



**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. KANTAR TNS INDONESIA
DI MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Oleh :

SOVIYANTI G NABABAN

NPM 1415310631

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2019



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SOVIYANTI G NABABAN
NPM : 1415310631
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. KANTAR TNS INDONESIA
DI MEDAN.

MEDAN, Mei 2019

KETUA PROGRAM STUDI

Nurafrina Siregar, SE., M.Si

PEMBIMBING I

Nashrudin Setiawan, SE., MM

DEKAN



Dr. Surya Nita, SH., M.Hum

PEMBIMBING II

Abdi Setiawan, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soviyanti G Nababan
Npm : 1415310631
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2018

Materai 6000



SOVIYANTI G NABABAN
NPM 1415310631

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Soviyanti G Nababan
Tempat / Tanggal Lahir : Siborongborong, 09 Desember 1994
Npm : 1415310631
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Alamat Lengkap : Jln. Sekip Gg. Suropati No.14F Sei Putih Timur,
Medan Petisah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2018



SOVIYANTI G NABABAN
NPM 1415310631

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional serta motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), kecerdasan emosional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) secara langsung dan melalui motivasi kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *path analysis*, uji T dan uji Determinasi. Hasil hipotesis uji mediasi nilai pengaruh tidak langsung langsung lebih besar ($>$) dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi signifikan dalam memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. KANTAR Medan. .

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This purpose of this research is to test and know how the influence of transformational leadership style and emotional intelligence and motivation as factors that influence the quality of employee performance to achieve company goals. The approach of this research is quantitative. Data collected through questionnaires. This research was conducted with the aim of analyzing the effect of transformational leadership style (X1), emotional intelligence (X2) on employee performance (Y2) directly and through work motivation (Y1) as an intervening variable. This study uses path analysis data analysis, T test and Determination test.. The results of the mediation test hypothesis value direct indirect effect bigger (>) direct effect. This shows that motivation is significant in mediating between transformational leadership styles on employee performance at PT. KANTAR Medan.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence, Work Motivation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Abdi Setiawan, SE., MSi. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan kepada penulis
6. Seluruh dosen Pengajar dan Staf Akademis yang ada di lingkungan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

7. Kepada yang terkasih kedua orang tua yang saya cintai Bapak D. Nababan dan Ibu M. Panjaitan, kakak Yuliana Nababan S.P, adik-adik tersayang (Tarida, Riama dan Arion Nababan) serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan motivasi dan kasih sayang serta mendoakan dengan tulus yang tidak bisa saya balas dengan apapun.
8. Kepada Pimpinan PT. KANTAR TNS Cab. Medan Ibu Dra. Risma Sidabutar yang telah memberikan saya izin untuk melakukan riset untuk penelitian ini.
9. Kepada rekan-rekan kerja di PT. KANTAR TNS Cab. Medan yang memberikan semangat dan bagian administrasi yang banyak membantu dan mengizinkan saya untuk proses observasi penelitian sampai selesai.
10. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan di “Panca Budi” jurusan Manajemen serta semua pihak yang tidak disebut namanya yang telah berkenan memberikan bantuan doa dan dorongan berupa moral maupun material.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan senantiasa memohon petunjuk dan perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, Mei 2019

SOVIYANTI G NABABAN
NPM 141531063

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
1.1.Pengertian Kinerja	8
1.2.Dimensi Kinerja	9
1.3.Penilaian Kinerja	10
1.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi	11
2. Kepemimpinan Transformasional	13
2.1.Pengertian Kepemimpinan	13
2.2.Kepemimpinan Transformasional	14
2.3.Model Kepemimpinan Transformasional	15
2.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi	17
3. Kecerdasan Emosional	18
3.1.Pengertian Kecerdasan Emosional.....	18
3.2.Faktor – faktor yang mempengaruhi	20
4. Motivasi Kerja	21
4.1.Pengertian Motivasi Kerja	21
4.2.Teoris Motivasi Kerja	22
4.3.Prinsip Motivasi Kerja	24

4.4. Manfaat Motivasi Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	27
1. Populasi	33
2. Sampel	34
3. Jenis dan Sumber Data	34
D. Defenisi Variabel penelitian dan Defenisi Operasional	35
1. Variabel Penelitian	35
2. Defenisi Operasional	35
E. Teknik pengumpulan data	36
F. Teknik Analisa Data.....	36
1. Uji Instrumen.....	36
a. Uji Validitas	36
b. Uji Reliabilitas	37
2. Uji Asumsi Klasik	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Multikolinearitas	38
c. Uji Heterokedastisitas	38
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	39
4. Uji Kesesuaian Data (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	40
a. Uji T (Parsial).....	40
b. Uji F (Simultan)	42
c. Uji Determinasi	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Objek Penelitian	44
1.1. Sejarah PT. KANTAR TNS Indonesia	44
1.2. Visi dan Misi	44
1.3. Struktur Organisasi	45
1.4. Deskripsi Bidang Pekerjaan.....	47
2. Deskripsi Karakteristik Responden	49
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
3. Penyajian Data Jawaban Responden	51

4. Uji Kualitas Data	58
a. Uji Validitas	58
b. Uji Reliabilitas	61
5. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	65
c. Uji Heterokedastisitas	66
6. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	68
a. Analisis Regresi Model 1	68
b. Analisis Regresi Model 2	69
c. Analisis Regresi Model 3	69
7. Uji Kesesuaian	75
a. Uji T (Parsial).....	75
b. Determinasi	76
c. Uji Mediasi.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	33
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Jawaban Responden Gaya K. Transformasional (X1).....	51
Tabel 4.5	Jawaban Responden Kecerdasan Emosional (X2).....	53
Tabel 4.6	Jawaban Responden Motivasi Kerja (Y1)	54
Tabel 4.7	Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan (Y2).....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional .	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y1).....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y2)	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	61
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliablitas Kecerdasan Emosional	61
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliablitas Motivasi Kerja.....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov Smirnov (K-S)</i>	64
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4.20	Hasil Uji Multikolinearitas Dependent Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.22	Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regresi Model 1)	69
Tabel 4.27	Hasil Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja (Analisis Regeresi Model 2)	72
Tabel 4.28	Hasil Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Analisis Regeresi Model 3)	72
Tabel 4.32	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Tidak Langsung	74
Tabel 4.33	Koefisien Determinasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.34	Koefisien Determinasi Terhadap Motivasi Kerja	77
Tabel 4.35	hasil Uji Mediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	77
Tabel 4.36	Interprestasi Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	46
Gambar 4.2	Histogram Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.3	Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas.....	63
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Motivasi Kerja.....	67
Gambar 4.5	Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Kinerja Karyawan	67
Gambar 4.6	Kerangka Konseptual Analisis Jalur	74
Gambar 4.7	Analisis Intervening Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	79
Gambar 4.8	Analisis Intervening Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era SDM, kinerja tidak lagi dianggap sebagai *liabilitas* (kewajiban), melainkan sebagai *asset* perusahaan. Pekerjaan di dalam perusahaan dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Jika bawahan dengan posisi baik dan lingkungan juga baik dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut, maka suatu pekerjaan yang ia lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja yang tinggi maupun rendah sangat berpengaruh terhadap perusahaan, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti, kualitas dan kuantitas, kemampuan, ketepatan waktu dan komunikasi. Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu, faktor individu, kepemimpinan, kelompok, sistem dan situasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Pemimpin merupakan panutan bagi semua bawahan yang ada di dalamnya, sehingga perubahan dimulai dari yang tertinggi yaitu pemimpin itu sendiri. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang sangat ideal dan kharisma yang harus diterapkan dalam perusahaan. Selain dari tujuan pemimpin untuk mencapai tujuannya. Pemimpin juga harus memikirkan kesejahteraan pengikut/bawahan, pemimpin memiliki pengaruh yang kuat bagi pengikut/bawahan untuk mampu mengubah kesadaran, memberikan semangat, dorongan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

PT. KANTAR TNS Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang riset pemasaran sejak tahun 1946. salah satu organisasi *middle man* atau penghubung yang memperkenalkan layanan *Word Of Consumption* (dunia

konsumsi) guna membantu perusahaan meningkatkan layanan dan menghasilkan inovasi produk sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen (*Consumer Needs Landscape*), dimana data (informasi) langsung di dapat dari konsumen dengan cara melakukan wawancara langsung dan pembagian angket. Riset adalah proses sistematis meliputi pengumpulan dan analisis informasi (data) dalam rangka meningkatkan pengertian kita tentang fenomena yang kita minati atau menjadi perhatian kita (Rusiadi, 2014). Dalam perusahaan riset ini menggunakan sistem kerja yang *freelance* (bebas waktu), Sistem kerja yang harus menyelesaikan sebuah project dalam estimasi waktu yang telah ditentukan, dalam artian harus memperoleh target dan dapat menyelesaikannya dengan baik dengan kuota yang sudah kdiberikan oleh Supervisor dan dibimbing oleh pengawas lapangan. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kerja, yang merupakan suatu proses evaluasi yang sistematis dari pekerjaan dan potensi yang dapat dikembangkan dalam perusahaan tersebut. Jadi pada dasarnya perusahaan-perusahaan menginginkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memberikan motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan loyalitas serta kemampuan yang dimiliki terhadap pekerjaannya.

Pekerjaan adalah aktivitas untuk menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu hanya dengan mempergunakan tenaga, pikiran dan keterampilan. (wirawan, 2014). Untuk pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan, perlunya diterapkan model kepemimpinan transformasional, pemimpin memberikan pengarahan kepada pengikut/bawahan sehingga tercipta hubungan atau komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan/pengikut. Dengan hasil kinerja karyawan tujuan perusahaan akan tercapai dan tingkat kepuasan karyawan akan kebutuhan tercapai

artinya setiap karyawan memberikan segala pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pimpinan untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Motivasi kerja adalah suatu bentuk dorongan positif yang timbul baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan. Dalam perusahaan diperlukan motivasi kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat lagi untuk menjalankan pekerjaannya, hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Menurut William J Stanton (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) motivasi kerja adalah suatu motif kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dalam perusahaan salah satu tugas penting dari seorang pemimpin adalah memotivasi para pengikutnya.

Setiap individu memiliki perilaku kecerdasan emosi yang berbeda-beda, emosi yang dipersepsikan dapat membuat berbagai makna. Emosi pemimpin sangat memengaruhi perilaku pemimpin dalam memengaruhi pengikutnya, mereka berupaya untuk mememanajementi emosi para pengikutnya agar mampu dan mau merealisasi visinya. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) pertama kali di kemukakan Salovey dan Jhon Mayer (Wirawan, 2014) mendefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain untuk membedakan satu sama lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu berpikir logis dan melaksanakannya serta berorientasi pada pencapaian tujuan.

