PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH

SKRIPSI

Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

IRA ZULFIYA
NPM. 20310195
PRODI. MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2024

DAFTAR ISI

Hal

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi
LEMBAR PERNYATAAN vii
ABSTRAK viii

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan 1
1.2 Masalah Penelitian 4
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Skop Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI
2.1 Kinerja 8
2.1.1 Pengertian Kinerja 8
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 8
2.1.3 Indikator Kepuasan Kinerja 9
2.2 Kepemimpinan Transformasional 9
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional 10
2.2.2 Faktor mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional 11
2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional 12
2.3 Kecerdasan Emosional 13
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional 13
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional 14
2.3.3 Indikator Kecerdasan Emosional 14
2.4 Penelitian Terdahulu 15
2.5 Kerangka Konseptual 15
2.6 Hipotesis Penelitian 16

BAB III METODOLOGI PENELITIAN
3.1 Populasi dan Sampel 21
3.1.1 Populasi 21
3.1.2 Sampel 21
3.2 Metode Penarikan sampel 22
3.3 Metode Pengumpulan Data 23
3.4 Operasional Variabel 24
3.5 Metode Analisis Data 25
3.6 Pengujian Data 26
3.6.1 Pengujian Validitas 27
3.6.2 Pengujian Reliabilitas 28
3.7 Pengujian Hipotesis 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Karakteristik Responden 30
4.2 Hasil Pengujian Data..... 31
4.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 34
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan 37

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 42
5.2 Saran-saran..... 42

DAFTAR PUSTAKA..... 44
DAFTAR LAMPIRAN……..... 46
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 60

DAFTAR TABEL

Hal

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu..... 17
Tabel III.1 Skala Likert..... 23
Tabel III.2 Operasional Variabel..... 24
Tabel IV.1 Karakteristik Responden..... 30
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas..... 32
Tabel IV.3 Uji Reabilitas Variabel Penelitian Alpha..... 33
Tabel IV.4 Hasil Uji Multikolinaeritas 35
Tabel IV.5 Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja 37
Tabel IV.6 Model Summary..... 38
Tabel IV.7 Hasil Uji Secara Parsial 39
Tabel IV.8 Hasil Uji secara Simultan 41

DAFTAR GAMBAR

Hal

II.1 Kerangka Konseptual 19
IV.1Hasil Uji Normalitas 34
IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedasitas 36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Widodo, 2018:87).

Sumber daya manusia sangat penting bagi Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh karena sumber daya manusia dapat berdampak baik pada suatu organisasi.. Sumber daya manusia pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan dalam menjalankan aktivitas, pengetahuan dalam menyelesaikan masalah , keterampilan pada suatu instansi dan dorongan untuk memperbaikan setiap permasalahan yang terjadi. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh dalam pencapaian tujuannya (Putra, 2018:75).

Menurut Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Pengertian kinerja karyawan menurut Sundiman (2021:72) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sebagai suatu asset yang sangat berharga pada instansi pemerintah. Hal ini terkait dengan peran sumber daya manusia dalam meningkatkan aktivitas kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh. Setiap instansi pemerintah mengharapkan karyawan yang mempunyai kompetensi, kemampuan atau pengetahun yang tinggi. Untuk dapat mempertahankan kinerja yang kompetitifnya upaya yang dilakukan oleh Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh dengan merekrut karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dalam menghadapi masalah atau menyelesaikan tugas. Dalam hal ini Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh dapat memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan hak-hak karyawan secara penuh. Di sisi lain karyawan juga harus melaksanakan kewajibannya kepada organisasi sehingga tercapai kualitas kerja yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Sedangkan kepemimpinan transformasional Menurut Sitinjak (2018:4) adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemapuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama". Sedangkan menurut Wahjosumidjo

(2018:154) para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya.

Fenomena kepemimpinan transformasional merujuk pada sebuah pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi bawahan dengan cara yang mengubah paradigma, memperkuat motivasi intrinsik, dan mengarahkan mereka menuju tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan kuat tentang masa depan yang diinginkan dan mampu menyampaikannya secara persuasif kepada bawahannya. Visi ini memberikan arahan dan inspirasi bagi tim.Pemimpin transformasional sering kali berpegang teguh pada nilai-nilai yang kuat, seperti kejujuran, integritas, dan keadilan. Mereka memperlihatkan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut, sehingga menginspirasi bawahan mereka untuk mengikuti jejak yang sama.

Menurut Patton (2018:110) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif, individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak implusif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Endratno (2020:3) kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi, dan mendapatkan kepuasan kerja serta mengatur keadaan jiwa.

Kecerdasan emosional karyawan dapat dilihat pada saat karyawan tersebut memberikan perintah, menegur kesalahan dan memberikan hukuman. Hal ini yang akan menyebabkan naiknya emosional karyawan yang berdampak baik pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh maupun berdampak kurang baik pada instansi pemerintah. Kecerdasan emosional dengan tingkat lebih tinggi karyawan terbiasa dengan tindakan seperti marah berlebihan, sering kurang sopan dalam memberikan arahan, termasuk memberikan hukuman pada bawahannya. Kecerdasan emosional dengan tingkat lebih rendah, karyawan terbiasa untuk takut, dendam dan salah paham terhadap atasannya. Fenomena seperti ini tentunya sangat membutuhkan kecerdasan emosi yang lebih baik bagi karyawan di organisasi perkebunan agar mereka dapat tetap berkinerja baik.

Pada kenyataannya kecerdasan emosional tidak hanya dapat dipahami saja namun di imbangi dengan beberapa pelatihan (training) mengenai kecerdasan emosional (*emotional quotient*) sehingga menjadi suatu kebiasaan dan kemudian berubah menjadi karakter yang diharapkan pada diri karyawan. Kecerdasan emosional dapat pelajari, dilatih, dan dikembangkan pada masa kanak-kanak, sehingga masih ada peluang untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan sumbangan dalam pengembangan karir karyawan.

Fenomena kecerdasan emosional yang ada menunjukan bahwa tidak sedikit orang masih mengedepankan IQ tinggi sebagai penilaian utama dalam sebuah pekerjaan. Padahal ada banyak orang dengan IQ sedang yang dapat mengungguli prestasi pekerjaan orang dengan IQ tinggi. Hal ini menunjukan bahwa IQ tidak selalu dapat memperkirakan prestasi kerja seseorang. Untuk itu pimpinan harus memahami kecerdasan emosional seseorang.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh".**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat di identifikasi sebagai berikut :

1. apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh?
2. apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh ?
3. apakah kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
2. untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
3. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh
3. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan..

2. Sebagai bahan pertimbangan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh sehubungan dengan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.
3. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh terutama berkenaan dengan kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

1.5 Skop Penelitian

Peneliti mengambil skop bidang ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), metode analisis adalah metode kuantitatif, dengan menganalisis variabel kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Dimana yang menjadi lokasi penelitian ini adalah Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh yang beralamat Jln. Stadion H. Dimurthala No.1. Kota Baru, Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh.