

Crystian

by Yasir Infinity

Submission date: 11-Aug-2022 09:25PM (UTC-0400)

Submission ID: 1881542465

File name: senmea_yom.docx (129.33K)

Word count: 3923

Character count: 22827

50
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD MITRA JAYA FARM**

Crystian Subekti¹, Zulistiani², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoro, Kota Kediri, Jawa
Timur
crystiansubekti28@gmail.com
zulistiani@unpkediri.ac.id
sigitwisnu@unpkediri.ac.id

Informasi artikel :
Tanggal Masuk : Tanggal Revisi : Tanggal diterima:

8
Abstract

The purpose this study is to analyze whether there is significant influence between the variables of leadership, emotional intelligence, and work motivation simultaneously or partially on the performance of UD Mitra Jaya Farm employees. The approach used in this study is quantitative approach and the type of causal relationship research, the sampling technique uses the Slovin formula, the sample size used is 50 employees, and the data analysis technique uses descriptive statistics, classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, and test hypothesis with SPSSv25 tool. The results showed that leadership and work motivation had a significant effect, emotional intelligence had no significant effect, and there was a significant influence on the simultaneous leadership, emotional intelligence, and work motivation variables on the performance of UD Mitra Jaya Farm employees.

Keywords: Leadership, Intelligence, Motivation, Performance

8
Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan UD Mitra Jaya Farm. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal, teknik sampling memakai rumus slovin, besar sampel yang digunakan yakni 50 karyawan, dan teknik analisis data memakai statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan alat bantu SPSSv25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan, dan ada pengaruh signifikan variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Mitra Jaya Farm.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kecerdasan, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi dan mampu menghadapi berbagai masalah pada era saat ini. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu aset perusahaan yang harus dirawat, pemberdayaan SDM yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas SDM yang mumpuni dan kompetitif. Tugas Manajemen SDM yaitu mengelola, menciptakan SDM yang siap, bersedia, dan mampu berkontribusi sehingga bekerjasama efektif dalam mencapai tujuan individu ataupun organisasi [1]. SDM sangat dibutuhkan guna meningkatkan efektivitas Sumber daya manusia perusahaan, tujuannya memberi satuan kerja efektif. Pada prinsipnya SDM bisa menentukan tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Apabila SDM kurang baik, maka suatu organisasi tersebut tidak dapat menjalankan tujuan utamanya secara maksimal. Tujuan perusahaan akan tercipta dengan peran aktif karyawan meskipun perusahaan juga menggunakan peralatan yang begitu canggihnya.

Kinerja yaitu hasil kerja karyawan yang mampu dilihat dari beberapa aspek untuk mencapai tujuan perusahaan [2]. Kinerja karyawan tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor kepemimpinan, karena dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan [3]. Faktor lainnya adalah kecerdasan emosional, kemampuan menguasai juga mengelola diri dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain [4]. Motivasi kerja juga

dapat mempengaruhi kinerja, sebagai kerelaan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan [5].

Penulis memilih UD Mitra Jaya Farm sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Puncak Dsn. Sidorejo Desa Asmorobangun Kec. Puncu Kab. Kediri. Pada penelitian ini penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu kondisi internal perusahaan yang kurang kondusif dari kepemimpinan, terdapat karyawan yang tergesa gesa dan kurang teliti dalam menjalankan pekerjaan karena kurang menguasai kecerdasan emosionalnya, dan adanya karyawan yang kurang konsisten dalam menjalankan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerjanya kurang maksimal karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan.

Penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Kom Dumai [6] menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdas Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan [7] menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor [8] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bina Pusaka Denpasar [9] menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

