

Self Efficacy and Emotional Intelligence As Variable Mediating Effects of Conscientiousness Between Individual Performance Studies in PT Bank Sahabat Purba Danarta

Dewi Indarningtyas

Dr. Suharnomo, SE., M.Si.

Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Abstract

This study aimed to examine the influence of personality and emotional intelligence leadership of self-efficacy in improving the performance of karyawan. Sampel this study are employees of Bank Sahabat Purba Danarta Semarang , a number of 178 respondents. Structural Equation Modeling (SEM) was run by AMOS software was used to analyze the data , analysis showed that the personality and emotional intelligence -led positive effect on self-efficacy in improving the performance of the empirical karyawan. Temuan indicate that emotional intelligence has positive influence on the performance , efficacy themselves can serve as mediators of the relationship between personality conscientiousness performance , positive influence on the performance, efficacy can serve as a mediator relationship between emotional intelligence and performance, emotional intelligence can function as a mediator of the relationship antarab conscientiousness personality with performance

Keywords: personality, emotional leadership, self efficacy, and performance.

**Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh
Antara Kepribadian *Conscientiousness* Terhadap Kinerja Individu
Studi pada PT Bank Sahabat Purba Danarta**

Dewi Indarningtyas

Dr. Suharnomo, SE., M.Si.

Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si.

Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional pimpinan terhadap efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Sahabat Purba Danarta Semarang, sejumlah 178 responden. *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS, digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian dan kecerdasan emosional pimpinan berpengaruh positif terhadap efikasi diri dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, efikasi diri dapat berfungsi sebagai mediator hubungan antara kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja, berpengaruh positif terhadap kinerja, efikasi dapat berfungsi sebagai mediator hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja, kecerdasan emosional dapat berfungsi sebagai mediator hubungan antarab kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja

Kata Kunci: kepribadian, kecerdasan emosional pimpinan, efikasi diri, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Penyedia jasa keuangan berbasis penghimpunan dana dan pemberian pinjaman kecil, yang ditujukan untuk kelompok masyarakat berpenghasilan rendah dewasa ini berkembang semakin pesat. Proyeksi potensi keuntungan yang dapat diraih oleh lembaga penyedia jasa keuangan mikro sangatlah besar mengingat market mikro yang sangat luas di Indonesia, sehingga tidak mengherankan jika lembaga keuangan berupa Bank maupun non Bank melirik peluang bisnis pada segmen mikro ini. Kondisi pasar mikro yang demikian mampu menciptakan persaingan yang ketat antar lembaga penyedia keuangan mikro baik berupa Bank maupun non Bank untuk memberikan pelayanan prima dan menciptakan kinerja karyawan sebagai *outcomes* yang dapat digunakan sebagai pondasi bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai keuntungan yang berkelanjutan.

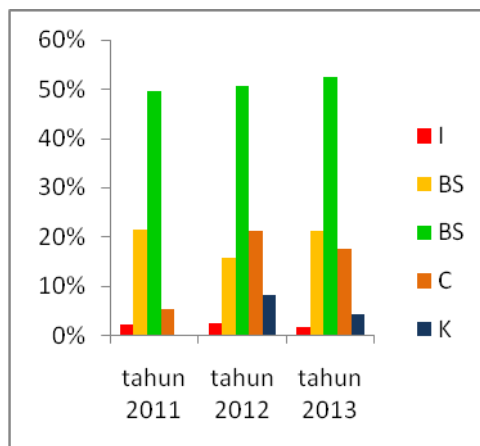
Keberhasilan dalam menciptakan dan membangun pondasi ini dapat dicapai salah satunya dengan penyediaan *intangible asset* yang berupa sumber daya manusia yang handal, dinamis, berkinerja tinggi serta memiliki keunggulan bersaing yang tinggi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sebagai kekuatan yang efektif untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena kesuksesan kinerja sebuah perusahaan tercermin dari kesuksesan kinerja karyawannya. Menurut Douglas (1996), karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi akan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan karena karyawan tersebut akan mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat. Atas dasar inilah, tidak mengherankan jika setiap lembaga keuangan bank maupun non bank akan menganggarkan dana yang cukup besar untuk melakukan perekrutan karyawan dan melakukan pelatihan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan secara teknikal.

Pada sisi lain manajemen perusahaan cenderung kurang memperhatikan aspek kemampuan khusus yang dimiliki oleh setiap karyawan yang membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Kemampuan khusus ini berupa kemampuan yang terbentuk dari pengelolaan emosi, kepribadian serta efikasi diri yang dimiliki karyawan yang merupakan faktor penunjang keberhasilan dan pencapaian kinerja yang tinggi, sehingga tidak jarang ditemukan fenomena di dunia kerja saat ini ketika perusahaan telah memberikan pelatihan yang sangat beragam kepada seorang karyawan, melakukan seleksi karyawan sesuai dengan

skill pekerjaan yang dibutuhkan, namun belum mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan.