Hal-hal yang terjadi padaperusahaan PT.KANTAR TNS Imndonesia di Medan,

Kinerja karyawan yang tidak seimbang/stabil lari dari tanggung jawab, kemungkinan disebabkan sistem kerja yang *freelance*, kedisiplinan waktu dalam penyelesaian project yang sangat minim sehingga karyawan sering ditunda untuk gaji, hal ini sangat berpengaruh terhadap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“analisis gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Kantar tns indonesia di medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam perusahaan untuk mengendalikan kinerja karyawan yang tidak seimbang.
2. Kedisiplinan karyawan akan waktu minim untuk Penyelesaian target kemungkinan disebabkan sistem kerja yang *freelance*.
3. Ketidakpuasan oleh karyawan dalam bekerja dikarenakan keseringan tidak menerima gaji pada waktu gaji

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah agar tidak meluas dan pembahasannya lebih fokus dan terarah sehingga tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkannya. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel -

terikat dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN ?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN ?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN.
2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN.

4. Untuk mengetahui kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. KANTAR TNS INDONESIA DI MEDAN.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan mengenai teori analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan untuk tujuan pencapaian.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan mengenai teori analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai *variable intervening*

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Heri Susanto, yang berjudul “analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen”. Sedangkan, penelitian ini berjudul “analisis gaya kepemimpinan

transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif yang didukung analisis deskriptif kualitatif Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*)

2. Variable penelitian

Penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen (kepemimpinan dan budaya kerja), 1 variabel *intervening* (motivasi kerja), dan 1 variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional), 1 variabel *intervening* (motivasi kerja), 1 variabel terikat (kinerja karyawan).

3. Jumlah observasi sampel (n). Penelitian terdahulu berjumlah 85 orang, sedangkan penelitian ini berjumlah 72 orang

4. Waktu penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

5. Lokasi penelitian. Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Pertanian Kab. Kebumen, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT.KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Perbedaan model penelitian, variable penelitian, jumlah observasi, sampel, waktu, dan lokasi penelitian, menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dari kemampuan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67).

Wirawan E-kedua (2014), Kinerja merupakan variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan melalui variabel antara atau mediasi, yang dikelompokkan dengan 2 sumber yaitu kinerja sumber daya manusia dan non sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia antara lain, kinerja individu dan kelompok. Sedangkan kinerja non sumber daya manusia yaitu, kinerja produksi, kinerja pemasaran, kinerja keuangan dan kinerja peralatan.

Kinerja sumber daya manusia yang disingkat dari kinetika energi kerja dan padanannya dalam bahasa inggris (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014 E-Kedua). Dalam suatu organisasi atau perusahaan besar mempunyai puluhan jenis pekerjaan dan puluhan jenis profesi, setiap pegawai melaksanakan pekerjaan dan profesi mempunyai uraian masing-masing. Kinerja pegawai dievaluasi apakah dalam melaksanakan pekerjaan atau profesinya ia memenuhi standart kinerjanya, perusahaan atau organisasi menciptakan dimensi kinerja yang dapat digunakan -

oleh semua pegawai yaitu, hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Rivai Muhammad Sandi (2015) Kinerja (*performance*) adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil standart kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan. Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, inspirasi dan kemauan.

Berdasarkan pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya baik secara kualitas dan kuantitas dan dapat diukur dalam kurun waktu tertentu, yang telah ditetapkan secara kongkrit dan dapat diukur dalam kurun waktu tertentu.

1.2. Dimensi Kinerja

Wirawan (2014) mengelompokkan dimensi kinerja menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu kualitas atau kuantitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja, karyawan/pegawai melakukan dua jenis perilaku, yaitu -

perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran, namun ketika ia memesan makanan di kantin ia berperilaku pribadi.

- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang takut di ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil risiko pesawatnya tertembak rudal dan tewas dalam pertempuran.

1.3. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk ketidakhadiran yang bertujuan untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

Jenis-jenis penilaian kinerja:

1. Penilaian hanya oleh atasan: cepat dan langsung, dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu

untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung membuat keputusan akhir.

4. Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar. Penilaian melalui keputusan komite; sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas yaitu, memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integrasi manajer yang bertanggung jawab.

Tujuan utama dari penilaian kerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan hasil yang diinginkan oleh organisasi oleh Mulyadi dan Johny Seryawan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013). Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, yang bersifat *intrinsic* maupun *ekstrinsik*.

1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Setiap karyawan memiliki faktor yang mempengaruhi kinerja upaya meningkatkan keefektifan yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan Keith Davis (Anwar Prabu, 2013), yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, mampu secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

1.5. Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan yaitu untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Menurut Robbins (Nurlaila, 2010) antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu persepsi karyawan terhadap ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yaitu output atau jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat penyelesaian pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari hasil unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerjanya, dimana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab.

2. Kepemimpinan Transformasional

2.1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*) agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota tim, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Ismail Solihi, 2010.

Kepemimpinan memiliki sifat mengarahkan (*directing*) yaitu mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan pemimpin dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas, yang berisi arahan terhadap usaha para bawahan. Salah satu unsur yang membedakan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu organisasi akan dikembangkan di masa depan dengan memerhatikan berbagai perkembangan yang akan terjadi di lingkungan luar organisasi.

Kepemimpinan memiliki sifat memengaruhi (*influencing*), yakni dalam hal ini pemimpin harus mampu mengubah bawahan, kolega, maupun atasan mereka baik dengan perkataan, sikap, kepribadian, dan perbuatan agar pihak-pihak tersebut mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan. Pemimpin memiliki wewenang (*authority*) yaitu hak yang dimiliki oleh pemimpin untuk memerintah orang lain (bawahannya) dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan (*task-related activities*), hal ini para pemimpin memiliki kekuasaan-

an yang lebih besar dari pada bawahannya. Ismail Solihi, 2010.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasi (*transformational leadership*) adalah adanya perilaku kepemimpinan dimana para pemimpin yang kemudian dikategorikan sebagai pemimpin transformasi (*transformational leader*) memberikan inspirasi kepada sumber daya manusia yang lain dalam organisasi untuk mencapai sesuatu melebihi apa yang direncanakan oleh organisasi. Pemimpin transformasi juga merupakan pemimpin visioner yang mengajak sumber daya organisasi bergerak menuju visi yang dimiliki oleh pemimpin, para pemimpin transformasi lebih mengandalkan karisma dan kewibawaan (*referent power*) dalam menjalankan kepemimpinannya. Ismail Solihi, 2010.

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam cakupan yang sangat luas, dan upaya yang sangat spesifik untuk memengaruhi pengikutnya dan juga keseluruhan organisasi serta budaya organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma “Kepemimpinan Baru” yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang kharismatik dan peka, yang memenuhi kebutuhan kelompok kerja di masa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar berhasil dimasa-masa yang tidak pasti. Peter G. Northouse (E- 6, 2013).

Knichi dan Kreitner (2014:218), gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan (bawahan diberi kebebasan untuk melakukan sesuai kemampuan) dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara tersirat, Kepemimpinan transformasional merupakan proses yang mengubah orang-orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standart, dan tujuan jangka panjang. Ini termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh. Untuk menciptakan perubahan, pemimpin transformasional menjadi teladan yang kuat bagi pengikut mereka. Mereka memiliki kumpulan nilai moral yang maju dan pemahaman akan identitas yang ditentukan diri sendiri (Avolio & Gibbons). Mereka percaya diri, cakap, dan ekspresif, serta ,mengekspresikan keyakinan yang kuat, mereka mendengar pengikut dan toleran pada sudut pandang yang berbeda.

Kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi kerja, mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan motivasi karyawan berarti dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung yakni melalui peningkatan motivasi karyawan yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.3. Model kepemimpinan transformasional

(Peter G Northouse 2013:179) bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, yaitu dengan;

- a) Meningkatkan tingkat pemahaman pengikut akan kegunaan dan nilai dari tujuan/sasaran.
- b) Membuat pengikut mengalahkannya kepentingan sendiri demi team atau organisasi.
- c) Menggerakkan pengikut untuk memenuhi kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk situasi dimana hasil tidak positif dan dengan menggambarkan kepemimpinan transaksional serta transformasional sebagai kontinum tunggal, dengan memberi lebih banyak perhatian pada elemen emosional.

Model tersebut mencakup 7 faktor yang berbeda, digambarkan dalam model rentang penuh kepemimpinan yaitu pada bgn berikut;

Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan Transaksional	Kepemimpinan <i>Laissez – Fair</i>
Faktor 1 Pengaruh ideal Kharisma	Faktor 5 Imbalan kondisional Transaksi yang membangun	Faktor 7 <i>Laissez-faire</i> / Lepas tangan
Faktor 2 Motivasi yang menginspirasi	Faktor 6 Manajemen dengan pengecualian aktif dan pasif	
Faktor 3 Rangsangan intelektual		
Faktor 4 Pertimbangan yang Diadaptasi		

Faktor kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka, orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional sering kali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat, efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan sendiri oleh Kuhnert (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

Faktor kepemimpinan transaksional berbeda dari kepemimpinan transformasional karena pemimpin transaksional tidak menyesuaikan kebutuhan pengikut atau berfokus pada pengembangan pribadi. Pemimpin transaksional mengubah nilai dengan pengikut untuk mengembangkan program sendiri dengan cara peduli supaya pengikut melakukan apa yang diinginkan pemimpin.

Sedangkan dalam bahasa Prancis *Laissez-Faire* atau nonkepemimpinan merupakan kepemimpinan yang menggunakan pendekatan “lepas tangan”. Pemimpin meninggalkan tanggung jawab, menunda keputusan, tidak memberikan umpan balik, dan membuat sedikit upaya untuk membantu pengikut memuaskan kebutuhannya. Tidak ada pertukaran ide atau pendapat dengan pengikut atau upaya untuk membantu mereka tumbuh. Penerapan dalam model kepemimpinan ini, Bass dan Avolio (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa mengajari orang di semua tingkatan dalam suatu organisasi.

2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional

Faktor pengaruh ideal, adalah komponen emosional dari kepemimpinan (Antonakis, 2012), pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut. Pengikut menghubungkan dirinya dengan pimpinan ini dan sangat ingin menirukan mereka. Pemimpin ini biasanya memiliki standar yang sangat tinggi akan moral dan perilaku yang etis, serta bisa diandalkan untuk melakukan yang benar. Mereka sangat dihargai oleh pengikut yang biasanya sangat percaya kepada mereka, mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.

Motivasi yang menginspirasi, disebut sebagai inspirasi atau motivasi yang menginspirasi, pemimpin yang efektif menciptakan visi yang meyakinkan dan

bisa memandu perilaku orang. Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengkomunikasikan harapan tinggi kepada pengikut, menginspirasi mereka lewat motivasi, untuk menjadi setia pada, dan menjadi bagian visi bersama dalam organisasi. Pada praktiknya pemimpin memberikan simbol, dan daya tarik emosional untuk memfokuskan anggota kelompok, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan diri mereka.

Faktor ransangan intelektual, hal ini mencakup kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi. Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mencoba pendekatan dan mengembangkan cara inovatif untuk menghadapi masalah organisasi. Hal ini mendorong karyawan untuk memikirkan hal-hal secara mandiri dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang hati – hati.