METOD

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian ini yakni data primer dari pendapat responden berdasarkan angket yang disebar peneliti kepada karyawan UD Mitra Jaya Farm. Variable yang dipakai yaitu kepemimpinan, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja. Teknik analisis memakai statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis SPSSv25 dari item dalam angket dapat diuraikan:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	A	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket. gngan
Kepemimpinan	1	0,05	0,688	0,278	Valid
	2	0,05	0,605	0,278	Valid
	3	0,05	0,601	0,278	Valid
	4	0,05	0,633	0,278	Valid
	5	0,05	0,47	0,278	Valid
	6	0,05	0,681	0,278	Valid
	7	0,05	0,649	0,278	Valid
	8	0,05	0,504	0,278	Valid
	9	0,05	0,43	0,278	Valid
	10	0,05	0,665	0,278	Valid
Kecerdasan Emosional	1	0,05	0,547	0,278	Valid
	2	0,05	0,575	0,278	Valid
	3	0,05	0,684	0,278	Valid
	4	0,05	0,698	0,278	Valid
	5	0,05	0,505	0,278	Valid
	6	0,05	0,552	0,278	Valid
	7	0,05	0,676	0,278	Valid
	8	0,05	0,631	0,278	Valid
	9	0,05	0,588	0,278	Valid

Variabel	Item	A	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket. angan
Motivasi Kerja	10	0,05	0,561	0,278	Valid
	1	0,05	0,581	0,278	Valid
	2	0,05	0,429	0,278	Valid
	3	0,05	0,567	0,278	Valid
	4	0,05	0,741	0,278	Valid
	5	0,05	0,661	0,278	Valid
	6	0,05	0,61	0,278	Valid
	7	0,05	0,594	0,278	Valid
	8	0,05	0,527	0,278	Valid
	9	0,05	0,607	0,278	Valid
Kinerja	10	0,05	0,705	0,278	Valid
	1	0,05	0,629	0,278	Valid
	2	0,05	0,666	0,278	Valid
	3	0,05	0,648	0,278	Valid
	4	0,05	0,577	0,278	Valid
	5	0,05	0,702	0,278	Valid
	6	0,05	0,637	0,278	Valid
	7	0,05	0,47	0,278	Valid
	8	0,05	0,459	0,278	Valid

Source: SPSSv25

Berdasarkan SPSSv25, r_{hitung} dari item pernyataan > r_{tabel} 0,278 sehingga semua item pernyataan dikatakan valid.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, dapat diuraikan:

24

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	L	30	80%
2	P	20	20%
Jumlah		50	100%

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 2, jumlah laki-laki 30 orang (80%), perempuan 20 orang (20%) dari keseluruhan 50 responden.

37

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25	2	4%
2	25-35	40	80%
3	>35	8	16%
Jumlah		50	100%

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 3, usia <25 tahun sebanyak 2 (4%), usia 25-35 tahun sebanyak 40 (80%), usia >35 tahun sebanyak 8 orang (16%) dari keseluruhan 50 responden.

11

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Target												
1.	Y ₁	0	0	0	0	0	0	38	76	12	24	3,83
2.	Y ₂	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	3,6
Kualitas												
3.	Y ₃	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	3,98
4.	Y ₄	0	0	0	0	0	0	30	60	20	40	4,06
Waktu penyelesaian												
5.	Y ₅	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,17
6.	Y ₆	0	0	0	0	0	0	35	70	15	30	3,73
Taatan asas												
7.	Y ₇	0	0	0	0	0	0	31	62	19	38	3,37
8.	Y ₈	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	3,79
											Kinerja	3,83

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 4 indikator target, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 38 responden (76%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,83 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,6. Indikator kualitas, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 34 responden (68%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,98 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 30 responden (60%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,06. Indikator waktu penyelesaian, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,17 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (70%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,73. Indikator taatan asas, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 31 responden (62%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,37 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 34 responden (68%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 3,79.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Fungsi instruksi												
1.	X1.1	0	0	0	0	0	0	37	74	13	26	4,26
2.	X1.2	0	0	0	0	0	0	40	80	10	20	4,2
Fungsi konsultasi												
3.	X1.3	0	0	0	0	0	0	30	60	20	40	4,4
4.	X1.4	0	0	0	0	0	0	35	70	15	30	4,3
Fungsi partisipasi												
5.	X1.5	0	0	0	0	0	0	32	64	18	36	4,36
6.	X1.6	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42
Fungsi delegasi												
7.	X1.7	0	0	0	0	0	0	35	70	15	30	4,3
8.	X1.8	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42
Fungsi pengendalian												
9.	X1.9	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4,32
10.	X1.10	0	0	0	0	0	0	35	70	15	30	4,3
											Kepemimpinan	4,328