Kinerja karyawan PT Bank Sahabat Purba Danarta dapat diukur melalui penilaian kinerja yang telah di standarkan melalui Key Performance Indicator (KPI) yang dilakukan setiap tengah tahun. Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan dengan klasifikasi I (Istimewa), BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), K (Kurang). Selama kurun waktu 3 tahun ini kinerja karyawan masih sekitar 45 % yang belum terukur dari total karyawan pada tahun 2011 sedangkan pada tahun 2012 - 2013 hanya sekitar 12 % - 14 % kinerja karyawan yang belum terukur dari total karyawan yang ada. Dari data yang diperoleh kinerja karyawan yang memiliki penilaian B selama kurun waktu 3 tahun ini mengalami stabil dan karyawan dengan penilaian I, C serta K mengalami fluktuatif, jika diperbanding antara data yang diperoleh dengan kenyataan kondisi yang ada, penilaian karyawan bisa dikatakan belum menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

Gambar 1.1
Penilaian karyawan
PT Bank Sahabat Purba Danarta



Kondisi yang ada saat ini diantaranya yaitu adanya tindak kecurangan karyawan yang semakin meningkat, adanya keterlambatan pelaporan, pencapaian target yang kurang, kapasitas karyawan yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, kurangnya profesionalitas karyawan dan berbagai kondisi kinerja karyawan lainnya yang dapat menyebabkan penurunan pada kinerja perusahaan selama kurun waktu 3 tahun ini. Diduga salah satu faktor penyebab

kondisi kinerja karyawan seperti yang diuraikan diantaranya berasal dari interpersonal skill karyawan yang terkait dengan kemampuan pengelolaan emosi, kemampuan kognitif, kepribadian maupun efikasi diri yang dimiliki karyawan yang membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.

Martin (2000) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat terlihat tidak hanya terbatas pada kemampuan mereka dalam bekerja secara sempurna, tetapi juga kemampuan mereka menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Kemampuan tersebut oleh Goleman (2006) disebut dengan *Emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional.

Penelitian yang dilakukan Higgs and Malcolm (2004), Cote dan Miners (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Penelitian ini di dukung oleh Sue Chan, Latham (2004) dan Mc Clelland (1998) yang menunjukkan pula hasil yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. Meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Austin (2004), Petrides, Frederickson dan Furnhman (2004) menunjukkan tidak ada hasil atau hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh antara kecerdasan emosional dengan kinerja.

Barrick, Mount dan Strauss (1999) menyatakan bahwa salah satu dari tipe kepribadian *conscientiousness* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh Suwito (2005) menyatakan bahwa secara umum kepribadian pada kenyataannya benar benar dapat mempengaruhi kinerja seseorang, kepribadian seseorang memiliki beberapa faedah sebagai prediktor kinerja dari pekerjaan.

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang dimiliki karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan. Realita ini terlihat di lingkungan kerja dewasa ini dengan beberapa jenis bidang pekerjaan yang ada, ketika seorang karyawan memiliki pribadi yang terbuka, memiliki kontrol emosi yang baik, mudah bergaul, meskipun dengan memiliki tingkat IQ rata rata, cenderung lebih sukses dalam pekerjaannya dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan (IQ) yang tinggi namun memiliki kepribadian tertutup, sulit bergaul, dan sulit mengendalikan emosi. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Nikolaou (2003) mengenai pengaruh antara kepribadian dan prestasi kerja yang menunjukkan hasil yang mendukung adanya pengaruh antara kepribadian dan kepuasan kerja tetapi tidak antara kepribadian dan variabel yang berpengaruh dengan kinerja, meskipun keramahan dan

keterbukaan terhadap pengalaman yang berkaitan dengan kinerja untuk pekerjaan yang melibatkan interaksi interpersonal.

Faktor interpersonal lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri yang merupakan bentuk keyakinan diri yang dimiliki oleh individu yang menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam meraih pencapaian penyelesaian serangkaian tugas yang dapat mendukung peningkatan kinerja individu.

Meta analisa yang dilakukan oleh Stajkovic dan Luthans (1998) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri berkaitan erat terhadap kinerja dengan $\rho = .34$. Hal ini didukung pula dengan hasil penelitian Schmidt & Hunter (1998) yang dengan jelas mengutarakan pengaruh antara efikasi diri dan kinerja. Namun berbeda halnya dalam penelitian Judge, Jackson, et al. (2007) yang membuktikan bahwa efikasi diri tidak signifikan mempengaruhi kinerja $\beta = .13, ns$.

Penelitian yang mengungkap mengenai pengaruh efikasi diri dengan kepribadian dan kecerdasan emosional masih relatif sedikit. Beberapa literatur diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Judge & Ilies (2002) mengenai pengaruh antara efikasi diri dengan kepribadian. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki pengaruh yang negatif terhadap efikasi diri, sedangkan *extraversion*, *conscientiousness* dan *openness with experiance* memiliki pengaruh yang positif dengan efikasi diri. Penelitian lain yang terkait diantaranya penelitian yang dilakukan Thomas, Moore, & Scott (1996), Hartman dan Betz (2007) yang menunjukkan pengaruh antara the Big Five traits dan efikasi diri. Sedangkan penelitian yang terkait dengan efikasi diri dan kecerdasan emosional dilakukan oleh Chan (2004), Fabio, Annamaria Di, Palazzechi, Letizia (2014) dan Besharat (2010) yang menunjukkan pengaruh yang positif antara efikasi diri dan kecerdasan emosional.

Penelitian saat ini yang dilakukan bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisa pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisa pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai mediator
3. Menguji dan menganalisa pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai mediator

4. Menguji dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai mediator

2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diterjemahkan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Bernardin dan Russel (1993) menyebutkan bahwa *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.

Menurut rivai (2008), kinerja dapat didefinisikan sebagai bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi jika suatu target kerja dapat terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Robbins (2001) menyebutkan secara sederhana bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), tetapi masih terdapat bagian yang hilang dari fungsi tersebut kecuali kecerdasan dan keahlian seorang individu yang keduanya merupakan bagian dari kemampuan dan motivasi dari setiap karyawan yaitu kesempatan. Kemampuan disini tidak hanya terbatas pada kemampuan karyawan secara teknikal saja, melainkan kemampuan lain yang dimiliki oleh karyawan diantaranya kemampuan kognitif, kemampuan alternatif, seperti keterampilan interpersonal dan intrapersonal dalam pengelolaan emosi, dapat pula berperan penting dalam menghasilkan kinerja pada karyawan.

Gibson (1997) berpendapat bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu sedangkan variable demografis mempunyai efek tidak langsung pada perilaku dan kinerja individu. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ini bersifat kompleks dan sulit diukur serta banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel

demografis. Faktor organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu.

Fuad Mas'ud (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut Fuad Mas'ud (2004), kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa mereka berkontribusi kepada organisasi, dimana ukuran tersebut dapat berupa kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Menurut Mathis (2006), kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen diantaranya yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama, rasa dapat dipercaya.

2.2. Kecerdasan Emosional

Konsep kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang dikembangkan pada tahun 1920 oleh oleh Thorndike pada tahun 1920 dengan membagi 3 bidang kecerdasan yaitu kecerdasan abstrak (seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika), kecerdasan konkret seperti kemampuan memahami dan memanipulasi objek, dan kecerdasan sosial seperti kemampuan berpengaruh dengan orang lain. Sedangkan untuk teori tentang kecerdasan emosi dikembangkan pertama kali pada tahun 1970-an dan 80-an dengan karya dan tulisan-tulisan dari psikolog Howard Gardner (Harvard), Peter Salovey (Yale) dan John 'Jack' Mayer (New Hampshire). dan menjadi terkenal saat Daniel Goleman, psikolog dari Harvard University, menulis buku Emotional Intelligence tahun 1995.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya (wikipedia, 2014). Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu pengaruh. Sedangkan, kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu pengaruh (Wikipedia, 2014) Kecerdasan emosional merupakan salah satu bentuk kecerdasan lainnya yang tidak kalah pentingnya dengan kecerdasan intelektual yang mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang. Kecerdasan emosi merupakan kapasitas yang dimiliki oleh individu dan sangat berguna untuk menghadapi, memperkuat diri, atau mengubah kondisi kehidupan yang tidak menyenangkan menjadi suatu hal yang wajar

untuk diatasi, serta tetap optimis jika berhadapan dengan kesulitan dan kegagalan, mampu menyalurkan emosi-emosi yang kuat secara efektif, memotivasi dan menjaga disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan, menangani kelemahan-kelemahan pribadi, menunjukkan rasa empati pada orang lain, membangun kecerdasan diri dan pemahaman pribadi.

Goleman (1997) telah mempopulerkan konsep *Emotional Competency* dan menempatkannya ke dalam budaya umum yang mampu menjadi paradigma pesaing dari konsep sebelumnya yang dikembangkan oleh Mayer dan Solovey (1990) yang menciptakan istilah "*Emotional Ability*". Goleman berusaha mengembangkan konsep kecerdasan emosional pada konstruksi kontemporer, sehingga mampu dimasukkan ke dalam bidang bisnis, konsultasi, konseling, dan pendidikan. Goleman (1995, 1998) berusaha mengembangkan konsep kecerdasan emosional berdasarkan konsep kompetensi yang dikembangkan sebelumnya oleh Boyatzis (1982) dan Spencer (1993) yang berfokus pada lima wilayah kunci kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan penanganan pengaruh. Goleman selanjutnya bekerja dengan Richard Boyatzis dan mengembangkan alat ukur kecerdasan emosional yang disebut Emotional Competency Inventory (ECI) yang memfokuskan pada empat kelompok luas diantaranya kesadaran diri, *self management*, *social awareness*, dan *relationship management* dengan delapan belas kompetensi yang mendasari.

2.3. Kepribadian

Luthans (2006) menyatakan bahwa kepribadian adalah bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya. Sedangkan menurut Pervin dan John (1993), kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Definisi kepribadian yang paling sering digunakan adalah yang dikemukakan Gordon Allport yang mengatakan bahwa kepribadian adalah “organisasi dinamik dari sistem sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya” (Robbins, 2006).

Beberapa faktor yang menentukan kepribadian seseorang menurut Robbins (2006) diantaranya yaitu faktor keturunan, struktur molekul dari gen, yang berlokasi dalam kromosom akan berpengaruh pada kepribadian seseorang; faktor lingkungan, budaya (*culture*) di mana kita dibesarkan, kondisi awal kita, norma di tengah keluarga, teman, kelompok sosial,

dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. lingkungan di mana kita berada memainkan peranan penting dalam membentuk kepribadian kita dan faktor situasi, kepribadian seorang individu, walaupun umumnya stabil dan konsisten, justru berubah dalam situasi-situasi yang berbeda

Big Five Model merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian yang mengelompokkan trait kepribadian dengan analisis faktor, tokoh pelopornya adalah Allport dan Cattell (Panggabean, 2009).

Kepribadian *Big Five* mampu menjelaskan ciri-ciri yang berbeda dalam kepribadian tanpa tumpang tindih. Selama studi, ciri-ciri kepribadian *Big Five* menunjukkan konsistensi, dan dapat ditemukan di berbagai peserta dari berbagai usia serta budaya yang berbeda, melalui studi meta-analisis menunjukkan bahwa kepribadian lima faktor tersebut juga mampu memprediksi kinerja di tempat kerja. Kelima faktor kepribadian yang termasuk di dalam *Big Five Model* diantaranya yaitu *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*.

2.4. Efikasi Diri

Goleman (1995) berpendapat bahwa efikasi diri adalah konstruksi dasar untuk Emotional Intelligent (EI) maupun optimism. Sampai saat ini 9 meta-analisis skala besar secara konsisten menunjukkan bahwa efikasi memberikan kontribusi pada tingkat motivasi dan kinerja secara signifikan (Luthans, 2006).

