seseorang yang akhirnya akan berpengaruh terhadap cara seseorang dalam bersikap (Shofwa, 2015, hal. 14).

Jika dikaitkan dengan Islam, religiusitas Islam dapat mengarahkan kebahagiaan kepada kehidupan yang membawa seseorang kepada pengoptimalan potensi diri, kemandirian, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta mampu menghadapi kejadian-kejadian yang terjadi pada dirinya. Religiusitas Islam menunjukkan bahwa Islam mengisi individu dengan harapan akan masa depan dan menciptakan makna dalam hidup (Mayasari, 2014, hal. 99)

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (Aviyah, 2014, hal. 127)

Jika dibandingkan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan menghasilkan kesimpulan yang “berbeda”. Dan hasil penelitian ini penulis mengatakan bahwasanya pengaruh religiusitas terhadap kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

e. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja

Kecerdasan emosional ialah kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik diri kita sendiri maupun hubungan-hubungan kita (Goleman, 2016, hal. 136).

Dalam definisi lain ada juga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan tingkat kecemerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Supriyanto, 2012, hal. 695).

Selain itu, definisi lain dari kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik (Setyowati & Dewi, 2010, hal. 68).

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja ialah sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpanan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006, hal. 44) .

Stres juga bermakna ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi

emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Hariandja M. , 2005, hal. 303).

Secara ringkas, stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2011, hal. 386).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) yang dimediasi stres kerja (variabel intervening) dapat disimpulkan bahwa pada pengaruh tidak langsung pada stres kerja (variabel intervening) memiliki hasil yang tidak signifikan sehingga tidak memediasi/mempengaruhi kecerdasan emosional (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan (variabel terikat). Sehingga stres kerja tidak memediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja, artinya kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa harus diperantarai oleh stres kerja.

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

Kecerdasan emosional ialah kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik diri kita sendiri maupun hubungan-hubungan kita (Goleman, 2016, hal. 136).

Dalam definisi lain ada juga yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk membaca dan memahami orang lain, dan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pengaturan dan penggunaan emosi. Jadi kecerdasan emosi dapat diartikan

tingkat kecermerlangan seseorang dalam menggunakan perasaannya untuk merespon keadaan perasaan dari diri sendiri maupun dalam menghadapi lingkungannya (Supriyanto, 2012, hal. 695).

Selain itu, definisi lain dari kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami perasaan dirinya dan orang lain, mengendalikan perasaannya sendiri, menjalin hubungan serta memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik (Setyowati & Dewi, 2010, hal. 68).

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru secara sistematis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hal. 67).

Adapun makna lain yang mengatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010, hal. 89).

Religiusitas adalah agama (religi) adalah sistem yang terdiri dari konsep yang dipercaya dan menjadi keyakinan secara mutlak suatu umat, dan peribadatan (ritual) dan upacara (seremonial) beserta pemuka - pemuka yang melaksanakannya. sistem ini mengatur hubungan antara manusia dan

lingkungannya. seluruh sistem dijiwai suasana yang dirasakan sebagai suasana kerabat oleh umat yang menganutnya (Tumanggor, 2014, hal. 8).

Adapun definisi lain menyatakan bahwa religiusitas adalah ajaran-ajaran agama yang telah dipahami dapat menjadi pendorong kehidupan individu dalam berinteraksi dengan Tuhan dan sesama manusia, bahkan dengan alam sekitar (Iskamto & Yulihardi, 2017, hal. 209). Ada pula yang menyatakan bahwa religiusitas berasal dari kata *religi* dalam bahasa latin "*religio*" yang akar katanya adalah *religure* yang berarti mengikat.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan menyatakan bahwa pengaruh kecerdasan emosional(variabel bebas) terhadap kinerja karyawan(variabel terikat) yang dimoderasi religiusitas(variabel moderating) dapat disimpulkan bahwa pengaruh religiusitas(variabel moderating) memiliki hasil yang tidak signifikan yang artinya religiusitas(variabel moderating) tidak berpengaruh kecerdasan emosional(variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat). Sehingga religiusitas tidak memoderasi kecerdasan emosional terhadap kinerja , artinya kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa harus dimoderasi religiusitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
4. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.
5. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi stres kerja adalah tidak signifikan dan tidak mempengaruhi.
6. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi religiusitas adalah tidak signifikan dan tidak mempengaruhi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang kiranya dapat

memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak sekolah meningkatkan tingkat kecerdasan emosional pada guru sehingga tidak mudah mengalami stres.
2. Hendaknya guru lebih bisa mengontrol stres kerja yang dimiliki agar lebih nyaman dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya.
3. Hendaknya guru bisa lebih bersikap sabar dalam setiap situasi dan dapat meningkatkan sikap religiusitas.
4. Hendaknya guru selalu memiliki ide-ide yang inovatif untuk meningkatkan proses pembelajaran yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. D. (2016). *Analisis pengaruh kepemimpinan islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan*(Skripsi). Semarang.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Aviyah, E. (2014). Religiusitas, kontrol diri, dan kenakalan remaja. *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.
- Burhanudin. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap stres. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* , VIII (1), 55-70.
- Cholil, M. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Ngawi. *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI NGAWI* , 13 (1), 93.
- Darmadi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ke kepala sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daud, F. (2012). Pengaruh Kecerdasaan Emosional(EQ) dan motivasi belajar terhadap hasil belajar biologi siswa SMA 3 Negeri kota Palopo. *Jurnal pendidikan dan pembelajaran* , 19 (2), 243-255.
- Dewi, C. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen* , II (1), 1-9.
- Faisal, A., & Zulfanah. (2008). *Menyiapkan anak jadi juara*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stress kerja pada karyawan Bank. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* , 2 (1).
- Goleman, D. (2016). *Emotional intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Habsari, S. (2005). *Bimbingan dan konseling SMA untuk kelas XI*. Jakarta: Grasindo.

- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariandja, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, S. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasaan emosi, stress kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2 (1), 91-94.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2011). Kecerdasaan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, II (1), 91-96.
- HR, H. Syamsunie carsel. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan dan pendidikan*. Yogyakarta: Penebar media pustaka.
- Ibung, D. (2008). *Stres pada anak (usia 6-12 tahun) panduan bagi orang tua dalam memahami dan membimbing anak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Iskamto, D., & Yulihardi. (2017). Analisis peranan Religiusitas Terhadap kepercayaan Kepada Perbankan Syariah. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 2 (2), 205-214.
- Jaya, M. K., Mulyadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, X (1), 1038-1046.
- 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. (2015). *Metode penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Karim, S. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2 (2), 125.
- Khairunnisa, A. (2013). Hubungan Religiusitas dan Kontrol Diri dengan Perilaku Seksual Prani kah remaja di MAN 1 Samarinda. *Jurnal psikologi*, 1 (2), 220-229.
- 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.
- Losyk, B. (2007). *Kendalikan Stres Anda : Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. (2006). *Orhanizational Behavior 10th Edison: diterjemahkan oleh Yuwono Vivin Andhika,dkk*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal kependidikan* , 45 (2), 142-155.
- Marliani, R. (2013). hubungan antara Religiusitas dengan Orientasi Masa depan Bidang pekerjaan pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi* , 9 (2).
- Marpaung, R., & Rumondang, C. (2013). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang SSK II Pekanbaru. *Pekbis Jurnal* , V (3), 179-189.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis isi dan Analisis Data Sekunder* . Raja Grafindo Persada.
- Mayasari, R. (2014). Religius Islam dan Kebahagiaan. *Jurnal An-wunzir* , 7 (2), 82-100.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, aplikasi, dan pengembangan indikator kinerja utama(IKU), bisnis dan publik*. 2012: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian kualitatif : analisis kinerja lembaga pemberdayaan masyarakat kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen tinjauan filosofis dan praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA* , I (3), 739-749.