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 5 indikator fungsi instruksi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 37 responden (74%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,26 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (80%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,2. Indikator fungsi konsultasi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 30 responden (60%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,4 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (70%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,3. Indikator fungsi partisipasi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (64%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,36 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,42. Indikator fungsi delegasi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (70%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,3 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,42. Indikator fungsi pengendalian, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 34 responden (68%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,32 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (70%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,3.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kesadaran diri												
1.	X2.1	0	0	0	0	0	0	25	50	25	50	4,5
2.	X2.2	0	0	0	0	0	0	25	50	25	50	4,5
Penguasaan diri												
3.	X2.3	0	0	0	0	0	0	13	26	37	74	4,74
4.	X2.4	0	0	0	0	0	0	17	34	33	66	4,66
Motivasi diri												
5.	X2.5	0	0	0	0	0	0	22	44	28	56	4,56
6.	X2.6	0	0	0	0	0	0	15	30	35	70	4,7
Empati												
7.	X2.7	0	0	0	0	0	0	18	36	32	64	4,64
8.	X2.8	0	0	0	0	0	0	22	44	28	56	4,56
Keterampilan sosial												
9.	X2.9	0	0	0	0	0	0	16	32	34	68	4,68
10.	X2.10	0	0	0	0	0	0	22	44	28	56	4,56
Kecerdasan Emosional												4,61

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 6 indikator kesadaran diri, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (50%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dan sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,5 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (50%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab setuju dan sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,5. Indikator penguasaan diri, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 37 responden (74%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,74 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 33 responden (66%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,66. Indikator motivasi diri, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (56%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,56 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (70%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,7. Indikator empati, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (64%) dari jumlah keseluruhan responden menjaawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,64 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (56%) dari

jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,56. Indikator keterampilan sosial, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 34 responden (68%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,68 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (56%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,56.

11
Tabel 7. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Bekerja sesuai standar												
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	39	78	11	22	4,22
2.	X3.2	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42
Senang bekerja												
3.	X3.3	0	0	0	0	0	0	28	56	22	44	4,44
4	X3.4	0	0	0	0	0	0	30	60	20	40	4,4
Merasa berharga												
5	X3.5	0	0	0	0	0	0	33	66	17	34	4,34
6	X3.6	0	0	0	0	0	0	32	64	18	36	4,36
Bekerja keras												
7	X3.7	0	0	0	0	0	0	25	50	25	50	4,5
8	X3.8	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	4,42
Semangat tinggi												
9	X3.9	0	0	0	0	0	0	26	52	24	48	4,48
10	X3.10	0	0	0	0	0	0	33	66	17	34	4,34
											Motivasi Kerja	4,392

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 7 indikator bekerja sesuai standar, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 39 responden (78%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,22 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,42. Indikator senang bekerja, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 28 responden (56%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,44 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 30 responden (60%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,4. Indikator merasa berharga, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 33 responden (66%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,34 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (64%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,36. Indikator bekerja keras, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 25 responden (50%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dan sangat setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,5 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 29 responden (58%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,42. Indikator semangat tinggi, item pertama diperoleh jawaban terbesar sebanyak 26 responden (52%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,48 dan item kedua diperoleh jawaban terbesar sebanyak 33 responden (66%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju dari pernyataan dengan rata-rata 4,34.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dari *output* SPSSv25, data menyebar mengikuti arah diagonal dan sekitarnya. Berarti variabel-variabel tersebut terdistribusi secara normal.

31
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	0,778	1,286
X2	0,913	1,095
X3	0,83	1,205

a. Dependent Variable: Y

Source: SPSSv25

Berdasarkan uji SPSSv25 menunjukkan nilai tolerance 0,778 > 0,1 dan VIF 1,286 < 10 pada var. X1, nilai tolerance 0,913 > 0,1 dan nilai VIF 1,095 < 10 pada var. X2, nilai tolerance 0,83 > 0,1 dan nilai VIF 1,205 < 10 pada var. X3. Maka model regresi terbebas dari kesalahan multikolinieritas.