Efikasi diri dapat dianggap sebagai suatu keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri untuk mendorong keberhasilan dan tindakan ketika menghadapi berbagai tugas. Efikasi diri adalah istilah yang muncul di bidang modifikasi perilaku, dan dirumuskan serta dikembangkan oleh Albert Bandura dari Departemen Psikologi, Stanford University, California (Ganyane, 2005). *Efikasi diri* didefinisikan "sebagai keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimiliki untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasional yang diberikan (Wood dan Bandura, 1989). Namun definisi Bandura (1997) menyatakan bahwa "efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan " (Bandura, 1997).

Gardner dan Pierce (1998) berpendapat bahwa efikasi diri secara bertahap muncul melalui pengalaman individu yang terakumulasi. Berbeda dengan ide-ide yang telah dikemukakan sebelumnya, beberapa peneliti berpendapat bahwa efikasi diri hanya mungkin merupakan cerminan dari kinerja masa lalu, yang berupa keyakinan yang mampu mengenerasi motivasi sehingga mempengaruhi kinerja masa depan (Heggstad & Kanfer, dalam pers; Mitchell, 1997).

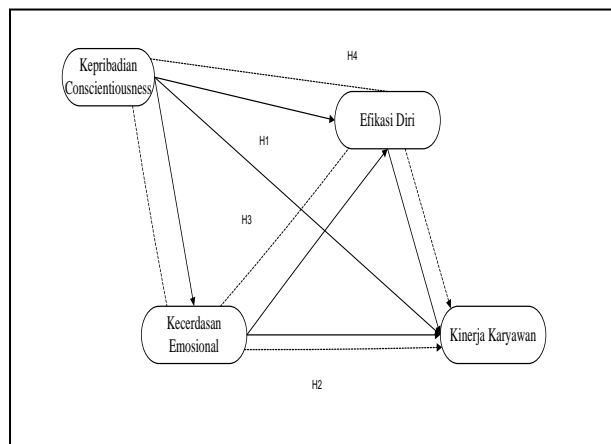
Konstruk efikasi diri merupakan salah satu aspek inti dari teori *social cognitive* yang disampaikan oleh Bandura (Bandura, 1994).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif dimana metode pendekatan ini cenderung lebih mudah dibandingkan metode kualitatif, dapat diandalkan dan valid, karena memiliki seperangkat aturan yang standar dan mengatur validitas data, selain itu pendekatan kuantitatif mampu menjelaskan analisa pengaruh antara variabel, memiliki kemampuan untuk menggeneralisasi hasil dengan desain yang tetap dan instrumen yang digunakan standar.

2.5. Pengembangan Model

Model penelitian empiris yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada landasan teori dan *research gap* penelitian terdahulu. Berdasarkan dari landasan teori dan *research gap* penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini sesuai dengan Gambar 2.1 berikut

Gambar 2.1:
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.6. Kepribadian *Conscientiousness* dan Kinerja

Kepribadian *conscientiousness* merupakan hal yang kompleks dan bukan satu satunya jawaban untuk kinerja. secara sederhana dapat dikatakan bahwa ada hal yang begitu kompleks berkaitan dengan dampak ciri kepribadian dari *conscientiousness* terhadap berbagai variabel yang berhubungan dengan pekerjaan. Akan tetapi, ini adalah wilayah kepribadian dimana terdapat bukti penelitian yang cukup untuk menyimpulkan bahwa kepribadian *conscientiousness* sebaiknya mendapat perhatian ketika kita berusaha memahami dampak ciri kepribadian terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, dan secara pragmatis kepribadian *conscientiousness* juga perlu diperhatikan dalam proses seleksi personel untuk sebagian besar pekerjaan (Luthans, 2006). Studi baru lainnya menemukan hubungan kepribadian *conscientiousness* dengan kinerja menjadi kuat saat kepuasan kerja rendah, tetapi hubungan relatif lemah saat kepuasan tinggi (Luthans, 2006).

2.7. Kepribadian *Conscientiousness*, Kecerdasan Emosional dan Kinerja

Ada beberapa alasan untuk memahami kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama sama. Kecerdasan emosional adalah bagian dari kepribadian manusia, dan kepribadian menyediakan konteks di mana kecerdasan emosional beroperasi. Secara umum, ciri-ciri kepribadian adalah "gaya relatif abadi dalam berpikir, merasa dan bertindak" (McCrae dan Costa, 1997), mengacu pada totalitas sikap seseorang terhadap minat, pola perilaku, respon dan peran serta konsistensi dalam jangka waktu yang lama.

Beberapa peneliti menunjukkan adanya kesamaan yang tepat antara aspek kecerdasan emosional dan kepribadian pada umumnya, khususnya pada model kepribadian Lima Faktor (FFM) kepribadian, yang awalnya dikembangkan oleh Thurstone (1934) dan kemudian dipertegas oleh Goldberg (1992).

Salah satu perbedaan utama dalam literatur antara kecerdasan emosional dan kepribadian adalah asumsi bahwa kecerdasan emosional dapat dikembangkan, sedangkan kepribadian umumnya dianggap sebagai pola yang relatif gigih dan konsisten dalam sebuah perilaku " Sehingga belum ada penelitian yang membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh pada kecerdasan emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh Hogan (1996) adalah menghubungkan antara kepribadian dengan kinerja, yang hasilnya adalah bahwa secara garis besar kepribadian memiliki hubungan yang sangat berarti dengan kinerja.

