

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD MITRA JAYA FARM**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh:

CRYSTIAN SUBEKTI
NPM: 18.1.02.02.0267

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2022**

Skripsi oleh:

Oleh :

CRYSTIAN SUBEKTI

NPM : 18.1.02.02.0267

Judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD MITRA JAYA FARM**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 13 Juli 2022

Pembimbing 1


Zulistian, S.Pd., M.M
NIDN. 0711118603

Pembimbing 2


Sigit Wisnu Setya B., M.M
NIDN. 0720108202

Skripsi Oleh :

CRYSTIAN SUBEKTI

NPM: 18.1.02.02.0267

Judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UD. MITRA JAYA FARM**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: 21 Juli 2022

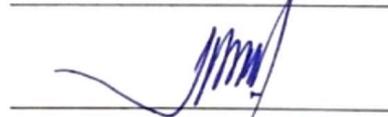
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Zulistiani, M.M.



2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.



3. Penguji II : Sigit Wisnu Setya B.,M.M.

Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, MM.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Crystian Subekti
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 28 Februari 2000
NPM : 18.1.02.02.0267
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 14 Juli 2022
Yang Menyatakan



Crystian Subekti
NPM: 18.1.02.02.0267

MOTTO

“Hasil yang kita dapat bukan dinilai dari apa yang kita mulai, tapi apa yang kita selesaikan.”

Kupersembahkan karya ini untuk :

Semua orang yang memberi dukungan, bantuan, serta doa hingga saat ini.

ABSTRAK

Crystian Subekti : Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Mitra Jaya Farm, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan, Motivasi, Kinerja, Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah dapat memberikan perkembangan suatu perusahaan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan UD Mitra Jaya Farm. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal, dengan teknik sampling memakai rumus slovin, besar sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan, dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan alat bantu software SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, ada pengaruh tidak signifikan variabel kecerdasan emosional, dan ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Mitra Jaya Farm.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mitra Jaya Farm” ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memeberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Zulistiani, S.Pd., M.M Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Sigit Wisnu Setya B.,M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama

ini.

7. Seluruh karyawan di UD. Mitra Jaya farm yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Skripsi ini masih kurang sempurna, diharapkan kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun guna memperbaiki karya tulis penulis dimasa mendatang. Semoga tulisan ini bermanfaat.

Kediri, 14 Juli 2022

Crystian Subekti
NPM: 18.1.02.02.0267

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Kepemimpinan	17
3. Motivasi kerja.....	23
4. Kecerdasan Emosional	27
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berfikir	32

1. Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan.....	32
2. Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Karyawan.....	33
3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.	34
4. Hubungan Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
D. Kerangka Konsep.....	35
E. HIPOTESIS	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Variabel Penelitian	38
1. Identifikasi Variabel Penelitian	38
2. Definisi Oprasional Variabel Penelitian.....	38
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	40
1. Pendekatan Penelitian.....	40
2. Teknik Penelitian.....	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
1. Tempat Penelitian.....	41
2. Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek Penelitian)	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
E. Instrumen Penelitian.....	42
1. Angket (Kuisoner)	43
2. Uji Validitas.....	47
3. Uji Reliabilitas.....	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
1. Sumber Data	50
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data	50
G. Teknik Analisis Data	51
1. Teknik Analisis Deskriptif	51
2. Uji Asumsi Klasik	52