- Purnaningtyas, A. (2010). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap prestasi belajar siswa mata pelajaran seni budaya SMP. *Joernal of arts research and education* , 10 (1), 2-14.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Roni, Uzzah, & Amalia, d. (2016). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen* , 4, 4.
- Sagala, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, W. M. (2011). *Sosiologi feminisme*. Yogyakarta: Lkis.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Pada Cabang Makasar. *Jurnal Analisis* , 1 (1), 87-93.
- Setyowati, H. S., & Dewi, S. R. (2010). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Resiliensi. *Jurnal Psikologi* , 7 (1), 67-77.
- Shofwa, Y. (2015). *Pengaruh kualitas produk dan religiusitas terhadap keputusan nasabah produk simpanan pada BSM cabang Purwokerto(Skripsi)*. Purwokerto: Insititut Agama Islam Negeri(IAIN) Purwokerto.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resource. *Jurnal Manajemen* , XIX (1), 101-120.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sukarno, K. W., & Syaichu, M. (2006). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bank umum di Indonesia. *Jurnal Studi manajemen dan organisasi* , 3 (2), 46-58.
- Sumardi. (2007). *Password menuju sukses, rahasia membangun sukses individu, lembaga, dan perusahaan*. Jakarta: PT Erlangga.
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (studi di bank syariah Kota Malang). *Aplikasi Manajemen* , X (4), 693-709

- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan konseling di sekolah : konsep, teori, dan aplikasinya*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Tangklian, H. N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Tasmara, T. K. (2001). *Kecerdasan ruhaniah (transcendental intelligence) membentuk kepribadian yang bertanggung jawab, profesional, dan berakhlak*. Depok: Gema Insani.
- Tumanggor, R. (2014). *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Kencana.
- 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.
- Wijaya, A., Purnomolasu, N., & Tjahjoanggoro, A. (2015). *Kepemimpinan berkarier*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Wijaya, C. A. (2014). Analisa pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di hotel X. *Hospitality dan Manajemen Jasa* , II (1), 271-288.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi (edisi revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia* . Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Yudiani, E. (2016). Etos kerja islami dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang ditinjau dari religiusitas. *Jurnal Psikologi Islami* , II (1), 1-15.
- Zainal, V. R., Kamal, H., & Muhammad, N. (2014). *The economics of education : mengelola pendidikan secara profesional untuk meraih mutu dengan pendekatan bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
GURU SMP SWASTA KOTA MEDAN DIMEDIASI STRES KERJA DAN
DIMODERISASI RELIGIUSITAS**



Oleh :

MANDASARI HUTAGAOL
NPM. 1505160298

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang terhormat Bapak/ibu Guru SMP Muhammadiyah Swasta Kota Medan

Dalam rangka menyelesaikan studim di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sumatera Utara dengan tempat penelitian berada pada SMP Muhammadiyah Swata Kota Medan, saya mohon kesediaan bapak/ibu guru dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuisoner penelitian ini.

Judul penelitian saya adalah “ Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Kota Medan Dimediasi Stres Kerja Dan Dimoderisasi Religiusitas “

Isian kuesioner penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi dan kesediaan Bapak/ibu Guru dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya

MANDASARI HUTAGAOL
NPM :1505160298

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 Laki-Laki
 2 Perempuan
6. Usia : 1 Kurang 21 tahun
 2 21-30 tahun
 3 31-40 tahun
 4 41-50 tahun
 5 Lebih 50 tahun
7. Pendidikan : 1 SLTP
 2 SLTA
 3 Diploma
 4 S1
 5 S2
8. Lama bekerja : 1 Kurang 1 tahun
 2 1-5 tahun
 3 6-10 tahun
 4 11-20 tahun
 5 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
9	Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang saya	1	2	3	4	5

N0	PERTANYAAN	SKALA JAWABAN				
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