Beberapa penelitian telah mendukung pernyataan di atas misalkan saja dari Hay Group menyatakan dalam salah satu penelitian terhadap 44 perusahaan Fortune 500 menemukan bahwa penjual dengan EQ tinggi menghasilkan dua kali lipat pendapatan dari mereka dengan skor rata-rata atau di bawah rata-rata. Dalam studi lain, programmer teknis yang menunjukkan 10 persen keatas dari kompetensi kecerdasan emosionalnya, mereka dapat mengembangkan perangkat lunak tiga kali lebih cepat dibandingkan dengan kompetensi kecerdasan emosional yang lebih rendah.

2.8. Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri dan Kinerja

Efikasi diri mempunyai pengetahuan yang tertanam dengan baik untuk dapat diterapkan dan berdampak positif terhadap kinerja. Secara khusus, meta-analisis dari Stajkovic dan Luthans yang mencakup 114 studi dan 21.626 subjek, mengindikasikan hasil korelasi rata-rata yang bernilai 38 yang sangat signifikan antara efikasi diri dan kinerja. Ketika diubah menjadi efek estimasi yang biasanya digunakan dalam meta-analisis, nilai kinerja yang ditranformasikan meningkat 28 persen dikarenakan efikasi diri.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pula bahwa efikasi diri merupakan bagian integral dari kinerja yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang baik, efektivitas dan efisiensi di tempat kerja.

Karyawan dengan tinggi efikasi diri akan melihat tugas-tugas sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai, mengembangkan pengaruh yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berpengaruh dengan pekerjaan, mampu menetapkan tujuan yang lebih menantang, lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, mempertahankan usaha mereka dalam menghadapi kemunduran atau kegagalan, segera pulih dari kemunduran dan kekecewaan.

Sutton dan Wheatley (2003) menyatakan bahwa "variasi substansial dalam efikasi diri dapat mengakibatkan varians dalam emosi yang dimiliki oleh seseorang". Chan (2004) menemukan bahwa "Efikasi diri secara signifikan dapat diprediksi oleh komponen kecerdasan emosional". Sebagai contoh aktivitas mengendalikan dan memahami Emosi dari seorang atlet

pada kondisi khusus sangat penting karena kadang kadang kurangnya kontrol emosi dan efikasi diri akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh atlet tersebut.

Kecerdasan emosional, efikasi diri dan kinerja dapat digambarkan sebagai berikut ketika individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi, maka mereka akan lebih efisien, dengan kata lain memiliki keberhasilan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Karena itu, ketika seseorang telah memiliki kontrol pada keterampilan mengelola emosi, maka ia akan memiliki perasaan keberhasilan yang tinggi. Jadi dengan demikian dari uraian diatas bisa dikatakan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan memiliki efikasi diri yang tinggi pula untuk menyelesaikan target atau tugas dalam kondisi yang buruk sekalipun sehingga dapat berhasil dan berkinerja tinggi dalam pekerjaan

2.9. Kepribadian *Conscientiousness*, Efikasi diri dan Kinerja

Hartman (2006) menyatakan bahwa kepribadian yang diukur dengan menggunakan model lima faktor, secara umum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Efikasi diri*, sedangkan Hermann (2005) menyatakan bahwa kepribadian (*instrumentality*) berpengaruh signifikan terhadap *self-esteem* dan efikasi diri.

Menurut Baron (2000) selain kelima faktor kepribadian dikenal juga salah satu yang penting dalam kaitannya dengan keberhasilan kinerja disebut dengan keberhasilan diri yaitu suatu kepercayaan individu tentang keahliannya untuk ditunjukkan dalam keberhasilan tugas yang spesifik.

2.10. Variabel Mediasi

Baron dan Kenny (1986) menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi yang dilakukan sebanyak tiga kali. Langkah pertama adalah meregresi variabel keluaran (Y) oleh variabel perlakuan (T) dan variabel keluaran pra perlakuan (X). Dari proses ini akan didapatkan nilai koefisien *c* yang merupakan efek total perlakuan terhadap variabel keluaran pasca perlakuan. Menurut Baron dan Kenny (1986), efek total ini diharapkan signifikan karena merupakan hasil penjumlahan efek langsung dan tidak langsung.

Jika efek total ini tidak signifikan maka secara otomatis efek tidak langsung yang menunjukkan fungsi peranan mediator juga tidak signifikan Mediator yang diuji terbukti

memiliki peran sebagai perantara ketika nilai perkalian koefisien tidak sama dengan nol atau memiliki peranan yang signifikan setelah diuji dengan menggunakan teknik yang dikembangkan oleh Sobel.

3. METODE PENELITIAN

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang masih terdaftar secara aktif sebagai karyawan Bank Sahabat Purba Danarta dengan karakteristik sebagai berikut telah bekerja minimal 1 tahun dan terdaftar secara aktif sebagai karyawan Bank Sahabat Purba Danarta dan berada di seluruh level jabatan di seluruh area kerja, dengan asumsi karyawan yang telah bekerja selama masa kerja tersebut, mereka telah beradaptasi dengan lingkungan dan ritme kerja perusahaan, serta minimal karyawan tersebut telah mendapatkan penilaian kinerja, selain itu dalam masa kerja minimal 1 tahun sebagian besar status karyawan telah menjadi tetap terkecuali karyawan yang berada pada unit tipe bisnis sehingga responden yang diambil tidak fluktuatif.

Berada pada usia 19 – 55 tahun, dengan asumsi batasan usia ini adalah batasan yang dipersyaratkan oleh perusahaan, selain itu karyawan dalam batasan usia ini pada umumnya masih memiliki tingkat harapan dan ambisi yang tinggi dan masih dalam berada pada usia produktif sehingga untuk berkinerja masih dapat ditingkatkan.

Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh individu yang terdaftar sebagai karyawan Bank Sahabat Purba Danarta yang berjumlah 735 karyawan.

teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dimana setiap elemen didalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Tipe probability yang digunakan adalah Simple Random Sampling yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu karena anggota populasi dianggap homogen.

Alat analisis yang akan digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM) maka penentuan jumlah sampel minimum yang representatif menurut Hair (1996) adalah 100-200, hal ini bertujuan untuk mempermudah mendapatkan model yang cocok.

Variabel yang digunakan dalam penelitian yang dirancang untuk mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional, kepribadian dan kinerja karyawan dengan efikasi diri sebagai mediator terdiri 2 variabel diantaranya :

a. Variabel eksogen

yaitu variabel yang dikenal sebagai *sources variables* atau variabel independen yang tidak diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel yang lain dalam model. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kepribadian *conscientiousness*

b. Variabel endogen

yaitu faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel. Variabel endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi variabel endogen hanya dapat berpengaruh kausal dengan variabel endogen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, self awareness, self management, social awareness, relationship management, efikasi diri dan kinerja karyawan.

c. Variabel Mediasi

Sebagai sebuah mediasi dalam penelitian kuantitatif variabel intervening tersebut mampu memberi dampak atau mempengaruhi arah dan/atau kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan efikasi diri. Penelitian ini mengasumsikan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosional seseorang dapat mempengaruhi kekuatan dari pengaruh antara potensi dasar yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan kepribadian terhadap kinerja. Pada model penelitian ini fokus untuk menguji efek dari efikasi diri pada kepribadian dengan kinerja dan kecerdasan emosional dengan kinerja. Penelitian ini juga fokus untuk menguji efek kecerdasan emosional pada kepribadian dengan kinerja.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 5 bagian yaitu bagian pertama memuat data demografis responden diantaranya nama devisa, jabatan, usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, status pernikahan. Bagian kedua mengukur kepribadian, bagian ketiga mengukur kecerdasan emosional, bagian keempat mengukur kinerja karyawan dan bagian kelima mengukur efikasi diri. Skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala linkert yang terdiri dari 5 yaitu (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) cukup sesuai, (4) sesuai, (5) sangat sesuai.

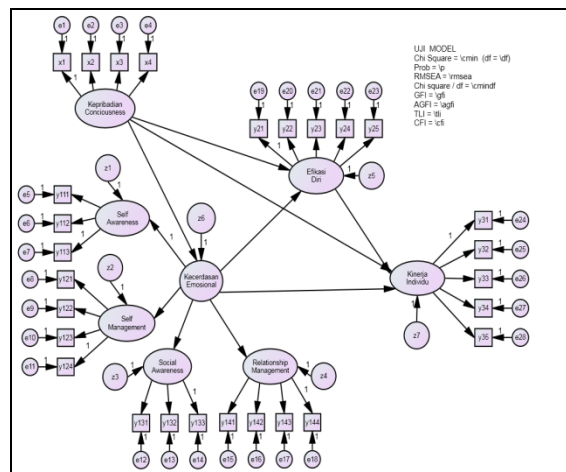
Dalam penelitian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) serta Realibilitas Item dan Konstruk digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas

dari kontruk yang digunakan. Hasil analisis faktor konfirmatori telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan sedangkan Hasil pengujian construct *reliability* dan *variance extract* terhadap masing-masing variabel laten atas dimensi-dimensi pembentuknya menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan sebagai suatu ukuran yang reliabel karena masing-masing memiliki *construct reliability* yang lebih besar dari 0,7.

3.1. SEM (Structural Equation Modeling)

Setelah melakukan analisa konfirmatpry dan mendapatkan model yang fit, maka masing masing variable dapat digunakan untuk mendefinisikan konstruk laten sehingga full model SEM dapat dianalisa. Hasil Full model SEM dapat dilihat pada gambar.

Gambar 3.1.
Permodelan SEM



Melalui AMOS, menunjukkan bahwa model ini dapat diterima sesuai dengan beberapa *goodness of fit* diantaranya Chi – Square 372,124, Probability 0,111, RMSEA 0,023, GFI 0,876, AGFI 0,852, TLI 0,983, CFI 0,984.

3.2. Pengujian Hipotesa

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 1,973 dan dengan probabilitas sebesar 0,048. nilai CR sebesar 1,973 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,048 yang lebih kecil dari 0,05. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepribadian terhadap kecerdasan emosional menunjukkan

nilai CR sebesar 2,204 dan dengan probabilitas sebesar 0,028. Nilai CR sebesar 2,204 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,028 yang lebih kecil dari 0,05. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 3,177 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai CR sebesar 3,117 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap efikasi diri menunjukkan nilai CR sebesar 2,842 dan dengan probabilitas sebesar 0,004. Nilai CR sebesar 2,842 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepribadian terhadap efikasi diri menunjukkan nilai CR sebesar 2,212 dan dengan probabilitas sebesar 0,027.. Nilai CR sebesar 2,212 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas 0,027 yang lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa semua nilai CR berada di atas 1,96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dalam penelitian ini terbukti bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kecerdasan emosional, efikasi diri dan kinerja individu, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap efikasi diri dan kinerja individu, serta efikasi diri berpengaruh pada kinerja individu.

3.3. Effect Mediasi

Analisis pengaruh dilakukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk mendapatkan suatu pemilihan strategi yang jelas.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan satu komparasi yang mengarah pada lebih tingginya pengaruh langsung dari kepribadian terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan secara langsung diperoleh sebesar 0,196 sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,117. Artinya efikasi diri dan kecerdasan emosional mampu memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, meski pengaruhnya relatif lemah.