Pertimbangan yang diadaptasi, faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu pengikut benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan. contoh dari kepemimpinan ini adalah manajer yang meluangkan waktu untuk memperlakukan setiap karyawan dalam cara yang unik dan peduli.

3. Kecerdasan Emosional

3.1. Pengertian kecerdasan emosional

Istilah kecerdasan emosional (*emotional intelegence*) pertama kalinya dikemukakan oleh Peter Salovey (Amin Wijaya, 2014) mendefenisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan

orang lain untuk membedakan satu sama lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan. Defenisi tersebut menunjukkan bahwa emosi merupakan alat untuk memandu berpikir logis dan melaksanakannya berorientasi pada pencapaian tujuan. Emosi pemimpin sangat mempengaruhi perilaku pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, mereka berupaya memengaruhi dan memanajemeni emosi para pengikutnya dalam merealisasi visi. Amin Wijaya (2014) mengembangkan konsep kecerdasan emosional dalam 5 dimensi, yaitu:

- a. Mengenali emosi diri, yaitu kesadaran diri untuk mengenali perasaan ketika perasaan itu terjadi dari waktu ke waktu. Ketidakmampuan untuk mencermati persaan membuat orang dikuasi perasannya. Orang yang mempunyai kepekaan lebih tinggi dari perasaannya dapat membuat keputusan dalam hidupnya.
- b. Mengelola emosi, yaitu mengelola perasaan agar dapat terungkap dengan pas sehingga mampu melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan, menghibur diri sendiri dan akibat-akibat yang timbul karena gagalnya keterampilan dasar emosi.
- c. Memotivasi diri sendiri, yaitu menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan memotivasi diri sendiri, menguasai diri sendiri dan untuk berkreasi. Orang yang mempunyai kualitas ini cebderung produktif dan efektif dalam semua hal yang ia kerjakan.
- d. Mengenali emosi orang lain, yaitu kemampuan bergaul, empati yang merupakan salah satu pengendali diri emosi dalam bergaul. Empati memupuk altrualisme dan ketidakmampuan menguasinya, menimbulkan biaya sosial yang tinggi yang tidak menguntungkan. Orang yang

mempunyai empati mampu memahami apa yang dibutuhkan dan dikehendaki orang lain.

- e. Membina hubungan, yaitu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan upaya antar pribadi. Orang yang menguasai ini akan sukses dalam upaya memerlukan pergaulan dengan orang lain.

Menurut Daniel Goleman (Amin Wijaya, 2014) Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati orang lain atau dapat berempati, orang tersebut memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati.

Daniel Goleman dalam bukunya yang berjudul *Emotional Intelligence Why it Can Matter More Than IQ* menyebutkan bahwa: kecerdasan emosional adalah kemampuan – kemampuan seperti kemampuan memotivas diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebihi batas, mengatur suasana hati agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Atas dasar kecerdasan emosional di atas, menuntut diri untuk belajar mengontrol dan menghargai perasaan orang lain, emosi pemimpin mempunyai peran besar dalam memengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya untuk

merealisasi visinya dengan mempergunakan kemampuan demagogi dan oratornya, para pemimpin mempergunakan emosinya untuk memengaruhi emosi para pengikutnya agar mau melakukan perubahan.

3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi

a. Faktor internal

Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya yaitu dari segi jasmani dan psikologis. Dimana segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu sedangkan segi psikologis mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung, dimana lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosional, misalnya kejenuhan yang merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi (dapat berubah-ubah setiap saat).

4. Motivasi Kerja

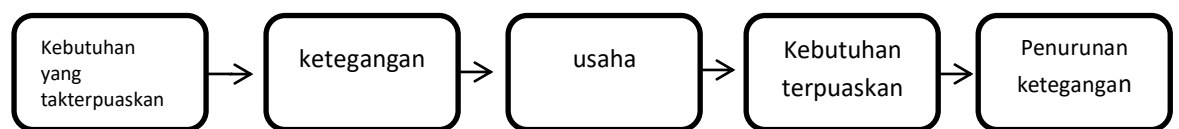
4.1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. Menurut Kanfer (Ismail Solihi, 2010).

Menurut Victor Vroom (Ismail Solihi, 2010) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi pada saat seseorang meyakini bahwa tingkat

upaya yang tinggi akan mengarah kepada pencapaian kinerja yang tinggi yang selanjutnya tingkat kinerja tinggi akan mengarah kepada pencapaian hasil yang diinginkan. Hal ini ditentukan dari 3 faktor, yaitu ekspektansi, Instrumentalitas, dan valensi. Ekspektansi merupakan persepsi seseorang mengenai sejauh mana upaya yang akan dilakukannya akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Instrumentalitas merupakan persepsi seseorang mengenai sejauh mana kinerja yang ia miliki akan menghasilkan pencapaian outcome tertentu, dan Valensi menunjukkan nilai dari hasil yang tersedia menurut preferensi seseorang.

Motivasi merupakan perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan untuk berperilaku dan bertindak dengan proses untuk menentukan tujuan (*goals*). (Amin Wijaya, 2014) Motivasi merupakan suatu unsur proses pemuasan kebutuhan, dimana unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasikan berusaha keras. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali usaha disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan kesasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi yang merupakan jenis usaha yang harus dicari, dan akhirnya motivasi sebagai proses memuaskan kebutuhan.



kebutuhan yang tidak terpuaskan merupakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang. Dimana seseorang menguranginya dengan pengerahan usahanya karena kita berminat pada perilaku kerja. Usaha yang menurunkan ketegangan ini harus pula diarahkan kesasaran perusahaan. Oleh

karena itu, yang melekat pada definisi mengenai motivasi adalah persyaratan bahwa kebutuhan individu cocok dan konsisten dengan sasaran organisasi. Jika kebutuhan individu dan sasaran organisasi tidak cocok, individu itu bisa saja melakukan tingkat usaha yang tinggi untuk menghambat kepentingan organisasi.

4.2. Unsur-unsur motivasi

Menurut Robbins dan Coulter (Ismail Solihi, 2010) menunjukkan adanya tiga unsur utama motivasi, yaitu:

1. **Unsur upaya (*effort*)** yang akan menunjukkan ukuran intensitas dari dorongan (*drive*) yang dimiliki seseorang, dalam hal ini orang yang termotivasi akan menunjukkan upaya yang lebih besar (kerja keras) untuk mencapai sesuatu dibandingkan orang yang tidak termotivasi.
2. **Unsur tujuan** organisasi/perusahaan (*organizational goals*), dalam hal ini perlu ditekankan bahwa kerja keras yang dilakukan seorang karyawan harus selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kerja keras yang tidak selaras dengan tujuan perusahaan dapat menimbulkan sesuatu yang bersifat kontra produktif bagi perusahaan. Contohnya buruh tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya dari perusahaan ia tempat bekerja.
3. **Unsur kebutuhan (*needs*)**, dalam hal ini menunjukkan keadaan internal seseorang (*internal state*) yang mengakibatkan orang tersebut tertarik kepada hasil-hasil tertentu, selain dari perbedaan kebutuhan setiap karyawan, motivasi juga dipengaruhi oleh dapat tidaknya keinginan pemuas kebutuhan itu yang diperoleh melalui usaha yang dilakukan karyawan. Contohnya, tenaga penjualan akan termotivasi untuk mengejar bonus penjualan seandainya target yang dibuat perusahaan menantang.

4.3. Teori – teori motivasi kerja

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai/karyawan tidak terpenuhi maka pegawai tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka mereka akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dan rasa puasnya. Teori Hierarki Maslow, menjeskan tentang teori motivasi kebutuhan dengan berpendapat bahwa pada diri tiap orang terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :



1. Kebutuhan fisik, mencakup kebutuhan dasar untuk bertahan hidup yaitu, makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan keamanan, merupakan kebutuhan untuk memperoleh rasa aman atau perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial, merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk diterima dilingkungannya yaitu, kasih sayang, yang menjadi

bagian dari kelompok dan diterima oleh teman-teman dan persahabatan.

4. Kebutuhan harga diri, merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan dari pihak lain yaitu, faktor harga diri internal seperti penghargaan diri, otonomi, dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksternal, status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mewujudkan dirinya sendiri sesuai dengan apa yang diinginkan yaitu pertumbuhan, pencapaian, potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri, dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai.

Teori Maslow menjelaskan bahwa seseorang berusaha memenuhi berbagai kebutuhan di tempat kerja, agar para karyawan termotivasi, para manajer harus mampu mengidentifikasi kebutuhan mana yang tengah dipuaskan oleh karyawan dan para manajer harus memastikan bahwa para karyawan akan memperoleh hasil yang mereka cari pada saat mereka mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

2. Teori motivasi Higienis Herzberg

Teori motivasi higienis Herzberg berpendapat bahwa faktor intrinsik yaitu, ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya yang terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja. Sedangkan faktor ekstrinsiknya terkait dengan ketidakpuasan kerja. Meyakini bahwa sikap individu terhadap pekerjaannya itu menentukan kesuksesan atau kegagalan. Herzberg menyatakan bahwa yang diinginkan orang dari pekerjaannya yaitu motivator

seperti, prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, perkembangan, pertumbuhan. Dengan beberapa faktor yaitu, (pengawasan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan supervisor, kondisi kerja, upah, hubungan dengan rekan, kehidupan pribadi, hubungan dengan bawahan, status serta keamanan).

Faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, para manajer yang berusaha menghapuskan faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat menghasilkan harmoni kerja namun bukan motivasi. Jika faktor ekstrinsik yang menciptakan ketidakpuasan dapat memadai, orang tidak tak terpuaskan, tetapi orang itu juga tidak terpuaskan (termotivasi). Untuk memotivasi orang supaya bekerja, Herzberg menganjurkan menekankan motivator faktor intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja.

4.4. Prinsip Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100), Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai/karyawan:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai/ karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip adil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai adil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, bawahan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas dan wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi bawahan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

4.5. Manfaat Motivasi

Motivasi mempunyai manfaat penting bagi kepemimpinan, organisasi dan para individu. Wirawan, 2014 :

1. Mendorong para anggota organisasi untuk bekerja dan bertindak. Tanpa motivasi orang tidak akan bertindak, bergerak, dan bekerja, baik untuk dirinya sendiri atau untuk organisasi. Oleh karena itu, tugas utama pimpinan adalah membangun keinginan, kemauan dan antusiasme atau motivasi para pengikutnya untuk merealisasikan visi dan misi perusahaan.
2. Meningkatkan level efisiensi para pegawai dan organisasi, karena tidak perlu diperintah dan diawasi untuk melaksanakan tugas rutinnya, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi
3. Stabilisasi tenaga kerja yang tinggi seperti kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian kuantitas dan kualitas akan stabil.