3.	Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	55
5.	Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
A.	Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	59
1.	Profil Lembaga	59
2.	Sejarah UD. Mitra Jaya Farm	59
3.	Tata Nilai UD. Mitra Jaya Farm.....	60
4.	Struktur Organisasi UD. Mitra Jaya Farm.....	61
5.	Deskripsi Data Responden	63
B.	Deskripsi Data Variabel	65
1.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	65
2.	Deskripsi Variabel Kepemimpinan	67
3.	Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional	70
4.	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	72
C.	Analisis Data	75
1.	Uji Asumsi Klasik	75
2.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
3.	Koefisien Determinasi	80
D.	Pengujian Hipotesis.....	81
1.	Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	81
2.	Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	82
E.	Pembahasan	83
1.	Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	83
2.	Pengaruh Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	83
3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	84
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi UD. Mitra Jaya Farm	61
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	76
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan	8
Tabel 1. 2 Data Target dan Jumlah Produksi	8
Tabel 2. 1 Tabel Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3. 2 Pengembangan Instrumen	43
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3. 5 Rata-rata Distribusi Frekuensi	52
Tabel 4. 1 Tata Nilai UD Mitra Jaya Farm	60
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	64
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	65
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan	67
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional.....	70
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	91
Lampiran 2 Uji Validitas.....	97
Lampiran 3. Uji Reabilitas	101
Lampiran 4. Uji Normalitas	102
Lampiran 5. Uji Multikolinieritas	103
Lampiran 6. Uji Heteroskedastisitas	104
Lampiran 7. Uji regresi Linier Berganda	105
Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi	106
Lampiran 9. Uji T.....	107
Lampiran 10. Uji F.....	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat, pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Apabila sumber daya manusianya kurang baik, maka suatu organisasi tersebut tidak dapat menjalankan tujuan utamanya secara maksimal. Konsep sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama untuk memajukan perusahaan karena keunggulan dalam bersaing yang berkelanjutan dan peningkatan efisiensi karyawan. Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan adalah dapat memberikan perkembangan suatu perusahaan. Salah satu tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mengelola, menciptakan sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi sehingga bekerjasama efektif dalam mencapai tujuan individu ataupun organisasi (Bukit, et. al., 2017 dalam Mustiyah dan Husnianita, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat dibutuhkan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia perusahaan, tujuannya memberi satuan kerja efektif. Pada prinsipnya sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta

dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di outlet Kampoeng Steak Surabaya (Hamali, 2016 dalam Laksono & Tri, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membahas tentang hubungan atau peranan manusia dalam organisasi, unsurnya adalah manusia atau tenaga kerja. Dalam tugas dan fungsinya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) fokus mengatasi permasalahan karyawan suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu, perencana dan pelaku terwujudnya tujuan, sehingga berperan aktif di setiap kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercipta dengan peran aktif karyawan meskipun perusahaan juga menggunakan peralatan yang begitu canggihnya.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai dari suatu proses dan usaha yang mengacu serta diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno, (2016) *dalam*

Ginting & Adinata, (2019), kinerja ialah hasil kerja karyawan yang mampu dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut menyebutkan bahwa hasil kerja dapat dilihat dari kualitas dapat diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya apakah memberikan kontribusi untuk memajukan perusahaan atau tidak. Kemudian kuantitas diukur melalui persepsi karyawan dalam menjalankan besar atau kecilnya pekerjaan yang dibebankan untuknya. Selanjutnya waktu kerja diukur melalui jam kerja yang ditempuh apakah digunakan dengan optimal atau tidak dan kerja sama dapat diukur ketika melakukan sebuah pekerjaan dengan cara gotong royong agar mempermudah sebuah pekerjaan. Dengan demikian, indikator tersebut bermanfaat sebagai alat ukur untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sudah optimal dan mencapai tujuan serta terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas, efisien, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Sutrisno, 2016 *dalam* Ginting dan Adinata, 2019).. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pemenuhan material kepada karyawan, karena hal tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Suatu pemenuhan kebutuhan karyawan salah satunya ialah pemberian kompensasi yang sesuai pada peraturan pemerintah ataupun perusahaan dengan mengikuti tingkat kinerja.

Selain itu, terdapat beberapa faktor pengaruh penting lainnya yang mendukung keberhasilan suatu organisasi berjalan, yaitu pengaruh kepemimpinan. Pengaruh kecerdasan emosional dan pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan tertentu. Pengaruh kepemimpinan atau seorang pemimpin sangat besar. Kewajiban seorang pemimpin tentunya memotivasi, mengarahkan para anggota/karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. Adapun hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Agung Transformasi, Menurut Sedarmayanti, 2017 dalam Kamal et al., 2019 menjelaskan “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Apabila seorang pemimpin tidak bisa memotivasi atau mengarahkan anggotanya, maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai.