Hal ini berlaku pula pada hasil perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengaruh langsung kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan lebih tinggi, dimana pengaruh

tersebut sebesar 0.185 sedangkan secara tidak langsung pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja emosional melalui efikasi diri sebesar 0.084. Artinya efikasi diri dan kecerdasan emosional mampu memediasi pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan, meski pengaruhnya relatif lemah.

Output AMOS menunjukkan bahwa total *effects* tertinggi yaitu antara kepribadian *conscientiousness* ke kinerja individu yaitu sebesar 0.313, selanjutnya Efikasi diri ke kinerja individu sebesar 0.3 dan total *effects* terkecil antara kecerdasan emosional ke kinerja individu.

Indirect effects tertinggi berada pada variabel kepribadian *conscientiousness* ke kinerja, selanjutnya kecerdasan emosional ke kinerja dan kepribadian *conscientiousness* ke efikasi diri, Sedangkan *indirect effects* variabel Efikasi diri ke kinerja individu 0.

Model Hipotesa yang dikembangkan termasuk dalam model partial moderasi, dimana kecerdasan emosional dan efikasi diri sebagai mediator yang diuji terbukti memiliki peran sebagai perantara ketika nilai perkalian koefisien tidak sama dengan nol. Mediator akan memiliki peranan yang signifikan setelah diuji dengan menggunakan teknik yang dikembangkan oleh Sobel.

Hasil tes sobel menunjukkan bahwa peranan tidak langsung efikasi diri pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 2.118 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi memberikan peranan tidak langsung peningkatan terhadap kinerja individu. Kecerdasan emosional juga memiliki peranan tidak langsung pada pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kinerja karyawan sebesar 1,470 ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan peranan tidak langsung peningkatan terhadap kinerja individu.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kepribadian, kecerdasan emosional dan efikasi diri karyawan. Pengembangan karyawan dari aspek ini bukanlah suatu ilmu pasti, tidak akan instan diperoleh hasil dengan melakukan training saja, melainkan aspek aspek seperti kepribadian, kecerdasan emosional dan efikasi diri karyawan dapat dikembangkan secara bertahap dan terus menerus. Langkah sederhana untuk memulai pengembangan karyawan yaitu dengan mengenali dan menganalisa karyawan, menemukan minat dan passion yang dimiliki karyawan, menempatkan pada posisi kerja yang sesuai dan memberikan model yang sesuai dan dapat ditiru oleh karyawan.

Pada dasarnya karyawan telah terbiasa untuk memotivasi dirinya sendiri dan meningkatkan kemampuan mereka dan mengatur mood mereka guna menyelesaikan tugas-tugas serta *deadline* pada pekerjaannya dimana *deadline-deadline* tersebut menuntut individu untuk dapat menyelesaikan tepat pada waktunya. Namun motivasi diri dan kemampuan serta mood yang timbul dapat semakin tinggi atau justru akan hilang ketika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung seperti perlakuan yang diterima dari atasan, ketidakjelasan tugas, status pekerjaan, pengakuan dan apresiasi karyawan yang kurang, sehingga diharapkan manajemen mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung karyawan melalui budaya kerja yang diciptakan beserta aturan-aturan resmi yang mendukung.

5. IMPLIKASI KEBIJAKAN

Berdasarkan analisa deskriptif penelitian terhadap jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu kepribadian *conscientiousness*, kecerdasan emosional, efikasi diri dan kinerja masih dalam kategori sedang, maka perusahaan perlu :

1. Mengupayakan proses seleksi karyawan dengan beberapa metode diantaranya *personality – job fit test* dan *person – organization fit test*
2. Mengupayakan pengembangan SDM untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan interpersonal skill karyawan melalui serangkaian training yang dilakukan secara periodik
3. Mengupayakan penempatan karyawan pada jabatan/ posisi/pekerjaan yang sesuai dengan passion dan talent karyawan. hal ini dapat dimulai dengan melakukan serangkaian proses identifikasi pekerjaan dan kualifikasi pekerja
4. Mengupayakan pelatihan yang tepat untuk setiap tugas baru, dan menyediakan mentor untuk mendukung keberhasilan karyawan dalam masa transisi.
5. Menciptakan kesempatan belajar yang memungkinkan para pekerja untuk model perilaku.
6. Mengupayakan pemimpin kerja mampu mengkomunikasikan tujuan dan harapan yang jelas dan reasonable kepada karyawan. Pemimpin kerja hendaknya aktif mengidentifikasi akar permasalahan jika kinerja karyawan tidak tercapai

7. Mengupayakan penilaian kinerja ditujukan untuk penilaian performance team dan individual termasuk didalamnya penilaian terhadap kemampuan penyelesaian tugas karyawan baik secara individu maupun team efikasi.
8. Mengupayakan situasi kerja yang nyaman, kondusif, hubungan yang saling membutuhkan dan *work of balance*. Dengan demikian karyawan akan menunjukkan kemauan yang besar untuk berusaha dan meraih prestasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya yang sejalan dengan visi dan misi serta value dari perusahaan serta harapan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan atau di targetkan perusahaan. Karyawan akan senantiasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan loyal bekerja pada perusahaan
9. Mengupayakan pimpinan perusahaan dan manager mampu berperan sebagai pen jembatan antara kebutuhan karyawan dan organisasi. Mampu mendeliver visi misi dan value perusahaan kedalam satuan tugas dan mampu sebagai motivator dan menciptakan suasana kerja yang seimbang

