

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

TIRTA PRIMA
1905160507

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITASMUHAMMADIYAHSUMATERAUTARA
MEDAN**

2023



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 27 Juli 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : TIRTA PRIMA
N P M : 1905160507
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TIRTA PRIMA
NPM : 1905160507
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

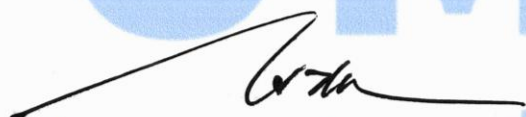
Medan, Juni 2023

Pembimbing Skripsi



MUSLIH, SE, M.Si

Disetujui Oleh :
Ketua Progam Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE., M.M., M.Si



UMSU

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tirta Prima
NPM : 1905160507
Dosen Pembimbing : Muslih, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- perbil. cara phulsa dan kurt lagi fasel. 12 times Panan	6/21/23	
Bab 2	Fasel. jisel 12 times Pan.	6/7-23	
Bab 3	Erif breh Alupa 0.5 Jan 0.6.	6/7-23	
Bab 4	- hani at put Supes 2-gare deg kurf times Panan.	6/7-23	
Bab 5	- Di buat tabel kurt kema Des ys di tel	6/7.23	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ae unsh kiding	11/7.23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Juni 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Muslih, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tirta Prima
NPM : 1905160507
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Maret 2023 .
Pembuat Pernyataan



TIRTA PRIMA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

**TIRTA PRIMA
1905160507**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : tirtaprima3@gmail.com

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian dilakukan pada 20 Maret sampai 15 April 2023. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 86 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Adapun teknik dalam analisis data dalam penelitian ini yaitu regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t maka secara parsial kecerdasan emosional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Berdasarkan uji f maka secara simultan kecerdasan emosional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

**TIRTA PRIMA
1905160507**

Faculty of Economy and Business
Muhammadiyah University of North Sumatera
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : tirtaprima3@gmail.com

This research was conducted aiming to determine the effect of emotional intelligence and transactional leadership on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero) Medan. The research was conducted from March 20 to April 15 2023. The population in this study were all employees at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, totaling 86 people. This type of research used is quantitative and associative. Data collection techniques used in the form of questionnaires or questionnaires. The techniques in data analysis in this study are multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. Based on the results of the t test, partially emotional intelligence and transactional leadership have a significant effect on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero) Medan. Based on the f test, simultaneously emotional intelligence and transactional leadership have a significant effect on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero) Medan.

Keywords: Emotional Intelligence, Transactional Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Kedua orangtua penulis (Ayah Rianto, S.E dan Ibu Ade Fitri, S.Kom), Kakak penulis Suci Angraini, S.Kom serta saudara laki-laki penulis Wisnu Pangestu, dan adik penulis Dinda Suwita yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang serta memberikan material kepada penulis hingga penulis dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani M.AP** , selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri S.E.,MM.,M.SI** Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Prof.Ade Gunawan S.E.,M.SI** Selaku Wakil Dekan I fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung SE.,M.SI** selaku Wakil Dekan III fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin S.E.,M.SI** Selaku Kepala Prodi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizen S.E.,M.SI** Selaku sekretaris Prodi Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Muslih, SE.,M.Si** selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang memberikan arahan dan juga bimbingan hingga selesainya laporan magang ini.

9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi saya.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak dan Ibu selaku Kepala Bagian Administrasi Sumatera Utara yang telah memberikan penulis izin riset untuk tugas akhir di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
12. Seluruh Staff Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
13. Kekasih Penulis Annisa Amalia Hasibuan yang telah bersedia menemani saya dalam mengerjakan skripsi ini sepanjang waktu.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajian. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik saran yang membangun demi penyempurnaan laporan penelitian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, 2 Januari 2023

TIRTA PRIMA

(1905160507)

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iiii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2Tujuan Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3Manfaat Kinerja Karyawan	10
2.1.1.4Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.2Kecerdasan Emosional.....	14
2.1.2.1Pengertian Kecerdasan Emosional.....	14
2.1.2.2Tujuan Kecerdasan Emosional.....	15
2.1.2.3Manfaat Kecerdasan Emosional.....	16
2.1.2.4Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	17
2.1.3Kepemimpinan Transaksional	19

2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan Transaksional.....	19
2.1.3.2	Tujuan Kepemimpinan Transaksional.....	20
2.1.3.3	Manfaat Kepemimpinan Transaksional.....	20
2.1.3.4	Faktor- Faktor Kepemimpinan Transaksional.....	21
2.2	Kerangka Konseptual	22
2.2.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.2.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Traksaksional Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan Traksaksional Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3	Hipotesis.....	24
BAB 3 PENDEKATAN PENELITIAN.....		26
3.1	Pendekatan Penelitian	26
3.2	Definisi Operasional.....	26
3.2.1	Variabel Terikat Kinerja Karyawan.....	26
3.2.2	Variabel Bebas Kecerdasan Emosional	27
3.2.3	Variabel Bebas Kepemimpinan Transaksional.....	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3.1	Tempat Penelitian	28
3.3.2	Waktu Penelitian.....	29
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6	Teknik Analisis Data	35
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	35
3.6.2	Regresi Linear Berganda	36
3.6.3	Pengujian Hipotesis	37
3.6.4	Koefisien Determinasi.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN		40

4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	40
4.1.2	Identitas Responden.....	40
4.1.3	Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
4.1.4	Uji Asumsi	48
4.1.5	Uji Regresi Linear Berganda	53
4.1.6	Pengujian Hipotesis	54
4.1.7	Uji Koefisien Determinasi	58
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan	58
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.2.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan	61
BAB 5 PENUTUP		62
5.1	Kesimpulan	62
5.2	Saran.....	62
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	63
DAFTAR PUSTAKA		64

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
3.1	Indikator Kinerja karyawan.....	27
3.2	Indikator Kecerdasan Emosional.....	27
3.3	Indikator Kepemimpinan Transaksional.....	28
3.4	Waktu Penelitian.....	29
3.5	Skala Pengukuran Likert.....	32
3.6	Uji Validitas.....	33
3.7	Hasil Uji Reabilitas.....	34
4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
4.2	Umur Responden.....	41
4.3	Tingkat Pendidikan Responden.....	41
4.4	Lama Bekerja Responden.....	42
4.5	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja karyawan.....	43
4.6	Skor Angket Untuk Variabel Kecerdasan emosional (x1).....	45
4.7	Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional (x2).....	47
4.8	Uji Smirnov Kolgomorov.....	50
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.11	Uji Secara Parsial (Uji-t) Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.12	Uji Secara Parsial (Uji-t) Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.13	Uji Secara Simultan (Uji F).....	57
4.14	Uji Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.3 kerangka Konseptual.....		24
4.1 Uji Normalitas.....		49
4.2 Uji Heteroskedastisitas.....		52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia diakibatkan karena kurangnya penanganan. Penanganan merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi sebagian besar organisasi di Indonesia. Pengelolaan sumber daya manusia adalah pelaksana fungsi manajemen, yaitu merencanakan, Menyelenggarakan, mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pengakhiran yang dimana suatu hubungan kerja yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Rahman & Yasin, 2020).