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Sigit Prasetyo, (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada hotel berbintang di Yogyakarta)	X1=gaya kepemimpinan X2= kompensasi kerja Y1=kepuasan kerja Y2=kinerja karyawan	Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan dari tujuh hipotesis yang diajukan, semua penelitian diterima.
2	Heri susanto dan nuraini aisiyah (2010)	Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening Terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan Kabupaten kebumen	X1=pengaruh kepemimpinan X2=budaya kerja Y1=motivasi Y2=kinerja karyawan	1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen, 2. Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen; 3. kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebagai variabel intervening kepemimpinan dan budaya kerja 4. Kepemimpinan dan Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen.
3	Eko daryani (2012)	Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada hubungan partisipasi penyusunan anggaran Dengan kinerja karyawan	X1=partisipasi penyusunan anggaran X2=kinerja karyawan Y1=kepuasan kerja	partisipasi penyusunan anggaran tidak dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. partisipasi penyusunan anggaran tidak memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan tetapi harus melalui kepuasan kerja. Dengan

				adanya partisipasi penyusunan anggaran dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Ni made nurcahyani I.g.a. Dewi adnyani (2012)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening	X2=Kompensasi X2=motivasi Y1=kepuasan kerja karyawan Y2=kinerja karyawan	<p>kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p> <p>Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik.</p> <p>Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p> <p>Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p> <p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.</p>
5	Anoki Herdian dito (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. SLAMET LANGGENG PURBALINGGA	X1=kompensasi Y1=motivasi Y2=kinerja karyawan	<p>Dari hasil penelitian sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi

				kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
--	--	--	--	--

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah jaringan yang disusun, dijelaskan berdasarkan teori yang menggarisbawahi adanya hubungan tersebut, menjelaskan sifat dan arah hubungannya dan juga dielaborasi secara logis adanya hubungan antarvariabel yang dianggap relevan pada situasi masalah dan diidentifikasi melalui proses seperti wawancara, pengamatan dan survei literatur. (Rusiadi, 2013). Teori yang menjelaskan adanya hubungan antara variabel tersebut, yaitu Wirawan (2014) Edisi ke 2, menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau memediasi.

Gambar 2.1. kerangka konseptual

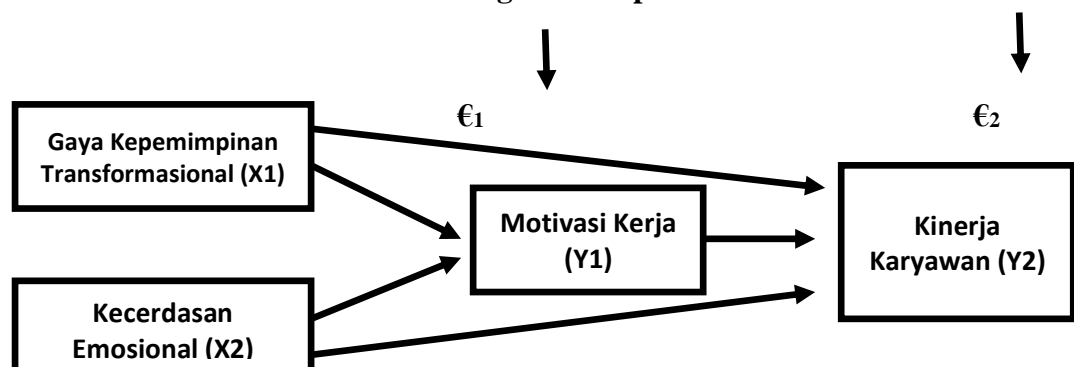


Diagram jalur di atas terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 dan X_2 adalah variable eksogen dan Y_1 serta Y_2 adalah variable endogen. Dengan persamaan :

persamaan pertama :

$$Y_1 = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \epsilon_1$$

Persamaan kedua :

$$Y_2 = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \epsilon_1$$

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013), hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai tesis, merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan.

Berdasarkan kerangka konseptual dan landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap melalui motivasi kerja.
4. Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2013:14). Penelitian ini membahas analisis gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Sehingga dalam hal ini, penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada serta mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. KANTAR TNS Indonesia Kota Medan
Jln.Sei Belunai NO.11/28.

2. Waktu penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2018 hingga September 2018. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut :

Tabel 3.1 Tabel waktu penelitian

No	Jenis kegiatan	September 2018	Oktober 2018	November 2018	Mei 2019
1	Riset awal/pengajuan judul	■			
2	Penyusunan proposal		■		
3	Perbaikan/Acc proposal		■		
4	Seminar proposal		■		
5	Pengolahan data			■	
6	Penyusunan skripsi			■	
7	Bimbingan skripsi			■	
8	Meja hijau				■

C. Populasi dan sampel dan sumber data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2013:117).

Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT.KANTAR TNS Indonesia di Medan sebanyak 72 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi Riduwan (2013). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel 72 karyawan.

3. Jenis Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Rusiadi (2014).

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung data sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara diskusi terfokus (*focus group discussion*-FGD) dan penyebaran kuesioner.

Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi kedalam lima kategori yakni :

Sangat setuju (poin 5), setuju (poin 4), ragu-ragu (poin 3), tidak setuju (poin 2), sangat tidak setuju (poin 1).

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

D. Defenisi Variabel Penelitian dan variabel operasional

1. Variabel penelitian

Menurut Arikunto (Rusiadi, 2014) variabel penelitian adalah objek penelitian,-

atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Hadi (Rusiadi,2014) variabel adalah semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi eksperimen. Variabel adalah konsep yang mempunyai variabilitas. Sedangkan konsep adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variabel. Dengan demikian variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

2. Variabel operasional

Variabel operasional merupakan bukti tentang variabel-variabel yang diteliti dan akan diterima oleh peneliti yang terbagi menjadi 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu juga terdapat variabel intervening yang fungsinya mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2012: 50).

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	Gaya kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari paradigma “kepemimpinan baru” yang lebih memberi perhatian pada elemen kepemimpinan yang kharismatik dan peka yang memenuhi kebutuhan kelompok kerja dimasa sekarang, yang ingin diinspirasi dan diberdayakan agar berhasil dimasa-masa yang tidak pasti. (Peter G Northouse,2013)	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi yang menginspirasi 3. Ransangan intelektual 4. Pertimbangan yang diadaptasi (Peter G Northouse, 2013)	<i>Likert</i>
Kecerdasan emosional (X2)	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain dan memakai informasi tersebut untuk memandu pemikiran dan tindakan. (Amin Wijaya, 2014)	5. Faktor internal (pengalaman,perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi) 6. Faktor eksternal (lingkungan) (Amin Wijaya, 2014)	<i>Likert</i>
Motivasi kerja (Y1)	Motivasi adalah suatu unsur proses pemuasan kebutuhan, dimana unsur upaya merupakan ukuran intensitas	7. Prestasi kerja 8. bekerja sendiri 9. tanggung jawab	<i>Likert</i>

	atau dorongan, seseorang yang termotivasi berusaha keras. (Amin Wijaya, 2014)	10. perkembangan (Amin Wijaya, 2014)	
Kinerja karyawan (Y2)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari kemampuan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013)	11. Kualitas kerja 12. Kuantitas kerja 13. Ketepatan waktu 14. Efektivitas 15. Kemandirian (Nurlaila, 2010)	<i>Likert</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*)

Yaitu bentuk daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

2. Dokumentasi, yaitu sejarah singkat perusahaan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

- a. Uji validitas data

Menurut Sugiyono (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat 2013 : 204), Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan

valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Rusiadi, 2013.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa. Selain menggunakan rumus di atas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 for Windows*

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model analisis jalur, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi jalur yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2013 : 164), Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- a. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal
- c. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan anatar variabel-variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas (independen). Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Rusiadi (2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (atau di bawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varian tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas).

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Student Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas, Rusiadi (2013). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0.
- 2) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 3) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel *independent*, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel *dependent* yang disebut variabel endogen (*endogenous*) Riduan, (2013). Analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung

dari variabel yang diamati. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah guna menguji seberapa besar pengaruh modal sendiri dan modal luar terhadap sisa hasil usaha dengan volume usaha sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

a. Persamaan (pertama)

$$Z = P1 X1 + PY1 X2 + \epsilon 1$$

b. Persamaan (kedua)

$$Y2 = PY2 X1 + PY2 X2 + \epsilon 2$$

Keterangan :

X 1 = Gaya kepemimpinan transformasional (*Eksogenous Variable*)

X2 = Kecerdasan emosional (*Eksogenous Variable*)

Y 1 = Motivasi kerja (*Intervening Variable*)

Y2 = Kinerja karyawan (*Endogenous Variable*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah variant ($\epsilon = 1 - R^2$)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional.

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional .

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

2) Analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3) Analisis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

4) Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

b. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah penelitian dan inisiatif kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (pelatihan dan inisiatif kerja terhadap kinerja karyawan)

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (pelatihan dan inisiatif kerja terhadap kinerja karyawan).

Pengujian uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < 5\%$

c. Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel, bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

1. Deskripsi objek penelitian

1.1. Sejarah singkat PT.KANTAR TNS Indonesia

Salah satu bentuk perusahaan jasa adalah *marketing research* (riset pemasaran). Perusahaan jasa riset merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengumpulan data atau informasi tentang dunia pasar yang digunakan konsumen sehari-hari. Perusahaan riset pasar PT. KANTAR TNS Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang riset pemasaran sejak tahun 1946. salah satu organisasi *middle man* atau penghubung yang memperkenalkan layanan *Word Of Consumption* (dunia konsumsi) guna membantu perusahaan meningkatkan layanan dan menghasilkan inovasi produk sesuai dengan apa yang diinginkan konsumen (*Consumer Needs Landcape*), dimana data (informasi) langsung di dapat dari konsumen dengan cara melakukan wawancara langsung dan pembagian angket. Di bisnis panel konsumen yang terus menerus melayani Taylor Nelson Sofres (TNS) beroperasi di 15 wilayah yang meliputi 96% dari PDB Daerah, menyediakan klien Lokal dan Internasional dengan akses ke penelitian rumah tangga dan seluruh belanjaan di kemas, perlengkapan mandi, dan kosmetik, makanan segar dan pasar retail tekstil.