Penelitian yang dilakukan masih memiliki beberapa keterbatasan diantaranya bahwa permodelan penelitian ini berasal dari hasil squared multiple *correlation* menunjukkan besaran 0,04 untuk kecerdasan emosional; 0,14 untuk efikasi diri, dan 0,24 untuk kinerja. Hal ini menginformasikan kurang optimalnya variabel antiseden dari variabel-variabel endogen tersebut. Besaran yang optimal sebaiknya diatas 0,70, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain diluar obyek penelitian ini yaitu: karyawan Bank Sahabat Purba Danarta. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara jelas hubungan dan pengaruh antara jenis pekerjaan dengan kepribadian karyawan dan pengaruh kecerdasan emosional pada jenis pekerjaan diperbankan. Model penelitian yang dikembangkan dapat dikatakan belum fit karena terdapat error 23 dan error 21 yang mempengaruhi model penelitian. Untuk itu diperlukan agenda penelitian mendatang dengan memperluas variable independen penelitian yang mempengaruhi kinerja diantaranya *quality work of life*, stress, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Anthony Dio Martin, 2000, Aplikasi EQ Based HR Management System, *Majalah Manajemen, No.148*.

Bandura, Albert, 1982, Mekanisme Self efficacy dalam badan manusia. *Psikolog Amerika* 37,2,122.

Barrick, Murray R; Mount , Michael K; Strauss, Perkins J. 1999. The Joint Relationship of Conscientiousness and Ability with Performance: Test of the Interaction Hypothesis. *Journal of Management, 25, 5, 707–721*

Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell, 1993, *Human Resource Management, McGraw Hill Inc, Singapore*.

Besharat, Muhammad Ali. 2010, 'the relationship between emotional intelligence and self-efficacy and academic success, *Educational Renovations Journal, 3, 5*.

Boyatzis, R. E., Goleman, D., and Rhee, K., 2000, Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)s. In R. Bar-On and J.D.A. Parker (eds.), *Handbook of emotional intelligence, Jossey-Bass San Francisco., 343-362*.

Caruso, D. R., Mayer, J. D. and Salovey, P, 2002, Relation of an ability measure of Emotional Intelligence to personality, *Journal of Personality Assessment, 79,2, 306–320*.

Cervone, Daniel (2000), Thinking About Self-Efficacy, *Behavior Modification, 24,1*.

Chan, D. W, 2004, Perceived emotional intelligence and self-efficacy among Chinese secondary school teachers in Hong Kong, *Personality and Individual Differences, 36,8,1781-1795*.

Douglas, 1996, Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance, *Journal of organizational behaviour, 2*.

Ganyane, E. M, 2005, Gender Differences in Salutogenic Functioning in Military *Development (Master's Thesis), UNISA, South Africa*.

Gardner, D. G. and Pierce, J.L, 1998), Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organisational Context, *Group and Management, 23,1, 48-70*.

Gibson, JamesI; Ivancevich,John M & Donnelly, James H, 1997, Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses, *Penerbit Erlangga, Jakarta*.

Goldberg, L. R, 1992, The development of markers for the Big-Five factor structure, *Psychological Assessment*, 4,1,26-42.

Goleman, D, 1998, Working with Emotional Intelligence, *Bloomsbury Publishing, London*.

Goleman, Daniel, 1997, Emotional Intelligence, *PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.

Hartman, R.O, & Betz, N.E. 2007. The five-factor model and career self efficacy: General and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15, 145-161.

Heggstad, E. D. and Kanfer, R.2005. The predictive validity of self-efficacy in training performance: Little more than past performance, *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 11, 84–97.

Higgs, M & Malcolm. 2004. A study of the relationship between emotional intelligence and performance in UK call centres. *Journal of Managerial Psychology* 19,4, 442-454.

Hogan, R., 1996, Personality Assesment, in Richard S.B., Fair Employment Strategies in HumanResource Management, *Connecticut Quorum Books, Westport*.

Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797– 807.

L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), 1993, Handbook of personality: Theory and research, *Guilford Press, New York*.

Luthans, Fread, 2006, Prilaku Organisasi, *Penerbit Andi, Yogyakarta*.

Mas'ud, Fuad, 2004, “Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi”, *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-10. Edisi Bahasa Indonesia. *Salemba Empat, Jakarta*

Mayer, J. D. & Salovey, P, 1997, What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds), Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for educators (pp.3-31), *Basic Books, New York*.

McCrae, R. R. & Costa, P. T, 1997, Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52,5, 509-516.

Petrides, Frederickson, & Furnhman, 2004. The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school, *Personality and Individual Differences*, 36, 277-293

Salgado, J. F., 1997, The Five Factor Model of Personality and Job Performance In The European Community, *Journal of Applied Psychology*, 82, 1, 30-43.

Solovey, P., & Mayer, J. D, 1990, Emotional intelligence [Electronic version], *Imagination, Cognition & Personality*, 9, 185-211.

Stephen P Robbins & Phillip L Hunsaker, 2009, Training in Interpersonal Skills 5th Edition, *Pearson International Edition*.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. 1998. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240–261

Suwito, 2005, Pengaruh Kemampuan Orientasi Tujuan, Kepribadian, dan Motivasi Berprestasi dalam Self Efficacy dan Penerapan Tujuan terhadap Kinerja, *Unpublished Tesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta*.

Thomas, P., Moore, K. S., & Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 349–362.

Villanueva, J. J. and Sanchez, J. C, 2007, Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy, *The Spanish Journal of Psychology*, 10,2,349-357.

Weisinger, H, 1998, Emotional Intelligence at work, *Jossey-Bass, San Francisco*

Yoo, T.Y., 2002, A Meta-Analysis of The Big Five and Performance in Korea, *Department of Psychology, Michigan State University, Michigan*.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D, 2004, Emotional intelligence in the workplace: A critical review, *Applied Psychology, An International Review — Psychologie Appliquée e Revue Internationale*, 53, 371 – 399.

