

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	24	68,6%
Perempuan	11	31,4%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	27	77,1%
31 Tahun – 40 Tahun	8	22,9%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung yang paling banyak berusia 20– 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	11	31,4%
Diploma	14	40 %
S1	10	28,6%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung yang paling banyak Diploma sebanyak 14orang atau sebesar 40%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**

#### **Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban responden variabel Kecerdasan Emosional pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya.” dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,9 dan 10 yaitu “Mampu membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain, Selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal dan Memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial ” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden. Berikut ini table 4.5 terkait Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Mampu membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Percaya akan keberhasilan dan memaksimalkan potensi dan bakat yang dimiliki.	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerja.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Selalu berusaha memahami kepentingan dari atasan maupun karyawan lainnya.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Selalu berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan dan memberikan respon positif.	2	5,7%	7	20,0%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,9%
9	Selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
10	Hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan harmonis tanpa adanya permasalahan	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Jawaban responden variabel Motivasi Ekstrinsik, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan dalam bekerja” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu “Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan dan Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis” dengan jumlah 1 responden. Berikut ini table 4.6 terkait Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Sistem administrasi perusahaan memudahkan dalam bekerja.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah baik	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan.	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan dalam bekerja.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%
9	Perusahaan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan prestasi.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
10	Perusahaan membayarkan tambahan gaji (insentif) tepat waktu.	7	20%	16	45,7%	9	25,7%	3	8,6%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu “Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai” sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu “Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan SOP” dengan jumlah 0.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Dalam melakukan pekerjaan selalu memegang komitmen professional yang tinggi.	2	5,7%	15	42,9%	13	37,1%	5	14,3%	0	0%
2	Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan SOP.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Dalam melakukan pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Menjaga peralatan kerja yang telah disediakan perusahaan.	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Sarana yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan dan pelanggan.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%
9	Dalam bekerja selalu berusaha lebih keras daripada karyawan lainnya.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
10	Merasa lebih cepat memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan dibandingkan karyawan lain.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
11	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
12	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
13	Selalu menganggap atasan memberikan pekerjaan tambahan sebagai peluang dan akan berpotensi naik jabatan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
14	Atasan memberikan peluang naik jabatan yang sama untuk seluruh karyawan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Kecerdasan Emosional (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Ekstrinsik (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Ekstrinsik (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,872	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Ekstrinsik(X2)	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,890	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,872 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,849 untuk variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Dan 0,890 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,882	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Ekstrinsik(X2)	0,705	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,471	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.12 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,882 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Ekstrinsik (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,705 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,471 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja	0,963	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,110	0,05	Sig > alpha	Linear

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

#### 1. Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,963 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,110 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>VIF</b>		<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Kecerdasan Emosional (X1)	3,534	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Ekstrinsik(X2)	3,534	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kecerdasan Emosional (X1) = 3,534 dan nilai VIF variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) = 3,534. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

<b>Variable</b>	<b>B</b>	<b>Sig</b>
(Constant)	2,240	0,188
Kecerdasan Emosional	0,279	0,001
Motivasi Ekstrinsik	1,013	0,000
Sig F		0,000
R (Korelasi)		0,982
R Square (Determinasi)		0,965

*Sumber : Data Diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi  $r$  squares sebesar 0,965 artinya Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,982 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kecerdasan Emosional
X2	= Motivasi Ekstrinsik
a	= Konstanta
$e_t$	= Error Term
$b_1, b_2, b_3$	= Koefisien Regresi

$$Y = 2,240 + 0,279 X_1 + 1,013X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,240 yang berarti bahwa tanpa adanya Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 2,240 satuan.
2. Koefisien Kecerdasan Emosional (X1)  
Jika Kecerdasan Emosional (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Ekstrinsik (X2)  
Jika Motivasi Ekstrinsik (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 1,013 satu satuan

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2023

#### 1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

H<sub>1</sub>: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

## 2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Ho: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

H<sub>1</sub>: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi (X2) diperoleh nilai  $sig (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

Ha : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2023*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bank BRI Bandar Jaya Lampung Tengah Lampung adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 30 Tahun, pendidikan terakhir Diploman dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

### 4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Kecerdasaan karyawan menjadi hal yang paling menentukan dalam menentukan kemajuan perusahaan, pemimpin harus mempunyai sifat yang mengerti akan permasalahan, keinginan dan kebutuhan karyawannya, jika semua yang sudah terwujud akan berdampak kepada kemajuan perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syamsuddin (2017) bahwa Kecerdasan Emosional dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Supandi (2011, p.61), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu dan motivasi penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri, motivasi ekstrinsik juga menjadi keinginan mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan tujuan eksternal atau mendapat hukuman eksternal.

Menurut Saputra (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Karyawan yang merasa motivasi ekstrinsik telah terpenuhi akan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam

pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Waruwu (2017) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa.

Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stress, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Menurut Supandi (2011, p.61), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu dan motivasi penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri, motivasi ekstrinsik juga menjadi keinginan mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan tujuan eksternal atau mendapat hukuman eksternal.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi karyawan. Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.