Saat ini ada banyak orang berpendidikan yang terlihat menjanjikan, mengalami keterhambatan dalam karirnya. Lebih buruk lagi mereka disingkirkan karena kecerdasan emosionalnya yang rendah. Keterampilan akademik, nilai ijazah, predikat kelulusan perguruan tinggi bukan satu-satunya titik perbandingan seberapa baik seseorang bekerja atau tingkat keberhasilan apa yang bisa dicapai. Selama ini banyak perkembangan di masyarakat kita penilaian orang hanya didasarkan pada persepsi kelompok dimana seseorang dapat diklasifikasikan (stereotip), pembagian atas dua kelompok (dikotomi) antara kepentingan dunia dan akhirat. Kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk merasakan. Kunci kecerdasan emosional adalah kejujuran kamu yaitu hati nurani. Hati nurani adalah apa yang harus digunakan sebagai prinsip mampu menyampaikan rasa aman, pedoman, kekuatan dan kebijaksanaan. Sebaliknya kecerdasan mental sebagai kecerdasan untuk memecahkan masalah makna (nilai) yaitu kecerdasan yang

dengannya kita dapat menelaraskan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk mengevaluasinya tindakan atau gaya hidup manusia lebih penting dibandingkan yang lain. EQ (kecerdasan emosional) menyumbang lebih besar kemajuan kesuksesan masa depan seseorang dibandingkan dengan IQ (Kecerdasan Intelektual)(Lestari, 2018).

Menurut (Putra & Subudi 2015), setiap perusahaan harus mampu bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya karena persaingan antar perusahaan semakin ketat, serta perusahaan juga harus menjalankan usaha dengan seefektif mungkin dan harus efisien. Keberhasilan suatu perusahaan tercapai baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan beserta manajemennya untuk melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Setiap bisnis perlu tumbuh di saat persaingan yang ketat di era globalisasi ini. Maka di perlukan sumberdaya manusia yang dikelola secara profesional untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan keterampilan staff yang handal, yang memiliki akal sehat, kreativitas, pengetahuan, dan visi perusahaan, seperti yang dinyatakan bahwa tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusia, sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan bertindak sebagai modal tidak berwujud dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan secara fisik dan non fisik menjadi potensi yang sebenarnya memahami keberadaan organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional. Sumber daya manusia merupakan dasar

dari keinginan organisasi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sejalan dengan pemaparan Rotundo & Sackett. Kinerja merupakan semua kegiatan atau perilaku yang dilakukan suatu individu dan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sebuah perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawannya karena perusahaan dapat berhasil jika kinerja karyawannya berjalan sesuai. Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun dimana terlihat dari hasil kinerja dan tanggung jawab karyawan yang tidak maksimal dalam pemberkasan yang dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun yaitu pimpinan yang belum maksimal memberikan perhatian secara individual serta gaya kepemimpinan yang belum efektif diterapkan.

Berdasarkan dari uraian diatas, peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan bagian perkantoran yang masih belum maksimal terlihat dari hasil kerja dan tanggung jawab karyawan dalam pemberkasan yang bermasalah.

2. Gaya kepemimpinan *transaksional* pada pimpinan yang mencakup karisma, dan perhatian secara individual menurut karyawan belum diterapkan secara efektif.
3. Pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih bertanggung jawab dan para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya.
4. Karyawan menganggap bahwa gaya kepemimpinan transaksional dalam organisasi masih belum efektif, dan terjadi penurunan nilai kinerja pada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional dan kepemimpinan karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PTPN III Medan?
2. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PTPN III Medan?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di PTPN III Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai di PTPN III Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak lain, dapat menjadi suatu informasi, menambah pengetahuan, sehingga menambahkan referensi untuk mengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya, diantaranya:

a. Bagi instansi PTPN III

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi instansi PTPN III Medan mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan dan emosional karyawan.

b. Manfaat bagi penulis

Untuk meningkatkan, memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis.

- c. Bagi Instansi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Untuk menambah informasi dan data bagi mahasiswa dalam pembuatan program penelitian selanjutnya dan sebagai bahan pembelajaran.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai proses perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Kemampuan seseorang untuk mengatasi kinerja pekerjaannya dengan melakukan tugasnya secara tepat dan bertanggung jawab. Kinerja merupakan tindakan nyata yang menghasilkan kinerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan seseorang untuk mengatasi kinerja pekerjaannya dengan melakukan tugasnya secara tepat dan bertanggung jawab. Indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian (Fatmawati et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, fungsi dan motivasi; kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi yang digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan memengaruhi beberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi, meliputi kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Muslih, 2022).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan baik yaitu berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saripuddin, 2020).

Kinerja yang baik dapat membawa keuntungan dan kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin kuat motivasi dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, yang berarti setiap peningkatan motivasi pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Karena manajemen perlu membimbing dan meningkatkan semangat karyawan. Apa yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja, pemahaman internal tentang apa yang memotivasi karyawan untuk bekerja guna meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Disiplin bekerja dengan baik jika perusahaan mensosialisasikan dan mengingatkan aturan atau menginformasikan konsekuensi melanggarnya. Aturan jika dilakukan dengan benar dan konsisten, maka akan menjadi kebiasaan yang melekat pada perilaku karyawan dan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan (Esthi & Marwah, 2020).

Dengan perkembangan zaman, kinerja karyawan dalam organisasi menjadi semakin penting, dan juga menghadapi banyak tantangan. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang dihadapi tidak hanya bergantung pada perilaku karyawan yang diberikan tugas sesuai dengan uraian tugas mereka. Karyawan diharapkan dapat bekerja lebih maksimal, tidak hanya bekerja sesuai dengan job

description-nya, tetapi melakukan lebih banyak atau tambahan, seperti bersedia bekerja sama, saling membantu, saling menasihati, berpartisipasi aktif dan dapat memberikan tambahan. kontribusi kepada perusahaan (Jufrizen et al., 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu; (1) Faktor pribadi seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, dll. Pengalaman kerja seseorang, tingkat sosial dan demografis; (2) Faktor psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; (3) faktor organisasi: motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Siagian & Khair, 2018). Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan ataupun yang tidak dilakukan oleh karyawan (Farisi, 2019).

3.1.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

1. Evaluasi dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seseorang saja tanpa adanya pembandingan. Biasanya, perusahaan akan menilai bersama-sama dalam satu perusahaan kemudian evaluasi kinerja akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan. Sehingga akan muncul perbandingan seseorang dari satu periode ke periode lain.

3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penelitian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak baik perusahaan maupun karyawan (Arif, 2022).

3.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Ada beberapa manfaat penilaian kinerja, salah satunya dapat ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya-bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan

mengabulkan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja

4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
7. Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.
9. Ketidak akuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia

atau system informasi manajemen sumber daya manusia. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan. Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat. Melalui penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan ini. Artinya, jika uraian pekerjaan tidak tepat, apalagi tidak lengkap, wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, jalur pertanggungjawaban kabur dan berbagai kelemahan lainnya akan berakibat pada prestasi kerja yang kurang memuaskan (Putri, 2019).