Kemudian pengaruh kecerdasan emosional, orang yang memiliki kecerdasan emosi tinggi dapat meningkatkan kekuatan intuisi, senantiasa mempercayai dan dipercaya oleh orang lain, memiliki integritas, dapat memecahkan solusi dalam keadaan yang darurat dan dapat melakukan kepemimpinan yang efektif. Menurut Goleman, (2017) dalam Mukaroh dan Nani, (2021), kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, akan tetapi juga kemampuan dalam menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain yang disebutnya kecerdasan emosional atau emotional intelligence (EQ). Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang dalam memonitoring perasaan dan emosinya, baik pada dirinya maupun orang lain, seterusnya mampu membedakan dua hal itu dan kemudian menggunakan informasi itu untuk membimbing pikiran dan tindakannya selanjutnya. Seseorang dengan kecerdasan emosional (EQ) yang

memiliki perkembangan baik berkemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya karena mampu menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitas. Seorang pemimpin harus bisa mengendalikan dan mengontrol emosional, kecerdasan emosional sangatlah mempengaruhi kinerja seorang pemimpin itu sendiri dan anggotanya, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan yang mengakibatkan organisasi tidak dapat secara maksimal dalam proses mencapai tujuannya.

Berikutnya motivasi kerja, motivasi kerja sangatlah dibutuhkan karena tanpa adanya motivasi kerja dari pemimpin/atasan suatu organisasi/perusahaan anggotanya tidak akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan totalitas, mereka akan bekerja dengan seenaknya sendiri, tanpa adanya semangat dan tujuan yang harus mereka capai. Motivasi kerja menurut para ahli adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan dan Malayu, 2017). Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan representasi dari proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang motivasi, seperti yang dikemukakan (Hasibuan & Malayu, 2017), bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang

dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dalam hal tersebut menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang diberikan kepada seseorang pimpinan terhadap karyawan supaya bertindak terhadap serangkaian proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan, dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Terdapat hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor (Heruwanto et al., 2018). Apabila ketiga pengaruh tersebut dapat berjalan secara baik dan benar sesuai dengan fungsi serta tujuannya, maka suatu organisasi perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal. Menurut pendapat (Ramadhan, 2021), penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Kemudian kuantitas diukur melalui persepsi karyawan dalam menjalankan besar atau kecilnya pekerjaan yang dibebankan untuknya. Selanjutnya waktu kerja diukur melalui jam kerja yang

ditempuh apakah digunakan dengan optimal atau tidak dan kerja sama dapat diukur ketika melakukan sebuah pekerjaan dengan cara gotong royong agar mempermudah sebuah pekerjaan.

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis memilih untuk meneliti perusahaan peternakan ayam petelur yaitu UD Mitra Jaya Farm yang bertempat di Desa Asmorobangun Kec. Puncu Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Penulis tertarik untuk meneliti perusahaan tersebut karena terdapat permasalahan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan yang dapat diketahui bahwa dengan tanggung jawab yang dimiliki perusahaan saat ini semakin besar belum tentu dapat membuat pegawai semakin termotivasi untuk menunjukkan tugas dan tanggung jawabnya lebih baik lagi, karena adanya konflik internal antar pegawai yang tidak diselesaikan secara langsung sehingga membuat komunikasi yang terjalin tidak berjalan lancar dan mempengaruhi berjalannya kegiatan operasional perusahaan, permasalahan kedua pemimpin yang tidak bisa mengendalikan emosional sehingga menyebabkan mental para karyawan menurun, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan sangat mempengaruhi proses berjalannya kegiatan operasional perusahaan. Kemudian kurangnya motivasi terhadap karyawan yang menyebabkan kinerja pada karyawan UD Mitra Jaya Farm menurun yang berdampak pada hasil produksi, hal ini disebabkan karena pengaruh seorang pemimpin kurang memotivasi para karyawannya. Pengaruh motivasi seorang pemimpin terhadap kinerja karyawannya sangatlah diperlukan, motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan,

dengan demikian motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau menjadi hal yang sangat dibutuhkan seorang karyawan oleh pemimpinnya.