38
Hasil uji heteroskedastisitas dari output SPSSv25 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu y, artinya model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

14
Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,550	4,701		0,542	0,590
1 X1	0,452	0,089	0,548	5,059	0,000
X2	0,023	0,078	0,03	0,298	0,767
X3	0,264	0,082	0,339	3,23	0,002

a. Dependent Variable: Y

Source: SPSSv25

Berdasarkan tabel 9, konstanta sebesar 2,550 artinya semua var. bebas mempunyai hubungan positif terhadap var. terikat. Koefisien regresi X1 sebesar 0,452 artinya setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan maka variabel X1 akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,452 jika variabel lainnya konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,023 artinya setiap peningkatan kecerdasan emosional 1 satuan maka variabel X2 mempengaruhi kinerja sebesar 0,023 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi X3 sebesar 0,264 artinya setiap peningkatan motivasi kerja 1 satuan maka variabel X3 mempengaruhi kinerja sebesar 0,264 bila variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Berikut tabel hasil koefisien determinasi:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.553	1.528	1.064

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Source: SPSSv25

63
56
Berdasarkan tabel 10, nilai adjusted r square 0,553. Berarti besarnya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja sebesar 55,3%, terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 44,7%, namun tidak diteliti di penelitian ini.

Uji-t (Parsial)

Berikut tabel hasil uji-t (parsial):

Tabel 11. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,550	4,701		0,542	0,590
1 X1	0,452	0,089	0,548	5,059	0,000
X2	0,023	0,078	0,030	0,298	0,767
X3	0,264	0,082	0,339	3,230	0,002

a. Dependent Variable: Y

Source: SPSSv25

Hasil dari tabel 11 diketahui nilai sig variabel X1 yaitu $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Artinya, berpengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, nilai sig variabel X2 yaitu $0,767 > 0,05$ berarti H_0 diterima. Artinya, tidak berpengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja, nilai sig variabel X3 yaitu $0,002 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Artinya, berpengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji-F (Simultan)

Berikut hasil analisisnya:

Tabel 12. Hasil Uji-F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	148.611	3	49.537	21.219	.000 ^b
Residual	107.339	46	2.335		
Total	256.000	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Source: SPSSv25

Hasil dari tabel 12, nilai sig. $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak, maka variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian H_1 membuktikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh taraf sig. $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini terjadi karena pemimpin selalu memberi instruksi dengan tepat dan mampu mengatur karyawan secara terarah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala Dumai, yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].
- Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian H_2 membuktikan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh taraf sig. $0,767 > 0,05$. Maka, H_0 diterima. Pengujian ini membuktikan kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kecerdasan emosional yang diterapkan belum sesuai harapan, sehingga kinerja karyawan stagnan. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa karyawan yang kurang kesadaran diri dan penguasaan diri dalam memahami situasi dan kondisi dalam perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kerjanya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosional Kecerdasan Spiritual Kecerdasan Linguistik

- 22
- Terhadap Kinerja Karyawan, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [7].
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian F_{49} membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh taraf sig. $0,002 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini dapat terjadi karena pemimpin selalu memberikan motivasi dan semangat kerja sehingga karyawan merasa tidak terbebani dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8].
 4. Pengaruh kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian H_4 membuktikan bahwa secara simultan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai sig. Uji F $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,553 artinya 55,3% kinerja karyawan dipengaruhi variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja, sisanya 44,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji di penelitian ini. Dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan karena mempunyai nilai tertinggi pada Standardized Coefficients Beta yakni sebesar 0,3248 yang dapat dilihat pada tabel 11. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bina Pusaka Denpasar, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan [9].

KESIMPULAN

Hasil uji diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kecerdasan emosional yang diterapkan belum sesuai harapan, sehingga kinerja karyawan stagnan, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang kesadaran diri dan penguasaan diri dalam memahami situasi dan kondisi dalam perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Diharapkan UD Mitra Jaya Farm untuk selalu memberi instruksi dengan tepat dan mampu mengatur karyawan secara terarah, Tingkatkan kesadaran diri dan penguasaan diri karyawan dalam memahami situasi dan kondisi dalam perusahaan, agar kinerja karyawan bisa meningkat, selalu berikan motivasi dan semangat kerja sehingga karyawan merasa tidak terbebani dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian ini bisa jadi jembatan untuk melakukan penelitian berikutnya khususnya di bidang kajian yang sama yaitu kepemimpinan, kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mencari permasalahan baru dan memperluas variabel agar lebih akurat lagi. Variabel lain yang bisa dipakai untuk penelitian selanjutnya yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja karena variabel tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bukit, Malusi T, Rahmat A. Pengembangan Source Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publisng; 2017.
- [2] Sutrisno. Manajemen Source Daya Manusia. Jakarta: Kencana; 2016.
- [3] Sedarmayanti. Manajemen Source Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama; 2017.
- [4] Goleman D. Emotional Intelligence. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka; 2017.
- [5] Hasibuan MSP. Manajemen Source Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [6] Sari YK. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis 2014;6:119–27.
- [7] Ratnasari SL, Supardi Supardi, Herni Widiyah Nasrul. Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Applied Business Administration 2020;4:98–107.

