

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
BAGIAN MARKETING PT MNC LIFE ASSURANCE
CABANG LAMPUNG**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
NOVA RISKI ANANDA
1512110092**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019



NOVA RISKI ANANDA
NPM 1512110092

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL
DAN KREATIVITAS TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWANBAGIAN MARKETING PT
MNC LIFE ASSURANCE CABANG
LAMPUNG.**

Nama Mahasiswa : **Nova Riski Ananda**

NPM : **1512110092**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 06 maret 2019.

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Muprihan Thaib, S.Sos., MM

NIK. 00330501

Mengetahui

Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

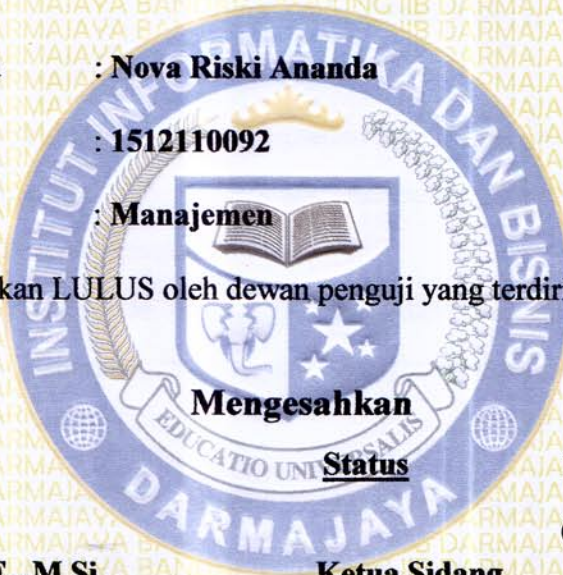
Pada tanggal 06 Maret 2019 Ruang G.1.6 telah diselenggarakannya sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT MNC LIFE ASSURANCE CABANG LAMPUNG**. Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa;

Nama Mahasiswa : **Nova Riski Ananda**

NPM : **1512110092**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh dewan penguji yang terdiri dari :



Nama

Status

Tanda Tangan

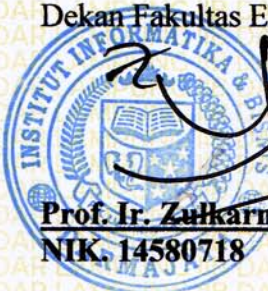
1. **M. Rafiq, SE., M.Si**

Ketua Sidang

2. **Zuriana, S.E., M.M**

Anggota

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK. 14580718

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapсыukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA.

Kupersembahkan karya ku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan motivasi, kasih sayang dan selalu dukungan untuk diriku.

Kakak ku Metrika Pratiwi Dan Ria Febriana yang sangat aku sayangi.

Sahabat ku Sylvia, Febri, Bella Dan reno yang selalu support dalam setiap hariku.

Serta teman terbaik seperjuangan saat kuliah Shinta Dewi Kemalasari, Kiki Rantika, dan Intan Marcelina yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir.

satu bimbinganku Asta Fitria yang telah berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.

Pembimbingku Bapak Muprihan Thaib, S.sos., M.M yang begitu sabar dalam membimbing dan aku hormati.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Nova Riski Ananda
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 21 November 1996
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Jl Teuku Umar Gg. Tavip Kedaton
Nomor telepon : 082175202162
Email : novariskiananda26@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Darusman dan Ibu Rosmiyati. Penulis adalah anak Ke tiga dari dua bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 03 Penengahan Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2009
2. SMPN 22 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2012
3. SMAN 4 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di desa Kuta Dalam Kecamatan Pringsewu pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 06 Maret 2019

Nova Riski Ananda
NPM. 1512110092

MOTTO

Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu

(Nova Riski Ananda)

Change your mind and you can change your world

(Norman Vincent Peale)

ABSTRAK

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT MNC LIFE ASSURANCE CABANG LAMPUNG

Oleh

NOVA RISKI ANANDA

Organisasi dalam perusahaan suatu proses yang menjadi tempat orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi pada dasarnya memiliki bermacam macam kegiatan dimana kegiatan satu dengan yang lainnya saling. Sebagai proses pendukung kegiatan organisasi banyak faktor yang dapat menimbulkan masalah-masalah baik yang berkenaan dengan aspek manusianya seperti perilaku, sikap dan sifatnya maupun dari segi organisasi misalnya struktur, proses atau manajemennya, serta dari segi hasil kualitas dan kuantitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Data yang digunakan adalah data primer. Dengan sampel PT MNC Life Assurance Cabang Lampung yang berjumlah 38 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, ada pengaruh antara kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dan secara simultan ada pengaruh antara Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) dan X_2 (Kreativitas) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) Pada Karyawan Bagian Marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kreativitas dan Produktivitas kerja

ABSTRACT

EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK CREATIVITY ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY IN THE MARKETING DEPARTMENT OF PT. MNC LIFE ASSURANCE LAMPUNG BRANCH

By:
NOVA RISKI ANANDA

Organization in a company is a process that becomes a place where people interact to achieve the company goals. In an organization it basically has a variety of activities where activities with each other are interrelated. As a supporting process for organizational activities, there are many factors that can cause problems both with regard to human aspects such as behavior, attitudes and characteristics as well as in terms of organization such as structure, process or management, and in terms of the quality and quantity results. The objective of this study was to measure how much the emotional intelligence and the work creativity affected the work productivity in the marketing department employees of PT. MNC Life Assurance Lampung Branch. There was an effect of the work creativity on the work productivity of the employees of PT. MNC Life Assurance Lampung Branch and simultaneously the variables of Emotional Intelligence (X1) and Creativity (X2) jointly affected the variable of the Work Productivity (Y) of the marketing division employees of PT. MNC Assurance Lampung Branch.

Keywords: Emotional Intelligence, Creativity and Work Productivity



DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Marketing	3
Tabel 1.2 Data Hasil Pencapaian Karyawan (Target)	3
Tabel 1.3 Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan	4
Tabel 1.4 Program Pelatihan Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional	43
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kreativitas	45
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	50
Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi	56
Tabel 4.16 Hasil Uji t	56
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	58

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan ini hasil penelitian (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing PT MNC Life Assurance Cabang”**. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak. RZ. Abdul Aziz, ST., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
3. Bapak Ronny Nazar, SE, M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, MS., P.hd selaku Wakil Rektor IV dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Ibu Aswin ,S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajarannya.
8. Para sahabatku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

9. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 06 Maret 2019

Nova Riski Ananda

NPM.1512110092

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian	8
1.3.2 Ruang Lingkup Subjek Penelitian	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	8
1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Bagi Peneliti	9
1.5.2 Bagi Perusahaan	9
1.5.3 Bagi Institusi.....	9

1.6 Sistematika Penulisan.....	10
--------------------------------	----

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kecerdasan Emosional	11
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	13
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional	14
2.2 Kreativitas Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kreativitas Kerja	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Kerja	17
2.2.3 Indikator Kreativitas Kerja	17
2.3 Produktivitas Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis.....	26