3.1.1.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Jika hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusia, maka kinerja karyawan Anda tidak akan optimal. Harus diingat bahwa dalam organisasi perusahaan, orang-orang yang kompeten, terampil dan bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan aset perusahaan sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Adapun faktor-faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan-karyawan bergerak menuju tujuan perbaikan mengatur. Menciptakan lingkungan dalam pelatihan di mana karyawan dapat memperoleh atau belajar Sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku detail terkait pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan adalah cara untuk meningkatkan hubungan

pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kerja secara keseluruhan, ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian staf melakukan pekerjaan (Suprihati, 2014).

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang dibutuhkan atau diinginkan mendorong atau mempengaruhi seseorang mengambil tindakan. Jadi motivasi berarti keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan sesuatu tingkah laku atau aktivitas yang terjadi secara sadar. Motivasi pribadi berasal dari individu itu sendiri atau disebut motivasi intrinsik juga dapat berasal dari motivasi eksternal atau ekstrinsik. Menciptakan dorongan untuk gairah seseorang yang membuat mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan berbaur dengan orang lain

Segala upaya dilakukan untuk mencapai kepuasan. Bagaimana masalah motivasi menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan, ingin bekerja sama secara produktif dan mencapai kesuksesan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi itulah yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja agresif dan antusias untuk mencapai hasil terbaik (Suprihati, 2014).

3. Insentif

Insentif adalah daya tarik yang sengaja diberikan perusahaan kepada manajer dan karyawan, dengan tujuan untuk membantu membentuk, memelihara, dan memperkuat harapan manajer dan karyawan, sehingga mereka memiliki semangat kerja. Jadi pemberian insentif akan merangsang peningkatan kinerja karyawan yang artinya sangat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan pada akhirnya

pemberian insentif akan membawa keuntungan bagi kedua belah pihak (Suprihati, 2014).

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi atas dua kelompok, kondisi material dan kondisi psikologis. Dalam batasan tersebut, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja tidak hanya lingkungan fisik pekerjaan, tetapi juga aspek fisik dan psikologis yang timbul dari lingkungan fisik dan pekerjaan itu sendiri, yang akan membentuk karyawan terhadap lingkungan kerja (Suprihati, 2014).

2.1.2 Kecerdasan Emosional

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat menetap, dapat berubah- ubah setiap saat (Wulandari, 2020).

Kecerdasan emosional sangat dipengaruhi oleh lingkungan, tidak bersifat permanen, dan dapat berubah sewaktu-waktu. Karena peran atasan terhadap karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional juga merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola kehidupan emosional seseorang dengan kebijaksanaan, menjaga koordinasi dan ekspresi emosi melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian

diri, kontrol diri dll. Motivasi, empati dan keterampilan sosial (Jidan Ananta, 2016). Indikator kecerdasan emosional meliputi: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial.

Dengan kecerdasan emosional, karyawan dapat mengenali siapa dirinya, mengendalikan dirinya, memotivasi dirinya, berempati dengan lingkungan sekitarnya dan keterampilan sosial yang akan meningkatkan pemahaman mereka tentang kualitas pekerjaannya untuk proses belajar mereka berdasarkan kesadaran diri (Farisi, 2019).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan menerapkan secara efektif kekuatan dan kepekaan emosi sebagai sumber energi manusia, informasi, koneksi dan pengaruh. Faktor-faktor yang mempengaruhi EQ antara lain kecerdasan spiritual dan keluarga. Kehidupan emosional yang dibina dalam keluarga sangat bermanfaat bagi anak di kemudian hari, seperti: mengembangkan kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, empati, kemampuan merawat orang lain, dll. Kecerdasan emosional memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengembangkan moralitas pada siswa karena orang dengan kecerdasan emosional sangat peka terhadap lingkungannya (Siswadi & Lestari, 2020).

2.1.2.2 Tujuan Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional yang berkembang dengan baik juga membuat seseorang menjadi lebih baik. Seseorang dengan kecerdasan emosional rendah belum tentu gagal dan bernilai lebih rendah.

Kecerdasan emosional membantu kita mengenali dan mengatasi situasi sulit sebelum menjadi sulit. Dengan kecerdasan emosional, kita terhindar dari kerentanan terhadap penyakit seperti stres, kecemasan, dan depresi, yang memengaruhi kekebalan tubuh. Kecerdasan emosional bertujuan karena EQ berperan sangat penting dalam proses menghadapi kehidupan sosial yang harus berinteraksi dengan orang lain. Tak adanya EQ, Anda tidak akan bisa menjalankan hidup sebagai individu yang berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Memiliki kecerdasan emosional akan memungkinkan kita untuk mengenali dan mengatasi situasi sulit, sebelum keadaan menjadi lebih sulit. Dengan memiliki kecerdasan emosional maka kita akan terhindar dari kerentanan terhadap penyakit, seperti: stres, kecemasan, dan depresi yang dapat mempengaruhi kekebalan tubuh. 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 & Troena, 2011).

2.1.2.3 Manfaat Kecerdasan Emosional

1. Mental lebih sehat

Perasaan adalah hal yang wajar dan harus dimiliki oleh banyak orang. Namun, kami tetap harus melakukannya dengan baik. Mengumbar emosi secara berlebihan, apalagi emosi yang tidak baik, justru bisa menimbulkan masalah baru. Akibatnya, Anda mudah terluka, terluka dan tidak tenang.

2. Lebih mudah damai dan sedikit stress

Jika Anda mengalami pasang surut emosi yang berlebihan, Anda cenderung mudah cemas. Begitu pemicunya muncul, emosi memuncak dan suasana hati memburuk dengan sendirinya. Ketika Anda berada dalam suasana hati yang buruk, sangat sulit bagi anda untuk mengendalikan diri dan produktivitas anda menurun.

3. Menerima keadaan dan berbahagia

Kebahagiaan adalah sebuah pilihan. Anda masih bisa bahagia sempurna bahkan dalam keadaan normal. Sebaliknya, jika tidak bisa menerima keadaan dan cenderung mudah tersinggung, hidup tidak akan tenteram dan bahagia.

4. Keterampilan pemecahan masalah yang baik

Mengendalikan emosi atau memiliki keseimbangan emosi yang baik tidak hanya membuat Anda tenang dan mudah mengendalikan diri. Pada saat yang sama, juga dapat menyelesaikan masalah yang muncul dengan baik.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional yaitu,

1. Fisik

Secara fisiologis, bagian yang paling menentukan atau berpengaruh terhadap kecerdasan emosional seseorang adalah anatomi syaraf emosionalnya. Bagian otak yang digunakan untuk berpikir adalah konteks (kadang disebut ras baru). Bagian otak yang memproses emosi adalah sistem

limbik, namun sebenarnya bagian di antaranya yang menentukan kecerdasan emosional seseorang.

a. Konteks

Merangkum belahan otak di dalam otak. Konteks memainkan peran penting dalam memahami berbagai hal secara mendalam, menganalisis mengapa kita mengalami perasaan tertentu, lalu mengambil tindakan. Korteks prefrontal khusus konteks dapat bertindak sebagai sakelar peredam, memberi makna pada suatu situasi sebelum bertindak lanjutnya.

b. Sistem Limbik

Sering disebut sebagai otak emosional, bagian ini terletak jauh di belahan otak dan terutama bertanggung jawab untuk mengatur emosi dan impuls.