1.2. Visi Dan Misi

Visi

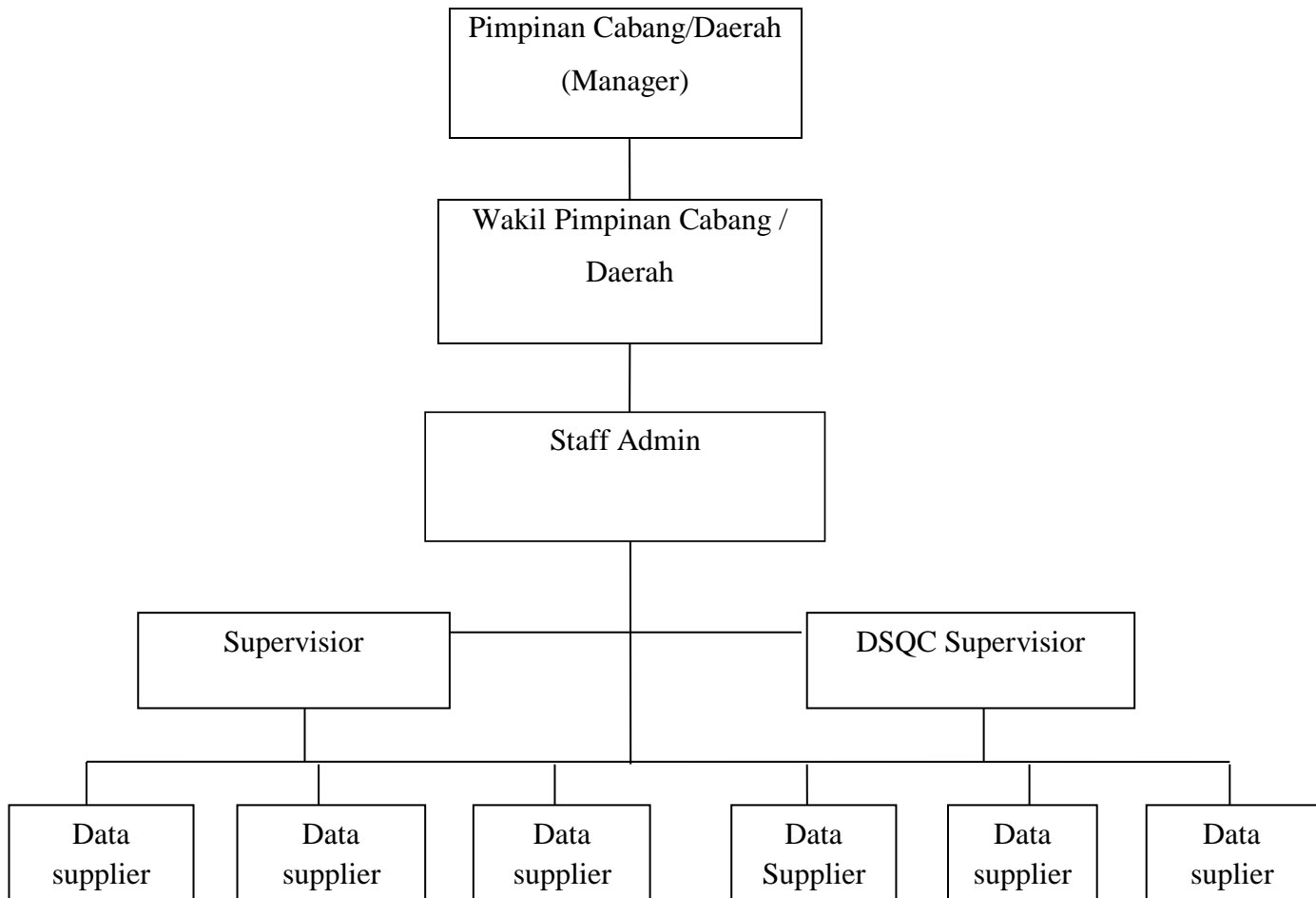
Menjadi global *market research* lokal dan multinasional dengan keahlian pemasaran Brand & Communication, Inovasi & Pengembangan Produk, Retail & *Shopper, Customer Experience, Employee Engagement, Kualitatif, politik & sosial*

Misi

- a. mengakuisisi Landis Strategi & Inovasi di Amerika Serikat, yang berbasis pada penelitian spesialis konsultasi .
- b. mengakuisisi Sinotrust Market Research sebuah perusahaan terkemuka riset pasar dan konsultasi.
- c. Memberikan nilai maksimal kepada para stakeholder
- d. Menjaga keakuratan & kerjasama yang baik terhadap client

1.3. Struktur Organisasi PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan

Struktur gambaran secara skematis mengenai bagaimana pekerjaan dapat dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan hubungan diantara fungsi ,bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan,tugas,wewenang dan tanggung jawab bagian dapat dilihat secara jelas dalam struktur paway berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur ini mengandung unsure-unsur spesialisasi kerja pada setiap bagian. Seluruh tugas dan tanggung jawab setiap bagian dapat dilihat secara jelas dalam struktur perusahaan mengenai standarisasi, koordinasi, sentralisasi dan desentralisasi.

Gambar 4.1 Struktur organisasi

1.4. Deskripsi Bidang Kerja/Bagian PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Sesuai dengan struktur organisasi perusahaan diatas, pembagian tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada PT.KANTAR TNS Indonesia Medan adalah :

1. Pimpinan Cabang/Daerah

Pemimpin daerah adalah pimpinan tertinggi dalam wilayah Sumatera khususnya di Cabang Medan beberapa tugas sebagai berikut :

- a. Mengendalikan dan melaksanakan seluruh aktivitas kegiatan Operasional Jasa Project *marketing research* untuk seluruh panel produk pasar.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas kegiatan administrasi pencatatan *planning project*.
- c. Melaksanakan konsep-konsep perencanaan strategis untuk pencapaian target project tersebut.
- d. Mempertahankan, menjaga dan meningkatkan pencapaian kinerja operasi riset secara berkelanjutan.
- e. Mengatur kerja sama dengan aparat keamanan, menentukan jumlah personil, mengatur pembagian tugas serta pengendalian mutu kerja.
- f. Memastikan kebenaran semua laporan hasil kerja, termasuk pengawasan jadwal waktu pelaporan.

2. Wakil pimpinan cabang

Tugas dan tanggung jawab wakil pimpinan cabang antara lain :

- a. Memastikan seluruh aktivitas operasional jasa riset pada unit cabang operasi.
- b. Bertanggung jawab atas aktivitas kegiatan administrasi pencatatan -

kegiatan operasional research.

- c. Melaksanakan konsep-konsep perencanaan strategis yang telah disusun oleh pemimpin daerah untuk pencapaian kinerja operasi di area kelolaannya secara berkelanjutan.
- d. Mengatur kerjasama dengan aparat keamanan, menentukan jumlah personil, mengatur pembagian tugas serta pengendalian mutu kerja
- e. Memastikan kebenaran semua laporan hasil kerja, termasuk pengawasan skedul pelaporan.
- f. Memberhentikan kinerja operasi berjalan dengan baik sesuai ketentuan.

3. Staff Administrasi

Tugas dan tanggung jawab Staff Administrasi antara lain :

- a. Melaksanakan training untuk calon interviewer
- b. Melakukan administrasi pencatatan/pembukuuan mutasi cash management
- c. Melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas operasional semua *project Research*.
- d. Melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas opsional administrasi unit.

4. Supervisor

Tugas dan Tanggung jawab Supervisor antara lain :

- a. Melakukan *briefing* untuk interviewer
- b. Mengatur dan mempertanggung jawabkan Data Suplier yang sedang dilakukan/di kerjakan oleh interviewer
- c. Memberikan informasi/laporan untuk setiap perolehan data project.

5. Data Supervisor Quality Control (DSQC)

Tugas dan tanggung jawab Staf Unit Pengawas antara lain :

- a. Mengelola informasi dan monitoring seluruh kegiatan operasional terhadap semua project, serta memberikan pelayanan dan memandu penyelesaian masalah dengan baik dan tepat guna untuk pencapaian target dan nilai.
- b. Melakukan pemantauan dan pengendalian operasional secara menyeluruh terhadap unit-unit operasional bekerja sama dengan jajaran unit operasional dalam mencapai target.

6. Data Supplier

Tugas dan tanggung jawab Data Supplier antara lain :

- a. Pengenalan tentang penelitian pasar (*market Research*)
- b. Menguasai Metode Research dan menangani responden dengan efektif
- c. Menjaga Mesin CAPI (Device) dan Menjaga Produk Test / Material Project
- d. Pengumpulan data sampling yang akurat.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian terkumpul data primer yang di ambil dari keseluruhan karyawan, yaitu sebanyak 72 orang. Untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT.KANTAR TNS Indonesia di Medan. Karakteristik responden yang diuraikan sebagai berikuini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	13,9 %
2	Perempuan	62	86,1%
	Total	72	100%

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 13,9 % dari total responden.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase %
1	20 - 40 Tahun	42	58,3%
2	41 - 55 Tahun	30	41,7 %
	Total	72	100%

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.KANTAR TNS Indonesia di Medan yang menjadi responden berusia 20 – 40 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 58,3 % dari total responden.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
2	SMA	45	62,5 %
3	D3	13	18%
3	S1	14	19,5 %
	Total	72	100%

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.KANTAR TNS Indonesia di Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 62,5% dari total responden.

3. penyajian data jawaban responden

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data kuantitatif yang berasal dari sebanyak 72 orang responden dengan jumlah angket sebanyak 28 butir pertanyaan.

Tabel 4.4
Jawaban Responden pada butir pernyataan variabel (X1) Gaya
Kepemimpinan Transformasional

butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	10	13.9	13.9	13.9
setuju	35	48.6	48.6	62.5
sangat setuju	27	37.5	37.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	8	11.1	11.1	11.1
setuju	49	68.1	68.1	79.2
sangat setuju	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
ragu-ragu	14	19.4	19.4	22.2
setuju	38	52.8	52.8	75.0
sangat setuju	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	11	15.3	15.3	15.3
setuju	47	65.3	65.3	80.6
sangat setuju	14	19.4	19.4	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	9	12.5	12.5	12.5
setuju	54	75.0	75.0	87.5
sangat setuju	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	13	18.1	18.1	18.1
setuju	41	56.9	56.9	75.0
sangat setuju	18	25.0	25.0	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
ragu-ragu	17	23.6	23.6	26.4
setuju	31	43.1	43.1	69.4
sangat setuju	22	30.6	30.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	23	31.9	31.9	31.9
setuju	34	47.2	47.2	79.2
sangat setuju	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.5

Jawaban Responden pada butir pernyataan variabel (X2) Kecerdasan Emosional

butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	13	18.1	18.1	18.1
setuju	39	54.2	54.2	72.2
sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	15	20.8	20.8	20.8
setuju	44	61.1	61.1	81.9
sangat setuju	13	18.1	18.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
ragu-ragu	19	26.4	26.4	29.2
setuju	36	50.0	50.0	79.2
sangat setuju	15	20.8	20.8	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	19	26.4	26.4	26.4
setuju	43	59.7	59.7	86.1
sangat setuju	10	13.9	13.9	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.6