BAB III METODEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sumber Data.....	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Sekunder	30
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.3.1 Penelitian Keperpustakaan (<i>Library Research</i>)	30
3.3.2 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>)	30
3.4 Populasi Dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel	32
3.5 Variabel Penelitian	32

3.5.1 Variabel Independen	33
3.5.2 Variabel Dependen.....	33
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.8.1 Uji Multikonearitas	36
3.8.2 Uji Linieritas	36
3.9 Metode Analisis Data.....	37
3.9.1 Regresi Linier Berganda	37
3.10 Pengujian Hipotesis.....	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	41
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	42
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden	43
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	48
4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data	52
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	52
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	53
4.4 Hasil Metode Analisis Data	54
4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda	54
4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	56
4.5.1 Hasil Uji t.....	56

4.5.2 Hasil Uji F	57
4.6 Pembahasan.....	58
4.6.1 Pembahasan Kecerdasan Emosional Terhadap Prdouktivitas Kerja	58.....
4.6.2 Pembahasan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	59
4.6.3 Pembahasan Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja	60

BAB V SARAN DAN SIMPULAN

5.1 Simpulan	61
5.2 Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Resaponden
- Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden Karakteristik Responden Jenis Kelamin
- Lampiran 4 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Usia
- Lampiran 5 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan
- Lampiran 6 Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Data Output Hasil Uji Validitas
- Lampiran 8 Data Output Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 9 Data Output Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 10 Data Output Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 11 Hasil Pengujian Data Redresi Linier Berganda Dan Hasil Uji Hipotesis (T-F)
- Lampiran 12 Hasil Pengujian Data Koefisien Korelasi
- Lampiran 13 R. Tabel
- Lampiran 14 Ttabel
- Lampiran 15 Ftabel
- Lampiran 16 Hasil Uji Paired Sample t test
- Lampiran 17 R tabel
- Lampiran 18 T tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan dunia bisnis antara perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional dalam era globalisasi di abad ke-21 ini. Dengan terpenuhinya keinginan konsumen dari berbagai macam industri misalnya jasa. maka produktivitas berpengaruh untuk perusahaan agar dikelola dengan baik. Sebenarnya ke terlambatan dari pertumbuhan produktivitas biasanya disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana pemimpin dan karyawan melihat organisasi mereka. Dalam era globalisasi ini, tingkat persaingan produksi dan penjualan semakin tinggi yang berarti semakin tingginya tuntutan untuk menurunkan biaya dan meningkatkan produktivitas . Sofyandi (2008:6) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen dan fungsi - fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Secara umum manajer sumber daya manusia bertanggung jawab atas tugas – tugas khusus sumber daya manusia, walaupun sebagian hilang karena di kerjakan oleh pihak lainnya. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam terwujudnya tujuan.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktifitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:208) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Seperti dijelaskan Simamorang dalam Indah Puji Hartatik (2014:218) indikator terkait pada produktivitas kerja berfokus pada kualitas kerja karyawan dimana dalam perusahaan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung karyawan yang target yang diharapkan perusahaan cukup rendah dengan hasil pencapaian pada setiap bulan nya tidak setengah dari karyawan dapat mencapai hasil standar di tetapkan perusahaan. Selanjutnya waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mangkir dari jadwal waktu dan kecepatan saat melakukan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah turunnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing di PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung. Berikut salah satu data yang menunjukkan produktivitas rendah yaitu pada bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung, berikut adalah Data karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Marketing Pada PT MnC Life Assurance Cabang Lampung

No	Golongan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Counter (CTR)	6
2	Sales Asisten	6
3	Sales Senior (SS)	12
4	Sales Junior (SJ)	14

Sumber: PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung (2018)

Tabel 1.1 diatas menyatakan tentang jumlah karyawan bagian marketing pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. dimana karyawan bagian marketing merupakan ujung tombak perusahaan tersebut dalam memasarkan produk jasa tersebut. Dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal tentunya seorang karyawan khususnya bagian marketing tentunya di tuntut untuk menguasai tugasnya dengan baik dan benar agar dapat tercapainya target penjualan sebagaimana yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini data hasil penjualan karyawan bagian marketing pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Tabel 1.2
Data Hasil Pencapaian Karyawan (Target)
Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung

Bulan	Jumlah Karyawan Marketing Perbulan	Target Produktivitas Kerja Perbulan	Hasil Produktivitas Kerja Perbulan
Agustus	38	20 Nasabah	12 Nasabah
September	38	20 Nasabah	13 Nasabah
Oktober	38	20 Nasabah	7 Nasabah
November	38	20 Nasabah	10 Nasabah
Desember	38	20 Nasabah	10 Nasabah
Januari	38	20 Nasabah	9 Nasabah

Sumber: PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa hasil penjualan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung terdapat ketidak setabilan yang cukup signifikan setiap bulannya . Oleh karena itu pada kasus ini adanya pendugaan sementara

bahwa dengan hasil penjualan karyawan yang relatif rendah menyebabkan ketidak stabil target yang diharapkan oleh perusahaan.

Produktivitas karyawan pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dapat dilihat melalui waktu target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data penurunan produktivitas karyawan periode Agustus 2018- Januari 2019, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan
PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

No	Bulan	Target			Pencapaian		
		Target	Mutu	Waktu	Pencapaian	Mutu	Waktu
1	Agustus	20	100%	31	12	60%	31
2.	September	20	100%	30	13	65%	30
3.	Oktober	20	100%	31	7	35%	31
4.	November	20	100%	30	10	50%	30
5	Desember	20	100%	31	10	50%	31
6	Januari	20	100%	31	9	45%	31

Sumber : PT MNC Life Assurance Cabang Lampung (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa hasil pencapaian target yang telah ditentukan oleh PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung yang di dasarkan pada waktu terdapat ketidak tepatan yang dilakukan oleh karyawan sehingga membuat perusahaan mengalami penurunan target setiap bulannya.

Pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung di dapati masalah yaitu turunya produktivitas kerja karyawan serta target yang menurun dari waktu yang ditentukan perusahaan. Sehingga diduga akibat kecerdasan emosional dan kreativitas yang rendah, sehingga dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya target yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini akan menguji ulang penelitian – penelitian terdahulu untuk mrngetahui bagaimana pengaruh kecerdaaan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja khususnya pada karyawan bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Adapun Goleman (2015:430) menyatakan bahwa indikator yang dapat menunjukkan kecerdasan emosional pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung seperti Kesadaran diri emosional karyawan diharapkan dapat memahami penyebab perasaan yang timbul dalam dirinya sehingga karyawan dapat memperbaiki dalam mengenali emosi sendiri dalam setiap pekerjaannya. Mengelola emosi mampu mengontrol emosi ketika berhubungan dengan orang lain sangat diharapkan oleh perusahaan khususnya pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung karena karyawan dituntut untuk memahami keinginan dari konsumen sehingga perusahaan menginginkan karyawan untuk mampu mengendalikan emosi diri. Selanjutnya membina hubungan dalam artian karyawan pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dituntut mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam setiap kondisi yang dihadapi karyawan juga karyawan diminta untuk lebih mudah bergaul dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.4
Program Pelatihan Karyawan Tahun 2016-2018
PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

Tahun	2016-2017	2017-2018
Pelatihan Karyawan	10	6

Sumber: PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung (2018)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa perusahaan menetapkan kebijakan program pelatihan rutin bagi seluruh karyawan, dimana setiap

program pelatihan telah diberikan kepada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Namun adanya masalah dalam pelatihan ini bahwa setiap di adakan pelatihan tidak semua karyawan menghadirinya bahkan di terapkan saat karyawan bekerja pada perusahaan. Sehingga pada kasus ini adanya pendugaan sementara bahwa dengan kecerdasan emosional karyawan dalam mengatur dirinya sendiri dan membina hubungan dengan orang lain karyawan masih kurang dalam menerapkan pada pekerjaannya.

Selain itu kreativitas menjadi hal penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kreativitas yang tinggi tentu mampu memajukan tujuan dari perusahaan. Menurut Utami Munandar (2009: 12) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat

Beberapa Indikator kreativitas menurut Munandar Utami (2010:20). Dimensi Proses. Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Dimensi kepribadian atau motivasi meliputi ciri-ciri seperti fleksibilitas yang dapat menghasilkan karya-karya baru, dorongan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan sehingga pada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung mampu memberikan manfaat, keuletan dalam menghadapi rintangan, dan pengambilan risiko yang moderat sehingga dapat menyelesaikan masalah. Dimensi Person. Kreativitas adalah sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci), suatu gagasan.

Dari survey yang telah dilakukan dengan didasari keterangan dari kepala bagian marketing bapak Heflan Reykhanza S.E, didapati adanya pendugaan sementara bahwa kreativitas dalam pekerjaan karyawan pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung masih tergolong rendah yang di sebabkan karena kurangnya kemauan karyawan untuk menyampaikan pendapat sendiri serta mempunyai ide kreatif diri dalam memasarkan asuransi jiwa.

MNC Life sendiri memasarkan serangkaian lengkap produk asuransi jiwa melalui sistem multi jalur distribusi, yaitu *Agency*, *Alternatse* dan *Group*, dengan jajaran agen mandiri sebagai unit usaha utama. Untuk mengoptimalkan jaringan bisnisnya, MNC *Life* membangun kanal distribusi baru, yaitu *Mediassurance* yang fokus pada penjualan produk-produk asuransi jiwa melalui media. Saat ini MNC Life sudah memiliki 26 kantor pemasaran yang tersebar di 23 kota di Indonesia, sehingga semakin mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat. Salah satunya adalah yang terletak pada Jl. Antasari no 128f Sukarame Bandar Lampung.

Dengan demikian dan dari hasil survey serta data diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung dengan judul ***“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung”***.

1.2. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung?

2. Bagaimana Pengaruh Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung ?
3. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Namun penulis hanya membatasi pada faktor kecerdasan emosional dan kreativitas. Hal ini mengingat bahwa kecerdasan emosional dan kreativitas merupakan dua hal yang sangat penting bagi karyawan dan berakibat langsung bagi kelangsungan perusahaan.

1.3.1 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu karyawan bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, kreativitas dan produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan Oktober – februari 2018-2019

1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kecerdasan Emosional, Kreativitas dan Produktivitas Kerja

1.4. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap produktivitas kerja PT MNC Life Assurance Cabang Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

1.5. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Akademisi

Untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dunia pekerjaan yang nyata sekaligus mengasah daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi serta menambah pengetahuan dan wawasan khususnya dalam masalah kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

1.5.2 Manfaat Bagi Objek Penelitian

Diharapkan dapat berguna sebagai masukan bahan pertimbangan di dalam menentukan strategi pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi tambahan bagi yang hendak meneliti lebih lanjut mengenai kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

1.5.3. Manfaat Bagi Diri Sendiri

Bagi penulis dapat di gunakan sebagai bahan pembelajaran sekaligus bukti bahwa kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam usulan penelitian ini. Didalamnya terdapat sub bab yaitu Latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Landasan teori menjelaskan tentang teori yang digunakan, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4 :HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut survey nasional terhadap apa yang diinginkan oleh pemberi kerja, bahwa keterampilan teknik tidak seberapa penting dibandingkan kemampuan dasar untuk belajar dalam pekerjaan yang bersangkutan. Saat ini perusahaan – perusahaan raksasa dunia sudah menyadari akan hal ini. Mereka menyimpulkan bahwa inti kemampuan pribadi dan sosial yang merupakan kunci utama keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosional. Sebelumnya Gardner (Goleman, 2009:51-53) mengemukakan 8 kecerdasan pada manusia (kecerdasan majemuk). Menurut Goleman (2009:50) menyatakan bahwa kecerdasan majemuk yang dikemukakan oleh Gardner adalah manifestasi dari penolakan akan pandangan *intelektual quotient* (IQ).

Salovey (Goleman, 2009:57) menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Goleman (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi -

lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

Menurut D. Wechsler dalam Purwa Atmaja Prawira (2014:140) kecerdasan merupakan kumpulan kapasitas atau kapasitas global individu untuk berbuat menurut tujuannya secara tepat, berpikir secara rasional, dan menghadapi alam sekitar secara efektif. Menurut Goleman (2009:45) menyatakan Kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain

Salovey dan Mayer dalam Purwa Atmaja Prawira (2013:160) menempatkan kecerdasan emosional di bagi lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan dengan orang lain. Patton dalam Hamzah B. Uno (2008:71) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional bukanlah muncul dari dari pemikiran intelek yang jernih, akan tetapi dari pekerjaan hati manusia.

Suharsono (2010:120) Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga, mencerminkan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk sehingga hal itu menjadi minat bagi orang banyak.

2.1.2. Faktor -faktor Yang Memengaruhi Kecerdasan Emosi

Menurut Dalyono (2009: 188-189) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah :

a. Pembawaan

Pembawaan ditentukan oleh sifat-sifat dan ciri-ciri yang dibawa sejak lahir. Batas kesanggupan kita yakni dapat tidaknya memecahkan suatu soal, pertama-tama ditentukan oleh pembawaan kita. Orang itu ada yang pintar dan ada yang kurang pintar. Meskipun menerima latihan dan pelajaran yang sama, perbedaan-perbedaan itu masih tetap ada.

b. Kematangan

Tiap organ dalam tubuh manusia mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Organ baik fisik maupun psikis dapat dikatakan matang apabila dapat menjalankan fungsinya masing-masing.

c. Pembentukan

Pembentukan ialah segala keadaan di luar diri seseorang yang mempengaruhi perkembangan kecerdasan. Dapat dibedakan pembentukan sengaja (seperti yang dilakukan di sekolah) dan pembentukan tidak sengaja (pengaruh alam sekitar).

d. Minat dan pembawaan yang khas

Minat mengarahkan perbuatan kepada suatu tujuan dan merupakan dorongan bagi perbuatan itu. Dalam diri manusia terdapat dorongan-dorongan (motif-motif) yang mendorong manusia untuk berinteraksi dengan dunia luar. Motif menggunakan dan menyelidiki dunia luar (manipulate and exploring motivasi). Dari manipulasi dan eksplorasi yang dilakukan dalam dunia luar itu, lama kelamaan timbullah minat terhadap sesuatu. Minat itulah yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih giat dan lebih baik.

e. Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia dapat memilih metode-metode tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia memiliki

kebebasan memilih metode, dan bebas pula memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya. Dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam pembuatan inteligensi.