2. Psikis

a. Lingkungan Keluarga

Kehidupan keluarga adalah sekolah pembelajaran pertama emosi. Keterlibatan orang tua diperlukan karena orang tua adalah orang yang perilakunya pertama kali diidentifikasi, diinternalisasi, dan akhirnya menjadi bagian dari kepribadian anak.

b. Lingkungan Non Keluarga

Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat. Perkembangan kecerdasan emosional ini berjalan seiring dengan perkembangan fisik dan mental (A. D. Sari, 2021).

2.1.3 Kepemimpinan Transaksional

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan adalah faktor yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan sebuah perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan mungkin menjadi tidak searah (Jufrizen, 2020).

Istilah transaksional berasal dari bagaimana tipe pemimpin ini memotivasi pengikutnya untuk melakukan apa yang mereka inginkan. Pemimpin transaksional mengidentifikasi kebutuhan pengikut dan menawarkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan tersebut sebagai ganti pengikut melakukan tugas tertentu atau temukan tujuan tertentu. Dengan demikian, proses transaksi atau pertukaran antara pemimpin dan pengikut terjadi ketika pengikut menerima imbalan dari kinerja dan pemimpin mendapatkan keuntungan dari penyelesaian tugas.

Kepemimpinan transaksional adalah pembinaan atau memotivasi pengikut mereka untuk menetapkan tujuan dengan mengklarifikasi peran dan persyaratan misi. Kepemimpinan transaksional menentukan keinginan atau pilihan bawahan dan bantu mereka mencapai penghargaan yang memuaskan bawahan mereka (Rosnani, 2012).

2.1.3.2 Tujuan Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional bertujuan untuk mencapai sasaran dengan memberikan suatu penghargaan, mengarahkan dan mengontrol bawahan untuk berkerja secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan transaksional dapat memiliki efek positif atau negatif terhadap kepuasan kerja tergantung penilaian karyawan. Sehingga tujuan kepemimpinan transaksional memiliki efek positif ketika karyawan mengaplikasikan gaya kepemimpinan transaksional dari atasannya dengan menghindari sifat yang tidak baik seperti tidak menepati janji, tidak jujur, atau tidak jujur transparan. Transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Implikasi Penelitian Kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan yang menjelaskan gaya kepemimpinan melalui itu transaksi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan atau memotivasi bawahan menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tugas yang harus diselesaikan memimpin transaksi diartikan sebagai motif (Roni & Faizal, 2019).

2.1.3.3 Manfaat Kepemimpinan Transaksional

Manfaat dari kepemimpinan transaksional yaitu ada imbalan bagi orang-orang yang termotivasi oleh kepentingan diri sendiri untuk mengikuti instruksi. Memberikan struktur yang jelas untuk organisasi besar. Memberikan alur kerja

yang jelas untuk sistem yang membutuhkan tugas berulang dan dapat diulang tanpa batas. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.

Pada hubungan transaksional, pemimpin menjanjikan dan memberikan penghargaan kepada bawahannya yang berkinerja baik, serta mengancam dan mendisiplinkan bawahannya yang berkinerja buruk (Dewi & Herachwati, 2010).

2.1.3.4 Faktor- Faktor Kepemimpinan Transaksional

1. *Contigent Reward* adalah bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai jika ingin mendapatkan imbalan tertentu dan memberikan jaminan kepada bawahan untuk memperoleh apa yang telah diinginkannya sebagai pengganti usaha yang dilakukan.
2. *Management By Excation*, yaitu mempertahankan sebuah prestasi dan cara kerja bawahannya, apabila terjadi kesalahan sebagai pemimpin akan langsung secara tegas bertindak untuk memperbaikinya.
3. *Management By Excation* dibagi menjadi dua yaitu aktif, apabila pemimpin mencari tahu apakah ada kesalahan dan akan bertindak seperlunya jika ditemukan. Pasif apabila pemimpin hanya akan bertindak apabila ada laporan tentang kesalahan, sehingga tanpa perlunya sebuah informasi pemimpin tidak melakukan sebuah tindakan apapun.
4. *Laissez Faire*, melepas tanggung jawab, mengindari pembuatan keputusan (A. K. Sari, 2019).

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional terhadap kinerja sangatlah berpengaruh kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri, orang lain dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang terhadap permasalahan- permasalahan . Dunia kerja mempunyai berbagai masalah dan tantangan yang di hadapi oleh pegawai. Masalah- masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang hanya membutuhkan kemampuan intelektual saja, tetapi dalam menyelesaikannya juga kemampuan emosi atau kecerdasan emosi (Wulandari, 2020).

Kecerdasan emosional mengandung aspek- aspek yang sangat penting di butuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek- aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap pegawai dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pegawai. (Wulandari, 2020).

2.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja dibawah langsung pengawasannya.

Kepemimpinan transaksional fokus pada menjelaskan partisipasi atau peran serta persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan positif dan negatif, bergantung pada kinerja yang mengikutinya. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin menentukan tujuan, melakukan pengawasan langsung, memberikan penghargaan, dan memberikan hukuman kepada karyawan terkait dengan tingkat pencapaian tujuan mereka. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang baik terhadap karyawan, pekerjaan dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Gaya Kepemimpinan