-
- [8] Heruwanto J, Dede Septian, Ergo Nurpatricia Kurniawan. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 2018;15:171–82.
- [9] Putri NPAK. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bina Pusaka Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi - Manajemen* 2021.

Crystian

ORIGINALITY REPORT

30%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

22%
PUBLICATIONS

18%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	3%
2	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to The University of Manchester Student Paper	1%
4	Submitted to University of Nottingham Student Paper	1%
5	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	jurnal.ugj.ac.id Internet Source	1%
9	repository.radenintan.ac.id	

Internet Source

1 %

10

repository.unja.ac.id

Internet Source

1 %

11

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

12

media.neliti.com

Internet Source

1 %

13

Submitted to iGroup

Student Paper

1 %

14

jurnalmahasiswa.umsu.ac.id

Internet Source

1 %

15

Submitted to Universitas Negeri Surabaya The
State University of Surabaya

Student Paper

1 %

16

123dok.com

Internet Source

1 %

17

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1 %

18

www.scribd.com

Internet Source

1 %

19

anzdoc.com

Internet Source

1 %

20

ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

<1 %

21

karyailmiah.unisba.ac.id

Internet Source

<1 %

22

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

23

Rina Loliyana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG", Jurnal Perspektif Bisnis, 2020

Publication

<1 %

24

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

<1 %

25

fe.ubhara.ac.id

Internet Source

<1 %

26

jurnal.unpad.ac.id

Internet Source

<1 %

27

Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim. "Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

ejurnal.stieipwija.ac.id

28

Internet Source

<1 %

29

jim.unsyiah.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Burcl, R.. "Vibrational spectra of furan, pyrrole, and thiophene from a density functional theory anharmonic force field",
Spectrochimica Acta Part A: Molecular and Biomolecular Spectroscopy, 200306

Publication

<1 %

31

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

32

repository.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

33

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1 %

34

ejurnal.unisri.ac.id

Internet Source

<1 %

35

journal.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.unbari.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

etd.iain-padangsidimpuan.ac.id

38	Internet Source	<1 %
39	online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.ekuitas.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
42	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta Student Paper	<1 %
43	id.scribd.com Internet Source	<1 %
44	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
45	Submitted to University of Melbourne Student Paper	<1 %
46	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
47	eprints.universitaspurabaya.ac.id Internet Source	<1 %
48	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

49	Muhammad Amran Shidik. "Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Fisika Peserta Didik", <i>Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan</i> , 2020 Publication	<1 %
50	docplayer.info Internet Source	<1 %
51	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
52	jom.umri.ac.id Internet Source	<1 %
53	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	<1 %
54	repo.palcomtech.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
57	Samatha Amelia Putri, Nofierni Nofierni, Hasyim Hasyim. "Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Industri Rumah Sakit di	<1 %

Indonesia", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2021

Publication

58

eprints.umpo.ac.id

Internet Source

<1 %

59

Anna Sofia Atichasari, Rida Ristiyana. "Capital Expenditure Analysis In District And City Province Of Central Java", JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi, 2022

Publication

<1 %

60

Haslinda Haslinda, Idris Azis, Bakri Hasanuddin. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PALU SULAWESI TENGAH", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2015

Publication

<1 %

61

Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA SEORANG KARYAWAN", Sains Manajemen, 2021

Publication

<1 %

62

William Admajaya Antolis, Idris Idris, Yoberth Kornelius. "IMPLIKASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PALU GOLDEN

<1 %

HOTEL", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2021

Publication

63

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

64

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Crystian

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