2.1.3. Indikator Kecerdasan Emosi

Goleman (2015:430) menyatakan bahwa, kecerdasan emosioanl yang baik dapat dilihat dari indikator seperti berikut :

a. Kesadaran diri emosional

Karyawan diharapkan dapat memahami penyebab perasaan yang timbul dalam diri nya sehingga karyawan dapat memperbaiki dalam mengenali emosi sendiri dalam setiap pekerjaannya.

b. Mengengola emosi

Mampu mengontrol emosi ketika berhubungan dengan orang lain sanagat diharapkan oleh perusahaan khususnya pada karyawan bagian marketing karena karyawan dituntut untuk memahami keinginan dari konsumen sehingga perusahaan menginginkan karyawan untuk mampuan untuk mengendalikan emosi diri

c. Memanfaatkan emosi

Bertanggung jawab adalah menjadi kewajiban untuk setiap karyawan dengan mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan agar tujuan target perusahaan dapat tercapai.

d. Membaca emosi

Peka terhadap perasaan orang lain adalah hal yang penting bagi setiap karyawan sebab dengan memahami perasaan orang lain karyawan mampu menerima pendapat orang lain

e. Membina hubungan

Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam setiap kondisi yang dihadapi karyawan juga karyawan diminta untuk lebih mudah bergaul dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

2.2 Kreativitas

2.2.1 Pengertian Kreativitas

Sebagaimana kita ketahui, bahwa kreativitas tidak lahir begitu saja tetapi melalui suatu proses panjang dimulai dari tataran tingkat proses mengetahui, proses dapat mengetahui, proses pematangan, sampai dengan proses tingkat kemahiran dan terampil. Jika kita lihat kenyataannya yang berkembang dalam masyarakat bahkan dalam manajemen itu sendiri, masalah ini lah yang paling sulit diselesaikan dalam sebuah organisasi oleh manajemennya. Oleh sebab itu, orang dapat melakukan kreativitas, dialah yang memiliki kekuatan atau disebut dengan daya, baik yang berkaitan dengan tenaga, maupun daya pikir.

Menurut Conny R Semiawan (2009: 44) kreativitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Utami Munandar (2008 : 25) kreativitas adalah suatu kemampuan umum untuk menciptakan suatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

Imam Musbikin (2010 : 6) kreativitas adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu di jawab.

Menurut Utami Munandar (2009: 12) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua

pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Ernani Hadiyati (2011:10) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru, kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembagakan ide – ide baru dan untuk menemukan cara – cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang.

Menurut Ernani Hadiyati (2011:10) mengatakan bahwa kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat heuristic yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari atau menemukan sesuatu hal baru. Semiawan (2009:44) mengemukakan kreativitas adalah kemampuan memodifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru.

Dari beberapa definisi kreativitas di atas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah ilmu individu – individu dengan cara yang inovasi sehingga dapat menyelesaikan sebuah masalah, walaupun any dengan ilmu pengetahuan, seni sastra atau seni lainnya, yang mengandung suatu hasil yang baru bagi dirinya sendiri dan tidak harus merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain.

2.2.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas

Menurut Kuwato dalam Zulkarnain (2011:8) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu.

1. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerikayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan.
2. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko dan sifat asertif.

2.2.3 Indikator Kreativitas

Beberapa Indikator kreativitas menurut Munandar Utami (2010:20)

1. Dimensi Proses. Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Dimensi kepribadian atau motivasi meliputi ciri-ciri seperti fleksibilitas yang dapat menghasilkan karya-karya baru, dorongan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan sehingga pada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung mampu memberikan manfaat, keuletan dalam menghadapi rintangan, dan pengambilan risiko yang moderat sehingga dapat menyelesaikan masalah.
2. Dimensi Person. Kreativitas adalah sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci), suatu gagasan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya manusia yang digunakan (input).

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartutik (2014:208), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Menurut Taliziduhu (2012:44), produktivitas kerja yaitu *product* yang hasilnya (*output, a thing produced*), *production* yaitu suatu hal yang dilakukan untuk menghasilkan sesuatu (*the act of producing*), *producer* yaitu individu biasanya perusahaan yang menciptakan suatu nilai, setelah itu *productive* yaitu kata sifat yang diberikan pada suatu yang mempunyai kekuatan atau kemampuan untuk memproduksi sesuatu. Produktivitas (*productivity*) mengandung beberapa pengertian, pada level filosofis, manajerial dan teknis operasional.

Menurut Kusnendi (2013:8.4) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Sedarmayanti (2010:82), produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian

target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 41) produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sedarmayanti (2008;57) Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu. Menurut Basu Swasta (2012:281) Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009:68) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu - satuan (unit) umum.

2.3.2 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:228) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Sikap mental

Memiliki sikap mental dengan tekanan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5. Hubungan industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang - kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai dan lebih maju maka akan memungkinkan seperti tepat waktu dalam penyelesaian, jumlah yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan

12. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Prduktivitas Kerja

Menurut Simamorang dalam Indah Puji Hartatik (2014:218) dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator dibawah ini yaitu :

1. Kualitas hasil kerja karyawan, adalah kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktifitas kerja.

Dalam perusahaan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung karyawan yang target yang diharapkan perusahaan cukup rendah dengan hasil pencapain pada setiap bulan nya tidak setengah dari karyawan dapat mencapai hasil standar di tetapkan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