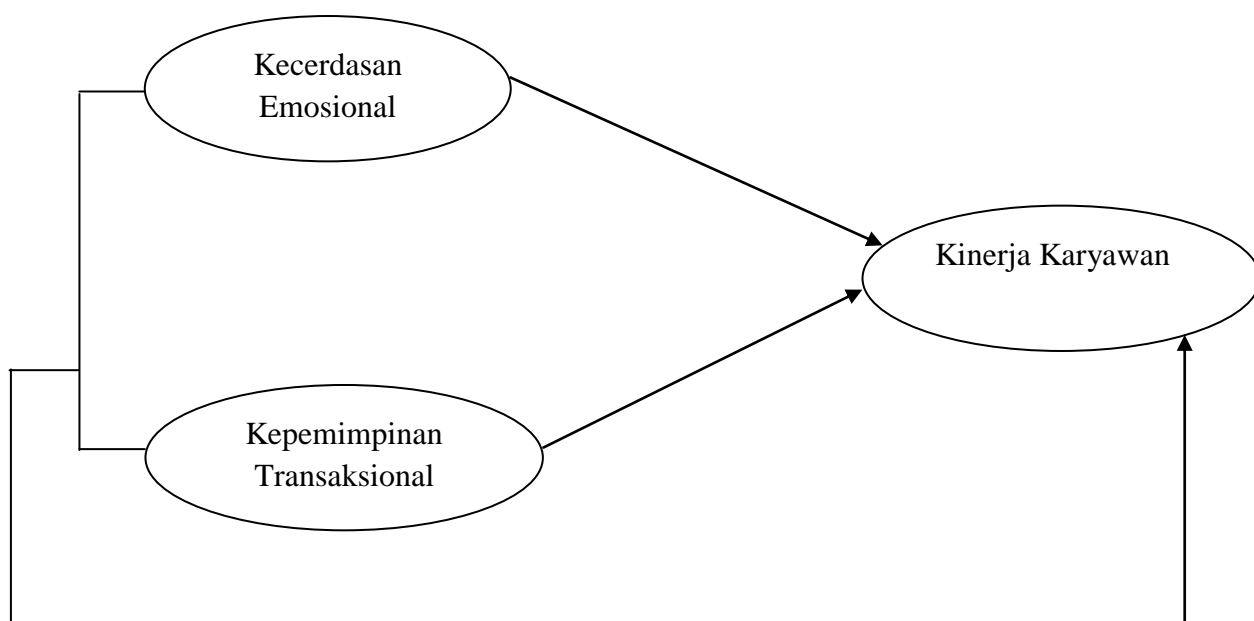
Traksaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Kecerdasan emosional menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kecerdasan emosional seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kecerdasan emosional yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kecerdasan emosional rata-rata atau biasa saja (Aqli, 2019).

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan akan

memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien (Aqli, 2019).

Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transaksional cenderung memberi motivasi bagi karyawannya. Pemimpin mampu mengubah dan memotivasi karyawannya dengan membuat kesadaran mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mementingkan kepentingan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dan kerja karyawan pun maksimal (Yani, 2021).



Gambar 2.3 : Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian yang belum final karena harus diuji kebenarannya terhadap masalah yang sedang diteliti. Teori sementara atau hipotesis ini diperoleh dari deduksi teori yang

kemudian diturunkan sebagai hipotesis(Rahmadi, 2011). Hipotesis dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

BAB 3

PENDEKATAN PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Pendekatan yang terutama menggunakan paradigma post-positivis dalam pengembangan pengetahuan (misalnya pemikiran sebab-akibat, reduksi ke variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik melalui pengukuran dan observasi). Sebagai tes teoritis). Menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang membutuhkan data statistik, dan pendekatan asosiatif adalah pendekatan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh yang ada pada dua variabel atau lebih. (Pravasanti, 2018)

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengukuran suatu variabel, untuk mengetahui baik buruknya suatu pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional ada 4 yaitu:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan berasal dari hasil kerja kuantitas serta kualitas karyawan sebagai prestasi kerja seorang karyawan yang cukup efektif dalam mengerjakan sesuatu. Kinerja karyawan harus bersifat jelas mengenai apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Kemampuan Bekerjasama
5	Kemandirian

Sumber: (Fatmawati et al., 2020).

3.2.2 Variabel Bebas Kecerdasan Emosional (X1)

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosi sebagai sumber energi informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Kecerdasan Emosional

No.	Indikator
1	Kesadaran Diri
2	Pengaturan Diri
3	Motivasi Diri
4	Empati
5	Keterampilan Sosial

Sumber: (Rahmawati, 2019)

3.2.3 Variabel Bebas Kepemimpinan Transaksional (X2)

Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi

mereka.” Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya(Prada, 2015).

Tabel 3.3
Indikator Kepemimpinan Transaksional

No.	Indikator
1	Penghargaan
2	Management Aktif
3	Managemen Pasif

Sumber: (Prada, 2015).

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PTPN III Medan, Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.3.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No.	Jenis Penelitian	Bulan/Tahun Penelitian 2023								
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep
1	Pengajuan Judul	■								
2	Pra-riset Penelitian	■	■							
3	Penyusunan Proposal		■	■						
4	Bimbingan Proposal		■	■						
5	Seminar Proposal				■					
6	Revisi Proposal				■	■				
7	Penyusunan Skripsi						■	■		
8	Bimbingan Skripsi						■	■		
9	Sidang Meja Hijau								■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rahmadi, 2011). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN III Medan, Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Yang jumlah karyawannya sebanyak 600 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau perwakilan dari populasi yang akan diteliti dan hasilnya menjadi representasi dari seluruh perwakilan populasi. Sampel dapat diambil dengan menggunakan teknik (Rahmadi, 2011).

Dalam penelitian ini, peneliti mempersempit jumlah populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan menggunakan teknik Slovin yang dimana teknik slovin digunakan untuk menentukan ukuran penetapan jumlah sampel pada populasi (R. N. Sari & Natalia, 2021). Rumus slovin untuk menentekukan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n :Ukuran Sampel

N :Ukuran Populasi

e :Kelonggaran tidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat dihitung nilai n. $n = \frac{600}{1+600 \times 0,1^2} = 85,71 = 86$ Orang.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan PTPN

III Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan, wawancara, studi dokumentasi, dan daftar pertanyaan.

1. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipewawancara dengan sipenjawab (responden) untuk tujuan penelitian dengan menggunakan alat yang disebut interview gulde (panduan wawancara) (Garaika 2017).

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan sebagai data pendukung untuk pembahasan di dalam penelitian.

3. Daftar Pertanyaan

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan PTPN III Meadan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Garaika 2017).

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan realibitas:

a. Uji Validitas

Uji validasi merupakan uji untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur.

Rumus dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

n : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xy$: Jumlah hasil kali variabel x dan y

Tabel 3.6
Uji Validitas

Item Pernyataan		R hitung	R tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional	X1.1	0,417	0,2096	Valid
	X1.2	0,584	0,2096	Valid
	X1.3	0,815	0,2096	Valid
	X1.4	0,737	0,2096	Valid
	X1.5	0,787	0,2096	Valid
	X1.6	0,666	0,2096	Valid
	X1.7	0,679	0,2096	Valid
Kepemimpinan Transaksional	X2.1	0,473	0,2096	Valid
	X2.2	0,481	0,2096	Valid
	X2.3	0,743	0,2096	Valid
	X2.4	0,806	0,2096	Valid
	X2.5	0,850	0,2096	Valid
	X2.6	0,734	0,2096	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,677	0,2096	Valid
	Y2	0,628	0,2096	Valid
	Y3	0,687	0,2096	Valid
	Y4	0,551	0,2096	Valid
	Y5	0,642	0,2096	Valid
	Y6	0,637	0,2096	Valid
	Y7	0,529	0,2096	Valid
	Y8	0,400	0,2096	Valid
	Y9	0,646	0,2096	Valid
	Y10	0,421	0,2096	Valid

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05
(sig 2- tailed $< \alpha 0.05$)
2. Terima H_0 jika nilai korelasinya adalah negative dan probabilitasnya yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed $> \alpha 0.05$)

b. Uji Realibitas

Reabilitas merupakan suatu apabila terdapat kesamaan data waktuyang berbeda yang disebut realible. Instrumen yang realible adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2014). Menurut Juliandi (2015) untuk menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible ada beberapa kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika nilai koefisien realibilitas cronbach alpha $>$ 0.5 maka instrument dinyatakan realible (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reabilitas cronbach alpha $<$ 0.5 maka istrument dinyatakan tidak realible (tidak terpercaya).

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,760	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0,784	Reliabel
3	Kepemimpinan Transaksional	0,751	Reliabel

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,760 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
2. Kecerdasan Emosional memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,784 > 0,600$ maka variabel Kecerdasan Emosional adalah reliabel
3. Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,751 > 0,600$ variabel Kepemimpinan Transaksional adalah reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian bisa terbebas dari penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik dapat meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut masing-masing pengujian yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data berfungsi untuk melihat apakah model regresi, serta variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinierita

Pengujian ini dilakukan dalam menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Uji multikolinearitas terjadi apabila terdapat korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Varian Inflasi

Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance, batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan VIF (Varian Inflasi Factor) >10.

c. Uji heterokeditas

Uji heterokeditas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi tidak samaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya, yang dimana terdapat homokedasitas dan heterokedasitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedasitas. Dasar dalam menentukan uji heterokeditas yaitu:

1. Jika pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heterokeditas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokeditas.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator, linier yang tidak biasa, kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik Adapun persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila X, $X_2 = 0$

X1 : Kecerdasan Emosional

X2 : Kepemimpinan Transaksional

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuat keputusan sementara atau hasil sementara yang berfungsi sebagai melakukan penyanggahan dan membenaran dari suatu masalah yang dianalisis. Tujuan dari pengujian hipotesis yaitu untuk menetapkan kesimpulan yang pertama ditetapkan adalah hipotesis nol kemudian hipotesis alternatifnya. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

a. Uji Parsial

$$t = - \frac{r_{xy} \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

Dimana :

T : Nilai t hitung

r : Koefisien

n : Jumlah sample

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya penaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan yang digunakan uji parsial ini.

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 diterima
2. Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0.05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis:

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya terdapat hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y)
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (m - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

n :Jumlah Variable

F :F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Ketentuan :

- Bila $F_{hitung} > F_{table}$ dan $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan Y .
- Dan bila $F_{hitung} > F_{table}$ dan $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x_1 dan x_2 terhadap Y .

3.6.4 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi berada diantar nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variable –variable indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dala penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statiscal package for social sciences*).

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 7 pernyataan untuk Kecerdasan Emosional (X1), dan 6 pernyataan untuk Kepemimpinan Transaksional (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 86 orang responden Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	40	46,5%
2	Perempuan	46	53,5%
Total		86 Orang	100%

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40(46,5 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 46(53,5%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah Perempuan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	58	67,4%
2	31-40 Tahun	15	17,4%
3	>40	13	15,1%
Total		86	100%

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 58 orang (67,4%), berumur 31-40 tahun sebanyak 15 orang (17,4%), dan berumur lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 13 orang (15,1%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 20 sampai 30 tahun pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	35	40,7%
2	D3	6	7%
3	S1	30	34,9%
4	S2	14	16,3%
5	S3	1	1,2%
Total		86	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang, tamatan SMA/SMK sebanyak 35 orang (40,7%), tamatan D3 sebanyak 6 orang (7%), tamatan S1 sebanyak 30 orang (34,9%), tamatan S2 sebanyak 14 orang (16,3%), tamatan S3 sebanyak 1 orang (1,2%). Dengan demikian yang menjadi

mayoritas responden adalah yang tamatan SMA/SMK pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	56	65,1%
2	6-10 Tahun	17	19,8%
3	>10 Tahun	13	15,1%
Total		86	100%

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 56 orang (65,1 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 17 orang (19,8 %), lama bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (15,1%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah mahasiswa yang lama bekerja <5 tahun pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kecerdasan Emosional (X1) dan Kepemimpinan Transaksional (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	47,7%	38	44,2%	5	5,8%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
2	28	32,6%	47	54,7%	7	8,1%	2	2,3%	2	2,3%	86	100%
3	30	34,9%	40	46,5%	7	8,1%	5	5,8%	4	4,7%	86	100%
4	17	19,8%	33	38,4%	25	29,1%	9	10,5%	2	2,3%	86	100%
5	27	31,4%	39	45,3%	10	11,6%	7	8,1%	3	3,35%	86	100%
6	27	31,4%	37	43%	14	16,3%	5	7%	2	2,3%	86	100%
7	18	21,2%	25	29,4%	23	27,1%	14	16,5%	5	5,9%	86	100%
8	37	43,5%	28	32,9%	14	16,5%	4	4,7%	2	2,4%	86	100%
9	28	32,6%	35	40,7%	14	16,3%	7	8,1%	2	2,3%	86	100%
10	15	17,4%	9	10,5%	26	30,2%	24	27,9%	12	14%	86	100%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sangat teliti., mayoritas responden Sangat Setuju sebanyak 41 orang (47,7%).
2. Jawaban responden, Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 47 orang (54,7%).
3. Jawaban responden Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien., mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 orang (46,5%).
4. Jawaban responden Saya mampu bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan(Lembur), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%).
5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 orang (45,3%).
6. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu meskipun dengan ketelitian tinggi, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 37 orang (43%).
7. Jawaban responden Saya mengandalkan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (29,4%).
8. Jawaban responden saya tidak menerima pekerjaan dari rekan saya apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 37 orang (43,5%).

9. Jawaban responden Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan sendiri, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 35 orang (40,7%).
10. Jawaban responden Saya tidak butuh rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (30,2%).

4.1.3.2 Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kecerdasan Emosional sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No.	Jawaban Kecerdasan Emosional											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	100%
1	21	24,5%	19	22,1%	26	30,2%	14	16,3%	6	7%	86	100%
2	25	29,1%	34	39,5%	14	16,3%	13	15,1%	0	0%	86	100%
3	26	30,2%	40	46,5%	10	11,6%	8	9,3%	2	2,3%	86	100%
4	38	44,2%	34	39,5%	8	9,3%	6	7%	0	0%	86	100%
5	37	43%	29	33,7%	10	11,6%	8	9,3%	2	2,3%	86	100%
6	37	43%	32	37,2%	9	10,5%	5	5,8%	3	3,5%	86	100%
7	39	45,3%	29	33,7%	8	9,3%	7	8,1%	3	3,5%	86	100%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kecerdasan Emosional adalah:

1. Jawaban responden Karyawan melakukan pekerjaan dengan sendiri tanpa perintah pimpinan, mayoritas responden menjawab Kurang Setuju sebanyak 26 orang (30,2%).
2. Jawaban responden Karyawan dapat memahami perasaan orang lain hanya dengan melihat ekspresi wajah atau bahasa tubuh mereka, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 34 orang (39,5%).
3. Jawaban responden Karyawan dapat mengendalikan emosi dalam situasi yang menantang di tempat kerja, mayoritas setuju sebanyak 40 orang (46,5%).
4. Jawaban responden Karyawan menggunakan emosi positif untuk meningkatkan produktivitas tim kerja, mayoritas Sangat Setuju sebanyak 38 orang (44,2%).
5. Jawaban responden Karyawan dapat memotivasi diri sendiri dan orang lain dalam mencapai tujuan pekerjaan, mayoritas Sangat Setuju sebanyak 37 orang (43%).
6. Jawaban responden Membantu rekan kerja ketika kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas sangat setuju sebanyak 37 orang (43%).
7. Jawaban responden Selalu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan, mayoritas sangat setuju sebanyak 39 orang (45,3%).