Berikut merupakan data pada Tabel 1.1 data mengenai presentase kehadiran karyawan UD Mitra Jaya Farm pada tahun tahun 2019-2021.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran Karyawan

UD Mitra Jaya farm 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Kehadiran (%)	
		Tepat Waktu	Telat
2019	100	82,60	17,40
2020	100	88,25	11,75
2021	100	95,25	4,75
2022	100	87,75	12,25

Sumber : UD Mitra Jaya Farm

Permasalahan selanjutnya yaitu adanya konflik batin yang berkaitan dengan kecerdasan emosional seorang pemimpin kepada karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja mengalami tekanan. Dengan adanya kesenjangan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi ini kinerja karyawan mengalami penurunan, hal tersebut bisa dibuktikan dengan adanya data pada Tabel 1.2 penurunan jumlah produksi perusahaan pada tahun 2019-2022 sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Data Target dan Jumlah Produksi

UD. Mitra Jaya Farm Tahun 2018-2021

Tahun	Target	Jumlah Produksi
2019	1.270.731	1.265.134
2020	1.255.567	1.255.456
2021	1.300.345	1.285.678
2022	1.315.678	1.280.543

Sumber Data : UD Mitra Jaya Farm

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Mitra Jaya Farm”

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini mengidentifikasi pada masalah sebagai berikut :

1. Kondisi internal perusahaan yang kurang kondusif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm, ini disebabkan oleh pengaruh seorang pemimpin.
2. Terdapat karyawan yang tergesa gesa dan kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menyebabkan hasil produksi kurang maksimal. hal ini disebabkan karena pemimpin kurang menguasai kecerdasan emosionalnya ketika memberikan arahan dan intruksi kepada karyawan, disitulah terjadi konflik batin yang di alami para karyawan.
3. Adanya karyawan yang kurang konsisten dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menyebabkan kinerjanya kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada para karyawanya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah yang akan

diteliti yaitu sebagai berikut:

- A. Variabel yang akan diteliti terpusat pada pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- B. Subjek penelitian adalah karyawan bagian lapangan pada UD. Mitra Jaya Farm.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial?
4. Apakah kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh signifikan kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Jaya Farm secara parsial.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian tersebut yaitu:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu pelaksanaan pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Cetakan II). Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, & Adinata, H. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe*. Universitas Quality.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasmiati, Jamilah, & Mustami, M. K. (2017). Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa pada Pembelajaran Pertumbuhan dan Perkembangan dengan Metode Praktikum. *Jurnal Biotek*, 5(1), 21–35.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Taloma Bogor. In *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* (Vol. 15, Issue 02). <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk>
- Isniar, B., & et. al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka Fahima.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Laksono, & Tri, B. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya. In *Thesis*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi II). Alfabeta, CV.
- Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. In *Pekbis Jurnal* (Vol. 6, Issue 1).
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI>
- Mustiyah, N. I., & Husnianita, V. M. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Dunia Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

- Mutalazimah, Azwar, S., Murti, B., & Mulyono, B. (2014). Penskalaan Thurstone pada Aitem Thyroid Dysfunction Questionnaire (TDQ) Berbasis Gejala Biopsikososial. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 135–148.
- Permatasari, N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 04.
- Pratama, R. A. (2018). *Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*. <http://fia.ub.ac.id>
- Ramadhan, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank DKI Cabang Tanjung Priuk)*. STIE Indonesia .
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Linguistik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business Administration*.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep* (Vol. 2, Issue 2).
- Siswanto, R. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 42, Issue 1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Publisher.
- Sutrisno. (2016). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. <https://creatormedia.my.id/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan-menurut-sutrisno-2016/>