Jawaban Responden pada butir pernyataan variabel (Y1) Motivasi Kerja

butir 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	17	23.6	23.6	23.6
setuju	38	52.8	52.8	76.4
sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	16	22.2	22.2	22.2
setuju	39	54.2	54.2	76.4
sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
Total	72	100.0	100.0	

butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	18	25.0	25.0	25.0
	setuju	34	47.2	47.2	72.2
	sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	23	31.9	31.9	31.9
	setuju	36	50.0	50.0	81.9
	sangat setuju	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	20.8	20.8	20.8
	setuju	35	48.6	48.6	69.4
	sangat setuju	22	30.6	30.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	26	36.1	36.1	36.1
	setuju	35	48.6	48.6	84.7
	sangat setuju	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Tabel 4.7
Jawaban Responden pada butir pernyataan variabel (Y2) Kinerja Karyawan

butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	10	13.9	13.9	13.9
	setuju	33	45.8	45.8	59.7
	sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	20.8	20.8	20.8
	setuju	42	58.3	58.3	79.2
	sangat setuju	15	20.8	20.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	ragu-ragu	18	25.0	25.0	27.8
	setuju	32	44.4	44.4	72.2
	sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	ragu-ragu	15	20.8	20.8	23.6
	setuju	38	52.8	52.8	76.4
	sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0

butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2.8	2.8	2.8
	ragu-ragu	15	20.8	20.8	23.6
	setuju	38	52.8	52.8	76.4
	sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	14	19.4	19.4	19.4
	setuju	41	56.9	56.9	76.4
	sangat setuju	17	23.6	23.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.4	1.4	1.4
	ragu-ragu	13	18.1	18.1	19.4
	setuju	40	55.6	55.6	75.0
	sangat setuju	18	25.0	25.0	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	16	22.2	22.2	22.2
	setuju	36	50.0	50.0	72.2
	sangat setuju	20	27.8	27.8	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	24	33.3	33.3	33.3
	setuju	35	48.6	48.6	81.9
	sangat setuju	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	12	16.7	16.7	16.7
	setuju	31	43.1	43.1	59.7
	sangat setuju	29	40.3	40.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

butir 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	15	20.8	20.8	20.8
	setuju	44	61.1	61.1	81.9
	sangat setuju	13	18.1	18.1	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

4. Uji kualitas data**4.1 Uji validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur.

Data dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* ($>0,3$)

untuk setiap butir pertanyaan. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	28.1111	8.326	.352	.733
butir 2	28.2500	8.359	.463	.713
butir 3	28.3472	7.864	.415	.722
butir 4	28.3056	7.962	.557	.696
butir 5	28.3472	8.934	.328	.735
butir 6	28.2778	8.175	.417	.720
butir 7	28.3333	6.873	.619	.674
butir 8	28.4583	8.111	.374	.729

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS dari 8 (delapan) pernyataan pada gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlatiogn* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	11.7361	2.479	.648	.674
butir 2	11.8611	3.135	.351	.817
butir 3	11.9444	2.222	.665	.662
butir 4	11.9583	2.604	.649	.677

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS dari 4 (empat) pernyataan pada kecerdasan emosional dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlatiogn* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	19.7917	6.674	.504	.786
butir 2	19.7778	6.457	.587	.768
butir 3	19.7639	6.324	.571	.772
butir 4	19.9306	6.629	.512	.785
butir 5	19.6944	6.328	.588	.768
butir 6	20.0000	6.366	.606	.764

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil *output* SPSS dari 6 (enam) pernyataan pada motivasi kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlatiogn* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir 1	36.1389	15.980	.526	.810
butir 2	36.4028	15.427	.690	.795
butir 3	36.4306	15.742	.467	.817
butir 4	36.4306	16.558	.369	.827
butir 5	36.3611	17.079	.341	.827
butir 6	36.3611	15.840	.545	.808
butir 7	36.3472	15.131	.676	.794
butir 8	36.5556	16.617	.392	.823
butir 9	36.1667	15.859	.520	.811
butir10	36.4306	15.685	.662	.798

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS dari 10 (sepuluh) pernyataan pada kinerja karyawan dinyatakan valid (sah) karena semua nilai *corrected item total correlatiogn* untuk masing-masing butir pertanyaan > 0.3 .

4.2. Uji Realibilitas Data

Uji Reliabilitas menguji kehandalan butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner dikatakan handal apabila nilai *cronbach alpha* > 0.6 . Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *cronbach's alpa* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. Hasil uji validitas terhadap variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja kerja dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, Hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,683 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel.

Tabel 4.13 Hasil Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Berdasarkan tabel 4.13, Hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel kom

petensi adalah reliabel.

Tabel 4.14 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja (Y1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,804 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel.

Tabel 4.15 Hasil Realibilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,827 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel.

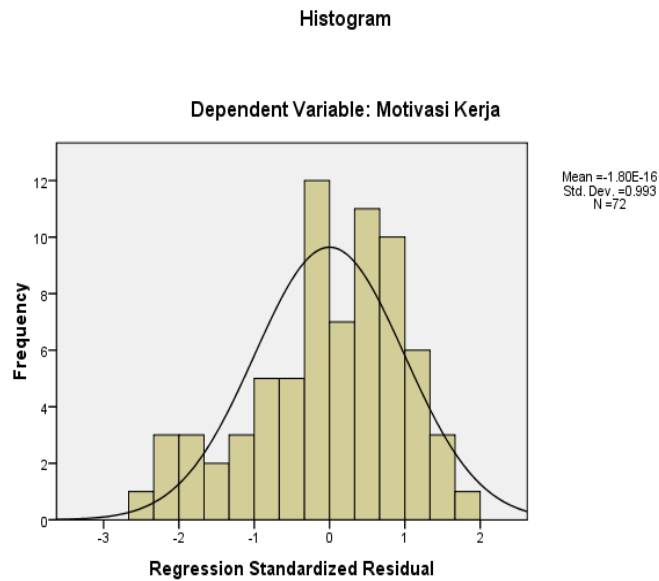
5. Uji Asumsi Klasik

5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui SPSS.

Kriteria untuk histogram, yaitu :

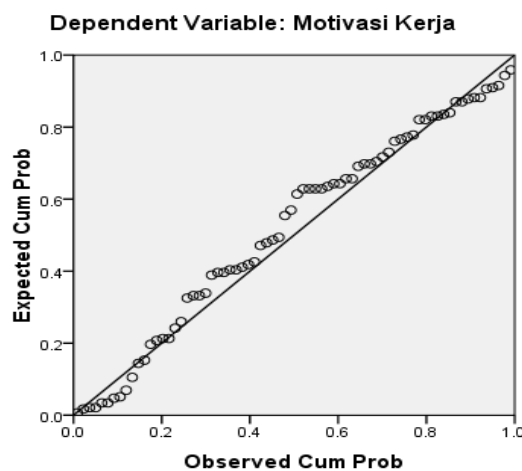
- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.



Gambar 4.16 Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 4.16 di atas terlihat garis membentuk lonceng dan berada di tengah, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.17 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Dimana kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

Dari grafik P-P Plot di atas terlihat titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* diperoleh nilai sebesar 0.690 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.728 > 0.05$ dapat dilihat pada tabel 4.18. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov (K-S)*

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17468325
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

,a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan

SPSS Versi 16.00 (2018)

5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui data yang dihasilkan tidak bersifat heterokedastisitas. Uji multikolinieritas dideteksi dari Nilai VIF dan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka data tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas Dependent Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	6.855	3.025		2.266	.027		
gaya kepemimpinan	.524	.093	.558	5.627	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasikerja

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas Dependent Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.070	1.734		3.501	.001		
Kecerdasan emosional	1.119	.109	.776	10.309	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: motivasikerja

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.957	2.719		1.823	.073		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.305	.097	.221	3.134	.003	.689	1.452
Motivasi Kerja	1.075	.104	.731	10.367	.000	.689	1.452

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.154	2.218		4.126	.000		
	Kecerdasan Emosional	.448	.203	.211	2.203	.031	.397	2.518
	Motivasi Kerja	1.015	.141	.690	7.196	.000	.397	2.518

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF dan *tolerance* Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10. Ghazali (Rusiadi, 2014), dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1.

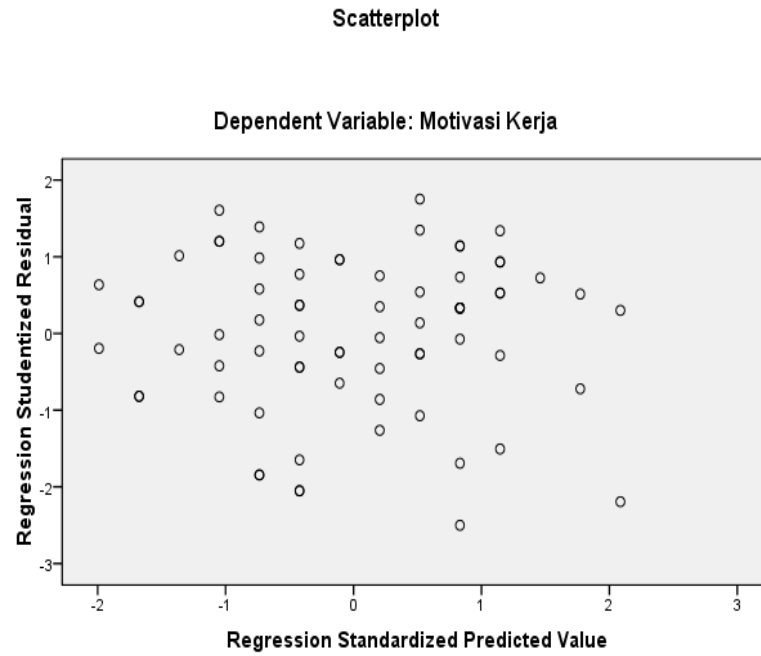
5.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Kriterianya adalah sebagai berikut :

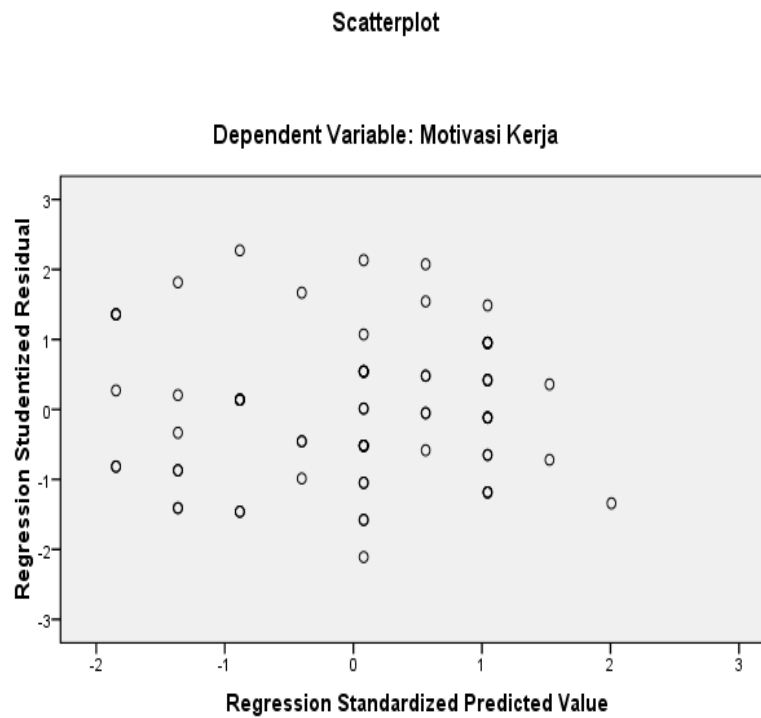
1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

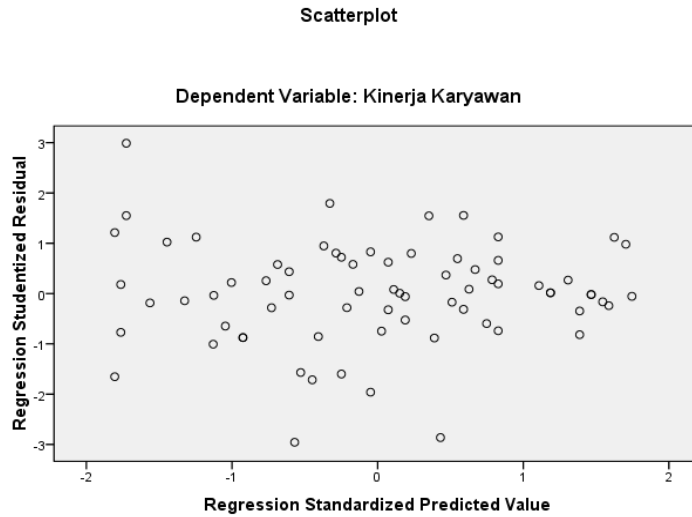
Gambar 4.18 grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.



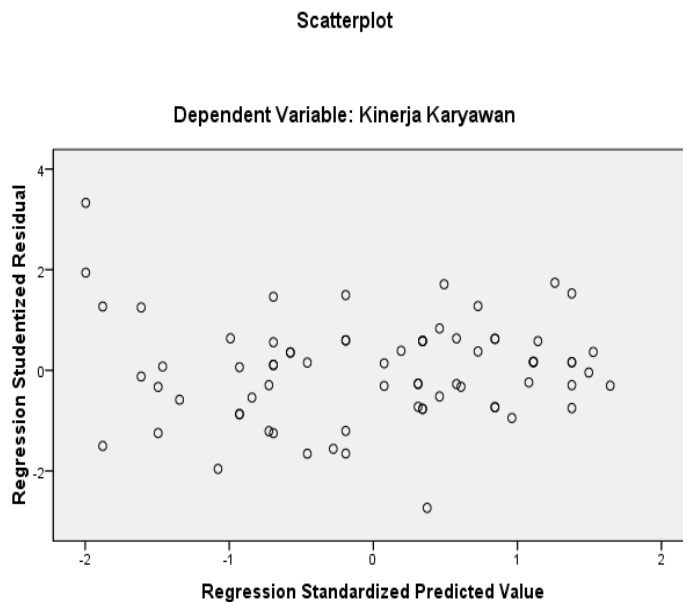
Gambar 4.19 grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja.



Gambar 4.20 grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi.



Gambar 4.21 grafik scatterplot hasil uji heterokedastisitas variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai mediasi.



Pada gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model data ini bebas dari heterokedastisitas.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

6.1. Analisis Model 1

4.21 Hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.855	3.025		2.266	.027
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.524	.093	.558	5.627	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y1) diperoleh t hitung 5.627 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja. Jadi, gaya kepemimpinan dapat dilihat dari sikap dan perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya.

4.22 Hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.070	1.734		3.501	.001
	kecerdasan emosional	1.119	.109	.776	10.309	.000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan tabel hasil uji pengaruh kecerdasan emosional (X2) terhadap motivasi kerja (Y1) diperoleh t hitung 10.309 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan-

dengan adanya kecerdasan emosional dapat meningkatkan motivasi kerja.

4.23 Hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	2.719		1.823	.073
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.305	.097	.221	3.134	.003
	Motivasi Kerja	1.075	.104	.731	10.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Untuk nilai gaya kepemimpinan diperoleh t hitung 3.134 dengan nilai signifikansi $0.03 < 0.05$, maka **H1 diterima** merupakan jalur path P₁ dan motivasi kerja diperoleh t hitung 10.367 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka **H1 diterima** merupakan jalur Path P₂. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

4.24 Hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.154	2.218		4.126	.000
	Kecerdasan Emosional	.448	.203	.211	2.203	.031
	Motivasi Kerja	1.015	.141	.690	7.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai kecerdasan emosional diperoleh t hitung

2.203 dengan nilai signifikan $0.31 > 0.05$, maka **Ho diterima** merupakan jalur path P_1 dan motivasi kerja diperoleh t hitung 7.196 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka **H1 diterima** merupakan jalur Path P_2 . Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerj sebagai variabel mediasi tidak berfungsi.

6.2. Analisis Regresi Model 2

Tabel 4.25 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.757	2.17025

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	2.719		1.823	.073
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.305	.097	.221	3.134	.003
	Motivasi Kerja	1.075	.104	.731	10.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00 (2018)

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.740	2.24205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

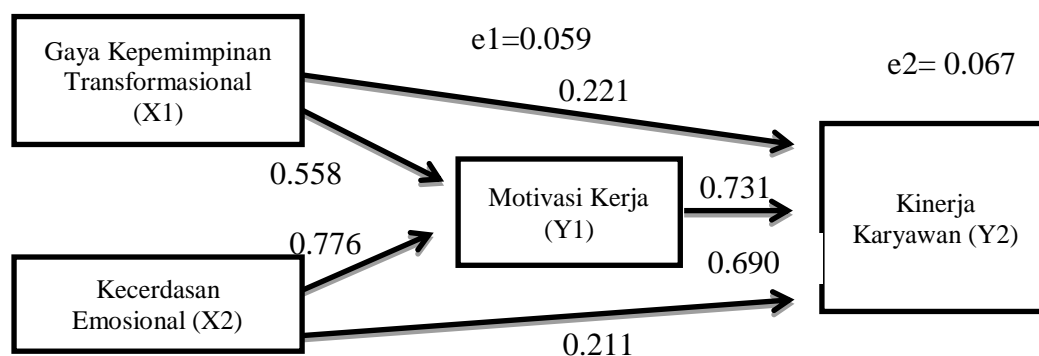
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.154	2.218		4.126	.000
	Kecerdasan Emosional	.448	.203	.211	2.203	.031
	Motivasi Kerja	1.015	.141	.690	7.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier diatas, maka diperoleh gambar analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 4.22 Kerangka Konseptual Analisis Jalur



Sehingga hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan total pengaruh tidak langsung antar variabel dijelaskan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.27 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh Tidak Langsung

No	Variabel	Pengaruh	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Total
1	Gaya kepemimpinan transformasional	Langsung	0.558	0.221	$0.558 \times 0.221 = 0.123$
		Tidak Langsung		0.731	0.731
					$0.123 + 0.731 = 0.854$
2	Kecerdasan emosional	Langsung	0.776	0.211	$0.776 \times 0.211 = 0.163$
		Tidak Langsung		0.690	0.690
					$0.163 + 0.690 = 0.853$

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) melalui Motivasi Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, yaitu $0.731 > 0.123$, maka H1 yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kerja melalui motivasi kerja **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung mempengaruhi kinerja karyawan melalui dampak dari motivasi kerja. Artinya gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja - karyawan melalui motivasi kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan besarnya nilai total pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, yaitu $0.690 > 0.163$, maka H2 yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja **diterima**. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel yang memediasi antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan memiliki dampak dari motivasi kerja. Artinya kecerdasan emosional yang dimiliki pemimpin dan karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Uji Kesesuaian

7.1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Diketahui:

Koefisien (α) = 5% (df= n-k= 72-4= 68).

Jumlah sampel (n) = 72 Jadi nilai t tabel = 1.995.

Jumlah variabel (k) = 4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.855	3.025		2.266	.027
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.524	.093	.558	5.627	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.070	1.734		3.501	.001
	Kecerdasan Emosional	1.119	.109	.776	10.309	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	2.719		1.823	.073
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.305	.097	.221	3.134	.003
	Motivasi Kerja	1.075	.104	.731	10.367	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.154	2.218		4.126	.000
	Kecerdasan Emosional	.448	.203	.211	2.203	.031
	Motivasi Kerja	1.015	.141	.690	7.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai uji-t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar $5.627 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Nilai probabilitas signifikan t untuk kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja sebesar $10.309 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kecerdasan emosional signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar $3.134 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
4. Nilai probabilitas signifikan t untuk kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar $2.203 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kecerdasan emosional signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7.2. Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya apabila mendekati nol.

Tabel 4.28 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.740	2.24205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.29 Koefisien Determinasi Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.757	2.17025

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.33 dan tabel 4.34 di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar :

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,865^2} = 0,251$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,874^2} = 0,236$$

$$\begin{aligned} R2m &= 1 - P^2e_1 \cdot P^2e_2 \\ &= 1 - (0,251)^2 (0,236)^2 \\ &= 1 - (0,063) (0,055) \\ &= 0.996 \\ &= 99,6 \% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 99.6%, menunjukkan bahwa 0.99.6 informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 0.4% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model penelitian yaitu variabel kepemimpinan.

7.3. Uji Mediasi

Interpretasi gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Tabel 4.30

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.302	2.50098

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.855	3.025		2.266	.027
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.524	.093	.558	5.627	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel 4.31

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.757	2.17025

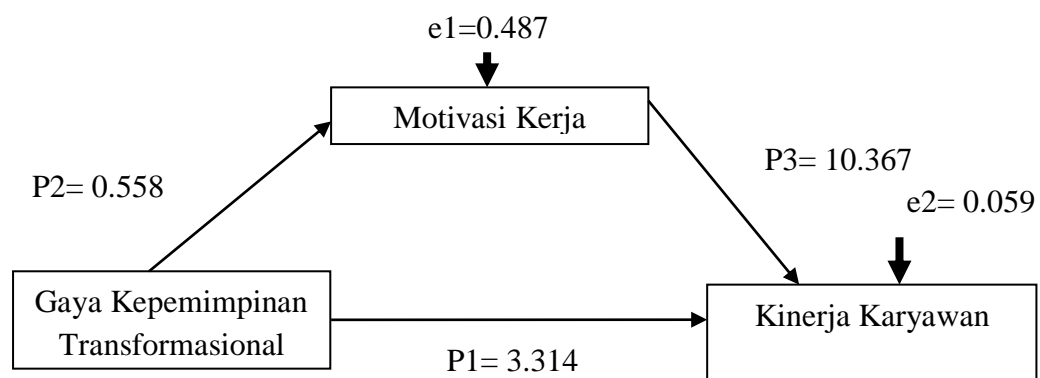
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.957	2.719		1.823	.073
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.305	.097	.221	3.134	.003
	Motivasi Kerja	1.075	.104	.731	10.367	.000

Dari hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta untuk gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0.558 dan signifikan pada 0.000 yang berarti gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi motivasi kerja. Nilai koefisien standardized beta 0.558 merupakan nilai path atau jalur P2. Pada output SPSS tabel 4.36 nilai standardized beta untuk gaya kepemimpinan 3.134 dan motivasi kerja 10.367 semuanya signifikan. Nilai standardized beta gaya kepemimpinan transformasional 3.134 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai standardized beta motivasi kerja 10.367 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai $e1 = (1 - 0.302)^2 = 0.487$ dan besarnya nilai $e2 = (1-0.757)^2 = 0.059$.