4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan Transaksional

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan Transaksional sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Transaksional

No. Pert	Jawaban Kepemimpinan Transaksional											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	44,2%	32	37,2%	10	11,6%	3	3,5%	3	3,5%	86	%
2	22	25,6%	24	27,9%	21	24,4%	13	15,1%	6	7%	86	%
3	28	32,6%	37	43%	13	15,1%	6	7%	2	2,3%	86	%
4	30	34,9%	40	46,5%	8	9,3%	7	8,1%	1	1,2%	86	%
5	30	34,9%	39	45,3%	11	12,8%	4	4,7%	2	2,3%	86	%
6	38	44,7%	37	43,5%	6	7,1%	3	3,5%	1	1,2%	86	%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel

Kepemimpinan Transaksional adalah:

1. Jawaban responden Atasan anda memberikan hadiah atau insentif jika anda berhasil mencapai target kinerja, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 orang (44,2%).
2. Jawaban responden Atasan anda memberikan penghargaan atau apresiasi atas kinerja anda meskipun tidak mencapai target, mayoritas responden menjawab Setuju 24 orang (27,9%).
3. Jawaban responden Pimpinan selalu memantau dan mengontrol kinerja Anda, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 37 orang (43%).

4. Jawaban responden Pimpinan mengatur tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualifikasi dan keahlian Anda, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 40 orang (46,5%)
5. Jawaban responden Pimpinan menetapkan target yang jelas dan realistis untuk Anda, mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 39 orang (45,3%)
6. Jawaban responden Pimpinan memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 38 orang (44,7%)

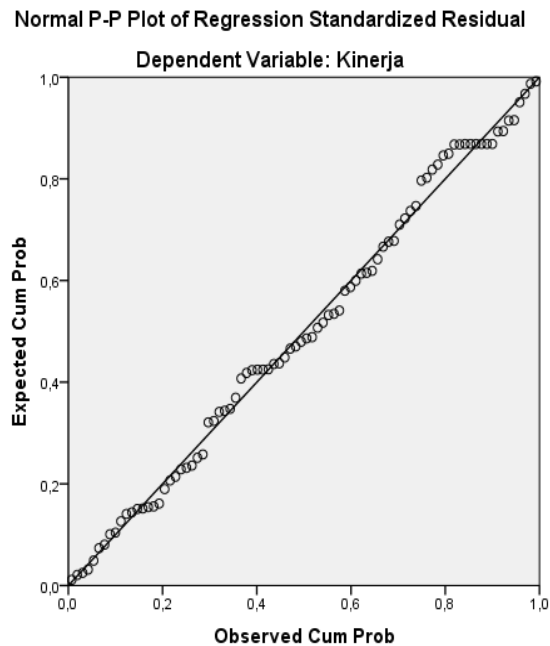
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam metode regresi mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan statistik non parametrik One-Sample Kolmogorov Smirnov untuk menguji apakah data mengikuti analisis distribusi normal (Ginting, 2019).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk menentukan kriteria normalitas data melewati nilai signifikansi (Sig) dengan ketentuan yaitu:

1. Jika signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$ maka dapat memenuhi distribusi normal (Ginting, 2019).

Tabel 4.8
Uji Smirnov Kolgomorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65137964
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,040
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.8 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,200. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig . (2 - tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Ketentuan dalam melakukan uji multikolinraritas denngan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) yaitu:

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinearitas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

4. Bila Tolerance < 0,1, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,844	2,607		3,776	,000		
	Kecerdasan	,575	,112	,482	5,132	,000	,545	1,835
	Kepemimpinan	,530	,137	,364	3,879	,000	,545	1,835
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan								

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Nilai tolerance Kecerdasan Emosional sebesar $0,545 > 0,10$ dan nilai vif sebesar $1,835 < 10$, maka variable Kecerdasan Emosional dinyatakan bebas dari multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Kepemimpinan Transaksional sebesar $0,545 > 0,10$ dan nilai vif $1,835 < 10$, maka variabel Kepemimpinan Transaksional dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

4.1.4.3 Uji Heterokedasitas

Uji multikolinieritas untuk melihat apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Jika terdapat

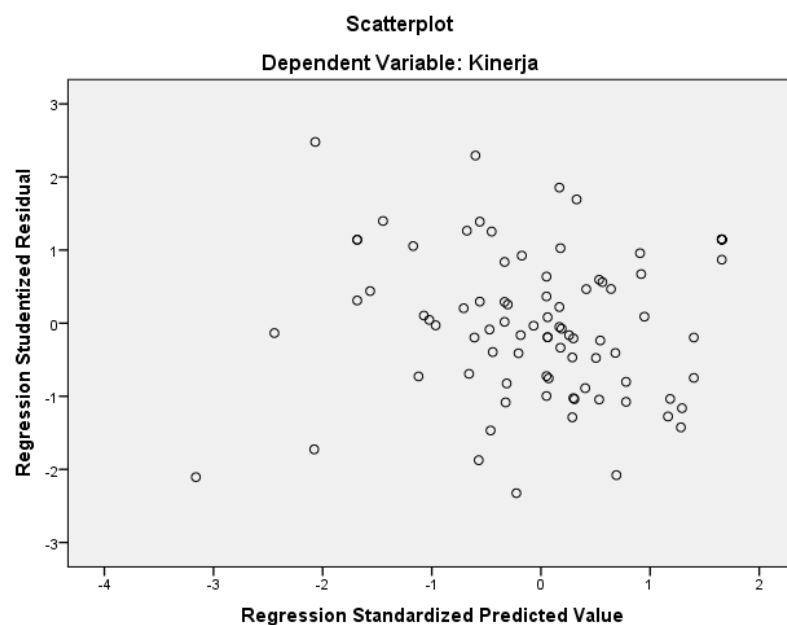
korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka hubungan antar variabel tersebut Independen dari variabel dependen yang terganggu (Setiawati, 2021).