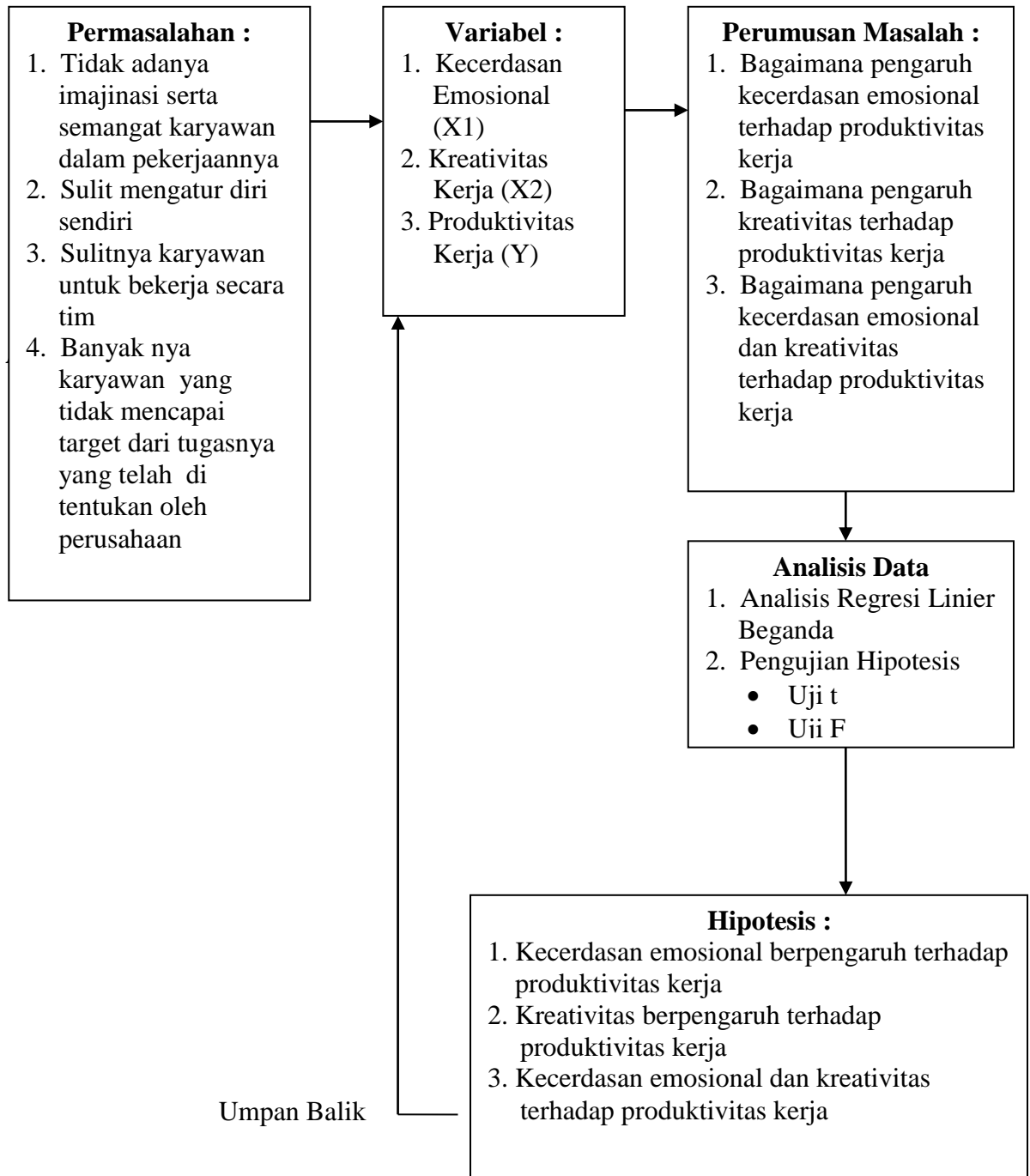
Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, anatra lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
Iak W. Kanali (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional , Lingkungan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una Una	1.Kecerdasa Emosional 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen 4.Produktivitas	Menyetakan bahwa secara variabel kecerdasan kerja, lingkungan kerja serta komitmen berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas Kerja
Agus Y, Tika Indah (2017)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur	1.Kecerdasan Emosional 2.Produktivitas Kerja	Menyatakan bahwa dari hasil uji analisis linier sederhana menemukan bahwa secara bersama sama variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan.

Jonius Kueng (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu	1.Pengaruh kreativitas 2.Tingkat Pendidikan 3.Produktivitas 4. Pekretariat	Menyatakan bahwa adanya pengeruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kreativitas terhadap produktivitas tenaga kerja kontrak
Heri Purwana (2016)	Pengaruh Kinerja dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru (Studi pada SD di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikatomas)	1. Kinerja Guru 2 Kreativitas Guru 3. kelompok Kerja Guru 4.Produktivitas	kreativitas guru berpengaruh positif terhadap produktivitas kelompok kerja guru. Artinya semakin baik kreativitas guru, maka semakin baik pula produktivitas kelompok kerja guru
Saiful Anwar (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Di Tulung Agung	1. Kecerdasan Emosional 2. Produktivitas Kerja Karayawan	Menyetakan bahwa secara bersama sama variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.5 Kerangka Pikir



2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian Agus Y Tika Indah (2017) menyatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dari karyawan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari dirinya sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam individu itu sendiri atau keluar yang berkaitan dengan orang lain sehingga tercipta keserasian hubungan dalam kehidupan pribadi atau kehidupan sosial. Pekerja pintar artinya bahwa kemahiran pekerja-pekerja semakin terfokus dan produktifitas mereka bergantung pada upaya mereka yang dikoordinasikan sebagai bagian dari tim organisasi. Lebih lanjut dikatakan tim pekerja pintar tim menjadi unit kerja yang utuh, bukan individu itu sendiri dan hal tersebut menandakan mengapa kecerdasan emosional, keterampilan membantu orang untuk menyalurkan diri, akan menjadi semakin dihargai sebagai aset organisasi dalam tahun - tahun mendatang.

Menurut Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan

yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

2.4.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Heri Purwan (2016), menyatakan bahwa kreativitas sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan dari sebuah organisasi karena dengan kreativitas tinggi membuat karyawan lebih percaya diri. Pengaruh antara kreativitas dengan produktivitas kerja sangat diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Utami Munandar (2009: 12) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

2.4.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan dengan kecerdasan emosional dan kreativitas dapat meningkatkan produktivitas atau hasil pencapaian dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil teori dari Ishak W Kenali (2017), Saiful Anwar (2016), Heri Purwana (2016), Jonius Kueng (2017) yang menyatakan kecerdasan emosional, kreativitas kerja dan kompensasi terhadap produktivitas berpengaruh secara signifikan secara hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan yang

memiliki kreativitas dan kecerdasan emosional yang stabil atau baik. Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018: 2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menhujii hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbedaan kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktifitas kerja.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner

yang diberikan kepada karyawan marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan Kecerdasan Emosional, Kreativitas, dan Produktivitas Kerja, serta media internet.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan pendekatan kuantitatif:

3.3.1 Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Menurut Sugiyono (2012: 291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi social yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu mengumpulkan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

A. Wawancara atau (*Interview*)

Menurut Anwar Sanusi (2017:105), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

B. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:111), observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek

(orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku. Observasi nonperilaku meliputi catatan (*record*), kondisi fisik (*physical condition*), dan proses fisik (*physical process*). Sedangkan observasi perilaku terdiri atas nonverbal, bahasa (*linguistic*), dan ekstra bahasa (*extra linguistic*).

C. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013:142), kuesioner atau angket paling umum dipakai dalam metode-metode penelitian survei, dimana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sekelompok populasi atau representasinya. Kuesioner ditujukan kepada sampel yang telah diambil dari jumlah populasi karyawan PT PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

Pengumpulan data melalui kuesioner diukur dengan menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala Likert 1-5. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena. Dalam Skala Likert bentuk pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan positif dengan memberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Sugiono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber yaitu karyawan bagian marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung yang berjumlah 38 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiono (2018:81) Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability* yakni teknik pengambilan sample yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Dan teknik *non probability* yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang mewakili dengan kecil atau kurang dari 100, dapat disebar dengan total sampling. Teknik sampling jenuh dianggap sangat tepat karena peneliti akan meneliti seluruh pegawai yang ada dan penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dan berdasarkan perolehan dari penyebaran kuesioner, maka penelitian ini menggunakan 38 pegawai marketing sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pnelitian ini, penulis menetapkan dua variabel yang akan diteliti:

3.5.1. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Kreativitas (X2).