Gambar 4.23 Analisis Intervening Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari gaya kepemimpinan transformasional ke motivasi kerja sebagai intervening lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 3.314, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $P2 \times P3 = (0.558) \times (10.367) = 5.784$ atau total pengaruh gaya kepemimpinan transformasional ke kinerja = $3.314 + (0.558 \times 10.367) = 9.197$. Oleh karena nilai $(P2 \times P3 > P1)$ maka motivasi kerja -

berfungsi sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan yang diperoleh, menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan disimpulkan hipotesis diterima.

Interpretasi Kecerdasan Emosional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1)

Tabel 4.33

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.597	1.89933

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.070	1.734		3.501	.001
	Kecerdasan Emosional	1.119	.109	.776	10.309	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.00

Tabel 4.34
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.740	2.24205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional

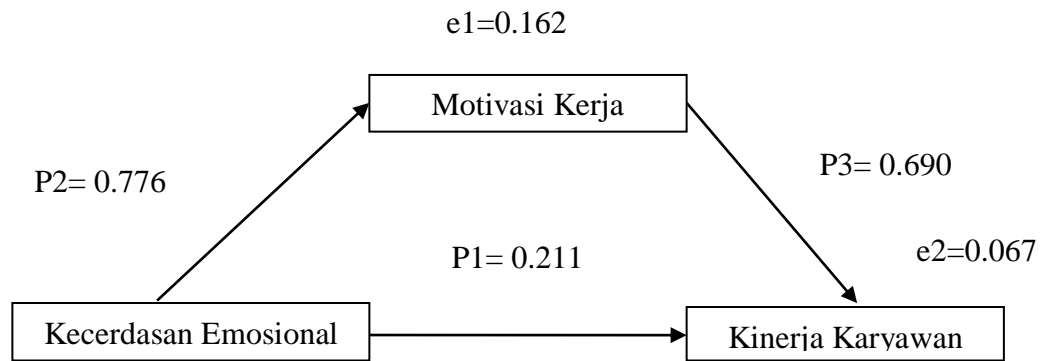
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.154	2.218		4.126	.000
	Kecerdasan Emosional	.448	.203	.211	2.203	.031
	Motivasi Kerja	1.015	.141	.690	7.196	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output SPSS memberikan nilai standardized beta untuk kecerdasan emosional sebesar 0.776 dan signifikan pada 0.000 yang berarti kecerdasan emosional mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien standardized beta 0.776 merupakan nilai path atau jalur P2. Pada output SPSS tabel 4.38 nilai standardized beta untuk kecerdasan emosional 0.211 dan motivasi kerja 0.690 semuanya signifikan. Nilai standardized beta kecerdasan emosional 0.211 merupakan nilai jalur path P1 dan nilai standardized beta motivasi kerja 0.690 merupakan nilai jalur path P3. Besarnya nilai $e_1 = (1 - 0.597)^2 = 0.162$ dan besarnya nilai $e_2 = (1 - 0.740)^2 = 0.067$.



Gambar 4.24 Analisis Intervening Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari kecerdasan emosional ke motivasi kerja sebagai intervening lalu ke kinerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0.211, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu $(0.776) \times (0.690) = 0.535$ atau total pengaruh kecerdasan emosional ke kinerja = $0.211 + (0.776 \times 0.690) = 0.746$. Oleh karena nilai $(P2 \times P3 > P1)$ maka motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh, menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja mendapat dukungan empiris atau dapat disimpulkan hipotesis diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Standardized Coefficient* Beta dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.558 dengan signifikan sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif karena nilai *Standardized Coefficient* Beta bernilai positif, selain itu juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan karena nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) karyawan di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Maka hipotesis dapat diterima.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, -

maka peneliti telah mengajukan hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *Standardized Coefficient* Beta dari gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0.776 dengan signifikan sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional (X2) berpengaruh positif karena nilai *Standardized Coefficient* Beta bernilai positif, selain itu juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan karena nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y1) karyawan di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Maka hipotesis dapat diterima

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0.003 dan motivasi kerja sebesar 0.000 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0.05 sehingga gaya kepemimpinan transformasional melalui motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KANTAR TNS

Indonesia di Medan. Hal ini didukung dengan nilai T_{hitung} yang dimiliki gaya kepemimpinan transformasional sebesar 3.134 sedangkan T_{tabel} yang dimiliki sebesar 1.995. Maka $T_{hitung} > T_{tabel}$, karena 3.314 lebih besar dari 1.995 dan nilai T_{hitung} yang dimiliki motivasi kerja sebesar 10.367 sedangkan T_{tabel} sebesar 1.995. maka $T_{hitung} > T_{tabel}$, karena 10.367 lebih besar dari 1.995. Sehingga benar bahwa gaya kepemimpinan transformasional melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) karyawan di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Maka hipotesis dapat diterima.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki kecerdasan emosional sebesar 0.031 dan motivasi kerja sebesar 0.000, sehingga kecerdasan emosional melalui motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Hal ini didukung dengan nilai T_{hitung} yang dimiliki kecerdasan emosional sebesar 2.203 sedangkan T_{tabel} yang dimiliki sebesar 1.995. Maka $T_{hitung} > T_{tabel}$, karena 2.203 lebih besar dari 1.995 dan nilai T_{hitung} yang dimiliki motivasi kerja sebesar 7.196 sedangkan T_{tabel} sebesar 1.995. maka $T_{hitung} > T_{tabel}$, karena 7.196 lebih besar dari 1.995. Sehingga benar bahwa kecerdasan emosional melalui motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu melalui motivasi kerja sebagai mediasi.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan emosional (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui motivasi kerja (Y1) karyawan di PT. KANTAR TNS Indonesia di Medan. Maka hipotesis dapat diterima

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar $5.627 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Nilai probabilitas signifikan t untuk kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja sebesar $10.309 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kecerdasan emosional signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Nilai probabilitas signifikan t untuk jumlah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar $3.134 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
4. Nilai probabilitas signifikan t untuk kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar $2.203 > 1.995$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kecerdasan emosional signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hal ini bahwa uji mediasi gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi, dengan nilai $e_1 = 0.487$, $e_2 = 0.059$ dan pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung, yaitu $5.784 > 3.314$. Maka variabel motivasi berfungsi sebagai mediasi. Sedangkan uji mediasi kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai $e_1=0.162$,

$e^2=0.067$ dan pengaruh tidak langsung langsung > pengaruh langsung, yaitu $5.535 > 0.211$. Maka variabel motivasi berfungsi sebagai mediasi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, diketahui gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Saran yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Baiknya pimpinan di dalam perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang transformasional atau karismatik, lebih peka terhadap bawahan memberikan dorongan atau motivasi agar bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan juga untuk mempengaruhi bawahan dan hal ini bisa menggerakkan karyawan baik secara individu atau kelompok dapat sebagai penunjang pencapaian tujuan dan bawahan akan terdorong dengan kepekaan atau perhatian dari pemimpin yang ada di dalam perusahaan tersebut.
2. Sebaiknya dalam bekerja semua pihak baik atasan dan bawahan dapat memberikan kecerdasan emosi sendiri, ini merupakan faktor yang timbul dari dalam diri setiap individu atas pengalaman, perasaan atau keadaan yang terjadi untuk dirinya. Hal ini bisa menjadi faktor kejenuhan bekerja. Diharapkan karyawan baik atasan maupun pimpinan bisa membedakan antara pekerjaan dan pribadi. Emosi atau perasaan yang terbawa dari lingkungan luar pekerjaan sebaiknya jangan dibawa dalam hal pekerjaan.
3. Kepemimpinan untuk bertindak yang relatif terhadap bawahan dalam bekerja, contohnya dalam kebutuhan. Kepuasan dalam bekerja dengan hal penerimaan gaji yang agak lama membuat bawahan jenuh untuk bekerja karena bawahan memerlukan kebutuhan tersebut untuk memenuhi kebutuhannya untuk bekerja.

4. Motivasi kerja merupakan dorongan kebutuhan yang sangat penting untuk diri karyawan yang memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja, Sebaiknya atasan dapat memotivasi para bawahan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Amin Wijaya Tunggal. 2014. *Manajemen Teori, ilmu dan praktik*. Jakarta: Harvarindo
- Anwar Sanusi. 2102. *Metode penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Antonakis. 2012. *Kepemimpinan transformasional dan Kharismatik*.
- Arikuanto. 1998. *Prosedur penelitian suatu praktik*. Jakarta: Rineka cipta, metodologi penelitian
- Dr. Wirawan, Edisi Kedua. 2014. *Kepemimpinan Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*.
- Hadi, Sahlan. 2005. *Aplikasi statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Gramedia Pustaka.
- Handoko, T Hani Edisi kedua, Oktober 2012. *Manajemen*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*.USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi.2013. *Metode Penelitian*.USU Press. Medan
- Knicky dan Kreitner. 2014. *Perilaku Organisasi edisi 9*. Jakarta: Salemba empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Northouse, Peter G. Edisi ke enam, 2013,. *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, Jakarta: Permata Putri Media.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Lepkhair
- Riduwan. 2013. *Rumus dan data dalam aplikasi statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*, Medan: USU Press
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Linda Karya
- Sugiono. 2013. *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: statistika untuk penelitian

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daryani, Eko, 2012. “*Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja karyawan*”. *Jurnal ekonomi SDM*. Jakarta: Bursa Efek Indonesia.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009. “*Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Outsourcing karya buana Semarang)*”. *Jurnal Ekonomi SDM*.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1),
- Heri Susanto dan Nuraini. 2010. “*Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan kebumen*”. *Jurnal ekonomi SDM* .
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2),
- Indra Kharis. 2009. “*Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*”. *Jurnal ekonomi manajemen*.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Nasution, A. P. (2019). Implementasi e-budgeting sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas Pemerintah daerah kota binjai. *Jurnal akuntansi bisnis dan publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nurchayani dan Andiany Dewi. 2016. “*Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening*”. *E-Jurnal Manajemen*.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Prasetyo, Sigit. 2014. “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intrvening (Studi Hotel Berbintang di Yogyakarta)*”. *Jurnal ekonomi SDM*.
- Purba, R. B. (2018). Pengaruh penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, transparansi publik dan aktivitas Pengendalian terhadap akuntabilitas keuangan pada badan keuangan daerah kabupaten tanah datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rosita. 2016. “*Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pharos Surabaya*”. *Jurnal ekonomi SDM*.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Susanto Heri. 2010. “*Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di Kantor PERNAHAN Kebumen*”. *Jurnal ekonomi SDM*
- Wijaya, Francis Elizabeth. 2012. “*Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening*”. *Jurnal: Universitas Multimedia Nusantara*.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.