Uji heterokedasitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan tetap sama dengan yang lain disebut homoskedastisitas, dan jika varian dari residual satu pengamatan berbeda dengan varian yang lain disebut heteroskedastisitas (Ginting, 2019).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, misalnya bentuk titik-titik yang ada Pola reguler tertentu (berlekuk-lekuk, melebar dan kemudian menyempit) akan menunjukkan heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi homokedasitas.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak ada membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,844	2,607		3,776	,000
	Kecerdasan Emosional	,575	,112	,482	5,132	,000
	Kepemimpinan Transaksional	,530	,137	,364	3,879	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Dari tabel di atas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut:

1. Konstanta : 9,844
2. Kecerdasan Emosional : 0,575
3. Kepemimpinan Transaksional : 0,530

Hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus persamaan linear berganda yaitu:

$$Y = 9,844 + 0,575X_1 + 0,530X_2$$

Dimana keterangannya adalah:

1. Konstanta sebesar 9,844 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional maka nilai Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 9,844.
2. Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,575 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Transaksional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,575 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Kepemimpinan Transaksional (X2) sebesar 0,530 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,530 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.11
Uji Secara Parsial (Uji-t) Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,491	2,501		5,794	,000
	Kecerdasan Emosional	,868	,089	,727	9,716	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 9,716$ dan $t_{tabel} = 1.98969$. Didalam hal ini $t_{hitung} 9,716 > t_{tabel} = 1.98969$, Ini berarti H_a ditolak berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji-t) Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,337	2,801		5,118	,000
	Kepemimpinan Transaksional	1,003	,115	,689	8,716	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 8,716$ dan $t_{tabel} = 1.98969$.

Didalam hal ini $t_{hitung} 8,716 > t_{tabel} = 1.98969$, Ini berarti H_a ditolak berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti antara Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji simultan (Uji – F) mempunyai signifikansi sebesar 0,000 dimana sig $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix. Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Ginting, 2019).

Dalam menentukan Uji F, memiliki dasar pengambilan yaitu:

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel

- A. Jika nilai f hitung $> f$ tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
- B. Jika nilai f hitung $< f$ tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0)

2. Berdasarkan nilai signifikan

- A. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- B. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1504,415	1	1504,415	94,401	,000 ^b
	Residual	1338,667	84	15,937		
	Total	2843,081	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transaksional						

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 94,401 untuk kesalahan 5%.

$$F_{tabel} = n-k \text{ dan } k-1 \\ = 86-3 = 83 \text{ dan } 3-1=2$$

$$F_{tabel} = 2,71.$$

Nilai signf 0,000<0,05

Nilai f hitung 94,401>Nilai f tabel 2,71.

Maka, didalam hal ini nilai f hitung 94,401>Nilai f tabel 2,71dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05. Ini berarti H_a dan H_o di tolak, sehingga

Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1.

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,592	3,69511
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional, Kecerdasan Emosional				

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,601 menunjukkan 6,01 % variabel Kinerja Karyawan (y) dipengaruhi Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transaksional Sisanya 93,99 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja karyawan

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 9,176 > t_{tabel} 1,98969$, dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di

terima, ini berarti antara Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan dimana terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel kecerdasan emosional dengan variabel kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil analisis uji hipotesis t-tabel (Pratama, 2018).

Kecerdasan emosional memiliki hasil yang positif dalam uji analisis regresi yang dilakukan. Hal tersebut dapat dilihat melalui persamaan analisis regresi linear yaitu $Y = 9,844 + 0,575X_1 + 0,530X_2$ maka. Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar 0,575 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Transaksional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,575 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan (Pratama, 2018).

Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 0,530 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,530 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ula, 2020) dimana terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan

atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 8,716$ dan $t_{tabel} = 1,98969$. Didalam hal ini $t_{hitung} 8,716 > t_{tabel} = 1,98969$, Ini berarti H_0 diterima berarti Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transaksional (X_2) sebesar 0,530 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Kecerdasan Emosional mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,530 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Kepemimpinan transaksional berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dianggap sebagai faktor yang sangat penting mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini dapat diartikan bahwa ketika kepemimpinan transaksional diterapkan di suatu perusahaan, karyawan menilainya positif, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Penjelasan rasional dapat diungkapkan seperti, ketika pemimpin dapat mendekati karyawan dengan cara yang benar, biarkan karyawan merasakan peran pemimpin, terutama saat membimbing dan memecahkan masalah yang ada di perusahaan (Sutanto, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tabun et al., 2021) yang melakukan penelitian kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional

Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji hipotesis yang dilakukan dimana melalui uji perhitungan yaitu f hitung $94,401 >$ Nilai f tabel $2,71$ dengan nilai sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak, sehingga Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh perusahaan melalui kecerdasan emosional yang berasal dari masing-masing individu karyawan itu sendiri dan didukung oleh peningkatan kepemimpinan transaksional oleh atasan. Semakin baik kecerdasan emosional yang dihasilkan oleh karyawan dan kepemimpinan transaksional dilakukan dengan baik maka akan membangun kinerja karyawan yang baik pula serta terciptanya keberhasilan dalam perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Secara parsial Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk menjaga dan menciptakan kualitas kinerja, karyawan sebaiknya lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya, memahami kinerjanya, memiliki pemahaman yang lebih spesifik tentang pekerjaan dengan cara mengikuti pelatihan.
2. Atasan lebih memberikan sikap yang baik untuk membimbing dan mengarahkan kinerja karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

3. Diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya dengan membandingkan objek penelitian yang lebih luas serta dengan karakteristik yang berbeda.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain:

1. Susahnya menyebarkan kuisioner kepada responden, disebabkan responden yang bekerja sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuisioner.
2. Peneliti terlalu banyak menghabiskan waktu untuk memhami proses pengolahan data yakni SPSS, disebabkan peneliti belum terlalu memahami.
3. Terbatasnya waktu peneliti untuk melakukan riset dikarenakan harus membawa orangtua berobat secara rutin pada jadwal yang sudah di tentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqli, K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertani. *e- SOSPOL Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual*, 1–14.
- Dewi, I. C., & Herachwati, N. (2010). Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pembelajaran Organisasi Pada Pt Bangun Satya Wacana Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 3(3), 1–15.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Farisi, S. (2019). Effect Of Training And Emotional Intelligence On Employee Performance. *International Journal Conference On Global Education VI.*, 3(2), 1064–1072.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karangnyar. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 338–346.
- Garaika, & Darmanah. (2017). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Ginting, M. C., & Silitonga, ivo maelina. (2019). Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas pada Perusahaan Property And Real Estate Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 195–204.
- Jufrizen, J., & Lubis, A, S, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan kewirausahaan*, 1(4), 353–371.
- Prada, D. D. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 26(2). 21-28.
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 51.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *Jurnal Manajemen*. 4(10), 3146–3171.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Antasari Pres.
- Rahman, M. A., & Yasin, J. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone. *Jurnal Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(4), 45–62.
- Roni, & Faizal. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal sekretari dan Manajemen*, 3(1), 171–178.
- Rosnani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 1–28.
- Sari, R. N., & Natalia, W. D. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan promosi Terhadap Keputusan pembelian. *Jurnal Ekonomi*. 47(4), 124–134
- Saripuddin, J. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. 1(3). 418–429.
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2020). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik*

Surakarta, 12(1), 93–112.

- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional. kepuasan Kerja dan Kinerja manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(66), 693–709.
- Sutanto, M. V. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sales Dealer Mobil Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–6.
- Tabun, M. A., Putri, M. W., & Tulus, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Di PT Persada Sejati Jakarta. *Jembatan □: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 77–94.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 376–384.