3.5.2 Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.	1. Kesadaran diri emosional 2. Mengelola emosi 3. Memanfaatkan emosi 4. Membaca emosi 5. Membina hubungan	Skala Likert

Kreativitas (X2)	Munandar (2004:25) Kreativitas pada intinya merupakan kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.	1. Dimensi proses 2. Dimensi person	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartutik (2014:208) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. ketepatan waktu	Skala Likert

Sumber : Data diolah tahun 2018

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Anwar Sanusi (2017:242), validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien kolerasi
- n = Jumlah sampel
- X = Nilai skor butir pertanyaan
- Y = Nilai skor total.

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien kolerasi lebih besar daripada nilai kolerasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2013:130) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner).

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan *computer* program SPSS 20. Menurut Arikunto (2007), rumus *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah:

$$R = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

- R = Reliabilitas
- K = Banyaknya pertanyaan

S_{i^2} = Jumlah varian skor butir pertanyaan ke- i

S^2_{total} = Varian total skor keseluruhan butir pertanyaan

3. 8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Anwar Sanusi (2017:244), pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.8.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017:134), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja (Y)
X ₁	= Kecerdasan Emosional (X1)
X ₂	= Kreativitas (X2)
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

Rumusan Hipotesis :

Ho: Kecerdasan Emosional dan Kreativitas tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Ha : Kecerdasan Emosional dan Kreativitas tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data :

3.10.1 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dilakukan dengan membandingkan antara hasil F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang $k-1$ ($3-1=2$), dan dk penyebut $n-k$ ($38-3=35$), gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran ($Y = a + bX_1 + cX_2$) yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria pengujian :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka model diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya $> 0,05$ maka model ditolak.

Pengaruh antara X_1 , X_2 , terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan Emosional (X_1) dan kreativitas (X_2) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan Emosional (X_1) dan kreativitas (X_2) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program-program computer SPSS Windows version.16 dengan taraf signifikan 5%.

3.10.2 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244), pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c) yaitu apakah Kecerdasan Emosional dan Kreativitas berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap Produktivitas Kerja pada α 0,05 dan derajat bebas: jumlah sampel–jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan kecerdasan Emosional (X_1) dan kreativitas (X_2) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

H_a = Ada pengaruh yang signifikan kecerdasan Emosional (X_1) dan kreativitas (X_2) terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima

Kriteria pengujian :

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya > 0,05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) artinya koefisien regresi variabel dependen (X_1 , X_2 dan X_3) tidak berbeda dengan nol atau variabel X_1 , dan X_2 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).

2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitasnya $< 0,05$ maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) artinya koefisien regresi variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 38 karyawan pada PT MNC Lige Assurance Cabang Lampung. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan Usia, Jenis kelamin, jenjang pendidikan, Masa kerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-Laki	24	63,2
Perempuan	14	3,8
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil data diatas diolah pada 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa Komposisi Karyawan Pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung berdasarkan jenis

kelamin didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (63,2). Dengan demikian banyaknya pekerjaan yang membutuhkan waktu lembur tidak menjadi permasalahan serta pekerjaan secara teknis ataupun administratif pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung dapat dilaksanakan dengan baik. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase %
20 – 25	8	21,1
26 – 30	21	55,3
31 – 35	9	23,7
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil data diatas diolah pada 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung banyak karyawan berusia antara 26-30 tahun terdapat 21 orang (55,3%). Banyaknya usia yang masih tergolong masih muda , jadi tersebut diharapkan PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung memiliki karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dan daya kreativitas tinggi guna meningkatkan produktivitas kerjanya. (Lampiran 4)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	15	39,5
Strata 1	23	60,5
Jumlah	38	100

Sumber : Hasil data diatas diolah pada 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai cukup baik bila dilihat dari jumlah pegawai yang mempunyai latar belakang jenjang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 23 orang (60,5%) dengan demikian dapat membantu dalam menyelesaikan suatu masalah dengan wawasan pengetahuan yang dimilikinya sehingga memudahkan mencari solusi dari permasalahan tersebut. (Lampiran 5)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kreativitas (X_2). Dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 38 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini. (Lampiran 6)

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menyadari kekurangan dalam melakukan pekerjaan dan mengimbangi dengan terus berusaha	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0
2	Karyawan mudah marah saat	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0	0	0

	menjalankan pekerjaan										
3	Ketika salah dalam pekerjaan maka segera memperbaikinya	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
4	Memikirkan apa yang akan dilakukan sebelum bertindak	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
5	Karyawan tidak senang menerima kritikan dari orang lain	7	18,4	23	60,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
6.	Karyawan tau permasalahan yang membuat tidak tercapainya target	6	15,8	15	39,5	12	31,6	5	13,2	0	0,0
7	Karyawan mempunyai keinginan menjadi yang terbaik	8	21,1	20	52,6	9	23,7	1	2,6	0	0
8	Mampu menyesuaikan diri pada PT MNC Life Accurance Cabang Lampung	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
9	Segera bangkit ketika gagal	8	21,1	20	52,6	8	21,1	2	5,3	0	0,0
10	Karayawan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi antara karyawan lainnya	7	18,4	23	60,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
11	Karyawan tidak merasa cemas ketika tidak mencapai target yang diberikan oleh PT MNC Life Assurance Cabang LAMPUNG	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
12	Tidak suka berlarut – larut dalam masalah	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0

13	Bersedia mendengarkan keluhan kesah dari orang lain	8	21,1	20	52,6	8	21,1	2	5,3	0	0,0
14	Karyawan mau menerima pendapat dari orang lain walaupun beda pemikiran	14	36,8	20	52,6	4	10,5	0	0,0	0	0,0
15	Karyawan merasa bahagia ketika melihat orang lain berprestasi	13	34,2	17	44,7	7	18,4	1	2,6	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Karyawan mau menerima pendapat dari orang lain walaupun beda pemikiran sebanyak 14 orang. Jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu karyawan tau permasalahan yang membuat tidak tercapai nya target karyawan mempunyai keinginan sebanyak 5 orang.

Tabel 4.5

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Kreativitas (X₂)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu memiliki kreativitas untuk menciptakan hasil karya yang baru	8	21,1	20	52,6	9	23,7	1	2,6	0	0,0
2	Kreativitas yang karyawan miliki dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
3	Dengan kreativitas yang karyawan miliki perusahaan mampu	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0

	menyelesaikan masalah										
4	Dengan pengalaman baru karyawan dapat memperoleh semangat kreativitas	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
5	Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0
6.	Memiliki rasa percaya diri terhadap ide dan gagasan yang berasal dari pemikiran karyawan	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 2 yaitu dengan kreativitas yang karyawan miliki serta perusahaan mampu menyelesaikan masalah 12 orang. Jawaban sangat tidak setuju tidak adanya jawaban dari karyawan yang artinya karyawan merasa dirinya mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Responden
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prosedur kerja perusahaan mudah dimengerti	7	18,4	23	60,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0

2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar	8	21,1	20	52,6	9	23,7	1	2,6	0	0,0
3	Karyawan bekerja sesuai kehendak hati	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
4	Banyak pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0
5	Pekerjaan yang karyaaan hasilkan sesuai dengan yang telah ditetapkan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
6	Karyawan sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
7	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat PT MNC Life Assurance Cabang Lampung	8	21,1	20	52,6	8	21,1	2	5,3	0	0,0
8	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	14	36,8	20	52,6	4	10,5	0	0,0	0	0,0
9	Karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan	13	34,2	17	44,7	7	18,4	1	2,6	0	0,0

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 8 yaitu banyak pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target 14 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7, yaitu karyawan sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini 2 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 2.0.0. (Lampiran 7)

Tabel 4.7

**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,830	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,641	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,760	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,850	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,570	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,646	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,760	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,850	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,606	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,570	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,830	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,641	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,606	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 14	0,438	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0,705	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel (X1) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kecerdasan emosional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,850 dan paling rendah 0,320. Dengan demikian seluruh item kecerdasan emosional dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Kreativitas (X₂)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,559	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,853	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,766	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,853	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,708	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,773	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel (X2) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kreativitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,853 dan paling rendah 0,320. Dengan demikian seluruh item kreativitas kerja dinyatakan valid.

438Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,542	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,680	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,812	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,622	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,757	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,833	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,624	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,484	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,714	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel (Y) menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai produktivitas kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,833 dan paling rendah 0,320. Dengan demikian seluruh item produktivitas kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.0. hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r berikut. (Lampiran 8)

Tabel 4.10**Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi**

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4.11**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0.921	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kreativitas (X2)	0.838	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0.852	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's apha variabel (X1) yaitu 0,921 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel (X2) memiliki nilai cronbach's apha yaitu 0,838 dengan tingkat reliabel tinggi dan untuk variabel (Y) nilai cronbach's apha yaitu 0,852 yang artinya dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat dilihat pada.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini. (Lampiran 9)

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja	0,140	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja	0,171	0,05	Sig < Alpha	Linear

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig. Pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Kecerdasan Emosional (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,140 > 0,05$ (Alpha), dan variabel Kreativitas (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,171 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kreativitas (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini. (Lampiran 10)

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Kecerdasan Emosional (X_1) Produktivitas Kerja (Y)	1.000	1.000	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kreativitas (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	1.000	1.000	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Kecerdasan Emosional (X_1) sebesar $1,000 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $1,0 > 0,1$, untuk variabel Kreativitas Kerja (X_2) nilai VIF sebesar $1,000 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $1,000 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 38 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Uji Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kreativitas (X_2) Produktivitas Kerja (Y pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung). Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutionseri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut. (Lampiran 11)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan

Y = Kreativitas

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kecerdasan Emosional

X_2 = Kreativitas Kerja

et = Error trem / unsur kesalahan

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.654	1.366
Kecerdasan Emosional (X_1)	0.587	0.009
Kreativitas Kerja (X_2)	1.281	.057

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 5,654 + 0,587 X_1 + 1,281 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kecerdasan emosional, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,587. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kreativitas, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,281.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 1,281$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_1 = 0,587$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kecerdasan emosional 0,587 lebih rendah atau dominan dibandingkan kreativitas kerja 1,281 dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kreativitas (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut. (Lampiran 12)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kecerdasan Emosional (X ₁) Kreativitas (X ₂) Terhadap Poduktivitas Kerja (Y)	0,996	0,992

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2019

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,992 artinya variabel Kecerdasan Emosional (X₁) dan Kreativitas (X₂) maka mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 12,6% dan sisanya 87,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan Kecerdasan Emosional (X₁), Kreativitas (X₂) dan Produktivitas Keja (Y) adalah positif artinya Jika Emosional (X₁), Kreativitas (X₂) naik maka Produktivitas Keja (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut. (Lampiran 13)

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,00	0,05	Sig < alpha	68,592	2,030	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Kreativitas	0,00	0,05	Sig < alpha	22,528	2,030	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja kerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 68,592. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 2,030 maka $t_{hitung} = 68,592 > t_{tabel} = 2,030$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diterima

2. Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil Uji-t didapatkan nilai t_{hitung} yaitu = 22,528. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 2,030 maka $t_{hitung} = 22,528 > t_{tabel} = 2,030$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:

H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel X_2 (Kreativitas) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel X_2 (Kreativitas) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diterima.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama sama terhadap variabel dependent. (Lampiran 14)

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Emosional (X ₁) Kreativitas Kerja (X ₂) Produktivitas (Y)	4704,877	3,27	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X₁), dan Kreativitas (X₂) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara terpisah . Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel = 38. Jadi derajat kebebasan pembilang 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 38 – 2 = 36 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,27 dan f_{hitung} untuk variabel X₁ dan X₂ 4704,877.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Goleman, (2015:11) menyatakan

bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Menurut D. Wechsler dalam Purwa Atmaja Prawira (2014:140) kecerdasan merupakan kumpulan kapasitas atau kapasitas global individu untuk berbuat menurut tujuannya secara tepat, berpikir secara rasional, dan menghadapi alam sekitar secara efektif.

4.6.2 Pembahasan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, sehingga semakin baik kreativitas kerja karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Ernani Hadiyati (2011:10) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru, kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembagakan ide – ide baru dan untuk menemukan cara – cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang. Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

4.6.3 Pembahasan Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Ernani Hadiyati (2011:10) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru, kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembagakan ide - ide baru dan untuk menemukan cara - cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang. Sunyoto (2012 : 41) produktivitas kerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional (X_1) Dan Kreativitas (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.
2. Kreativitas (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.
3. Kecerdasan Emosional (X_1) dan Kreativitas (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Karyawan mudah marah saat menjalankan pekerjaannya menjadi masalah untuk perusahaan walaupun karyawan memilih tidak suka berlarut – larut dalam permasalahan akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun oleh karena itu penulis menyarankan bahwa pihak perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan agar dapat memberikan pendapatnya meski berbeda pikiran sehingga dapat terciptanya suasana yang kondusif dalam menjalankan pekerjaan

2. Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan sudah cukup baik sehingga penulis menyarankan agar perusahaan dapat menambah pengalaman baru untuk karyawan agar mampu merangsang kreativitas lebih baik lagi.
3. Ketidaktahuan karyawan tentang pencapaian target yang diharapkan penuh oleh perusahaan membuat karyawan merasa pekerjaannya telah sesuai dengan target perusahaan. Adanya komunikasi kurang baik antara perusahaan dan karyawan, oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan lebih membangun komunikasi dengan karyawan dalam hal pekerjaannya sehingga sesuai dengan yang telah ditetapkan PT MNC life Assurance Cabang Lampung.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian lain, selain dari variabel independen kecerdasan emosional dan kreativitas mempengaruhi variabel dependen, produktivitas kerja, agar dapat mengetahui serta melengkapi hasil dari penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel independen dan variabel dependen lain, diluar dari variabel dalam penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi produktivitas kerja khususnya pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2005. *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. PT. ALFABETA, Bandung.
- Consuegra, D., A. Molina, dan A. Esteban. 2007. An Integrated Model of Price, Satisfaction and Loyalty: An Empirical Analysis in Service Sector. *Journal of Product & Brand Management*. 16(7): 459-468
- Fajar, Laksana, 2008, *Manajemen Pemasaran*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., Black, W., 2010. *Multivariate Data Analysis*, 10th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Kotler, Philip. dan Armstrong, Gary, 2008. Alih Bahasa : Bob Sabran , *prinsipprinsip pemasaran*, edisi 12 jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlanga
- Kotler, Philip, & Keller, Kevin Lane. 2009. *Manajemen Pemasaran* Edisi 13 Jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlangga
- Kotler, Philip. dan Keller, Kevin Lane. 2010. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1, Edisi Ketiga belas, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Rangkuti, Freddy. 2004. *Riset Pemasaran*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2011. *Pemasaran Jasa*, Bayumedia, Malang
- Tjiptono Fandy, dan Gregorius Chandra, 2011. *Service, Quality and Satisfaction*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Tjiptono, Fandy. 2012. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Wijayanti, Oktavia Abriana. 2016. *Pengaruh Citra Merk dan Pemasaran Relasional Terhadap Kepuasan Pelanggan Dalam Rangka Meningkatkan Loyalitas Pelanggan*. Univ. Stikubank. Semarang

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PT MNC LIFE ASSURANCE
CABANG LAMPUNG**

Nova Riski Ananda

Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis
Darmajaya, Lampung.

ABSTRAK

Organisasi dalam perusahaan suatu proses yang menjadi tempat orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah organisasi pada dasarnya memiliki bermacam macam kegiatan dimana kegiatan satu dengan yang lainnya saling. Sebagai proses pendukung kegiatan organisasi banyak faktor yang dapat menimbulkan masalah-masalah baik yang berkenaan dengan aspek manusianya seperti perilaku, sikap dan sifatnya maupun dari segi organisasi misalnya struktur, proses atau manajemennya, serta dari segi hasil kualitas dan kuantitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Data yang digunakan adalah data primer. Dengan sampel PT MNC Life Assurance Cabang Lampung yang berjumlah 38 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Ada pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, ada pengaruh antara kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dan secara simultan ada pengaruh antara Variabel X_1 (Kecerdasan Emosional) dan X_2 (Kreativitas) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) Pada Karyawan Bagian Marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Kreativitas dan Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan dunia bisnis antara perusahaan semakin ketat baik di pasar domestik maupun internasional dalam era globalisasi di abad ke-21 ini. Dengan terpenuhinya keinginan konsumen dari berbagai macam industri misalnya jasa. maka produktivitas berpengaruh untuk perusahaan agar dikelola dengan baik. Sebenarnya ke terlambatan dari pertumbuhan produktivitas biasanya disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana pemimpin dan karyawan melihat organisasi mereka. Dalam era globalisasi ini, tingkat persaingan produksi dan penjualan semakin tinggi yang berarti semakin tingginya tuntutan untuk menurunkan biaya dan meningkatkan produktivitas. Sofyandi (2008:6) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen dan fungsi - fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan pasti tidak luput dari permasalahan dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena kurangnya evaluasi bagi perusahaan dan karyawan sendiri sering terjadi tidak kesesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:208) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Seperti dijelaskan

Simamorang dalam Indah Puji Hartatik (2014:218) indikator terkait pada produktivitas kerja berfokus pada kualitas kerja karyawan dimana dalam perusahaan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung karyawan yang target yang diharapkan perusahaan cukup rendah dengan hasil pencapaian pada setiap bulan nya tidak setengah dari karyawan dapat mencapai hasil standar di tetapkan perusahaan. Selanjutnya waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang berperan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan pada kenyataannya masih banyak karyawan yang mangkir dari jadwal waktu dan kecepatan saat melakukan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain hal itu Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir,berempati, dan berdoa. Adapun Goleman (2015:430) menyatakan bahwa indikator yang dapat menunjukkan kecerdasan emosional pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung seperti Kesadaran diri emosional karyawan diharapkan dapat memahami penyebab perasaan yang timbul dalam dirinya sehingga karyawan dapat memperbaiki dalam mengenali emosi sendiri dalam setiap pekerjaannya. Mengengola emosi mampu mengontrol emosi ketika berhubungan dengan orang lain sanagat diharapkan oleh perusahaan khususnya pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung

karena karyawan dituntut untuk memahami ke inginan dari konsumen sehingga perusahaan menginginkan karyawan untuk mampu untuk mengendalikan emosi diri. Selanjutnya membina hubungan dalam artian karyawan pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dituntut mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam setiap kondisi yang dihadapi karyawan juga karyawan diminta untuk lebih mudah bergaul dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Dalam hal ini pula di temukan bahwa indikator penyebab produktivitas menurun di sebabkan oleh kreativitas dari seorang karyawan kreativitas menjadi hal penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kreativitas yang tinggi tentu mampu memajukan tujuan dari perusahaan. Menurut Utami Munandar (2009: 12) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

Beberapa Indikator kreativitas menurut Munandar Utami (2010:20). Dimensi Proses. Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Dimensi kepribadian atau motivasi meliputi ciri-ciri seperti fleksibilitas yang dapat menghasilkan karya-karya baru, dorongan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan sehingga pada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung mampu memberikan manfaat, keuletan dalam menghadapi

rintangan, dan pengambilan risiko yang moderat sehingga dapat menyelesaikan masalah. Dimensi Person. Kreativitas adalah sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci), suatu gagasan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung?
2. Bagaimana Pengaruh Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung ?
3. Bagaimana Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung ?

KAJIAN TEORI

Pengertian Kecerdasan Emosional

Salovey (Goleman, 2009:57) menempatkan kecerdasan pribadi dari Gardner sebagai definisi dasar dari kecerdasan emosional. Kecerdasan yang dimaksud adalah kecerdasan antar pribadi dan kecerdasan intrapribadi. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi individu pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik.

Uno (2008:71) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional bukanlah muncul dari dari pemikiran intelek yang jernih, akan tetapi dari pekerjaan hati manusia. Suharsono (2010:120) Kecerdasan emosional tidak hanya berfungsi untuk mengendalikan diri, tetapi lebih dari itu juga, mencerminkan dalam mengelola ide, konsep, karya atau produk sehingga hal itu menjadi minat bagi orang banyak.

Indikator Kecerdasan Emosional

Goleman (2015:430) menyatakan bahwa, kecerdasan emosional yang baik dapat dilihat dari indikator seperti berikut :

a. Kesadaran diri emosional

Karyawan diharapkan dapat memahami penyebab perasaan yang timbul dalam dirinya sehingga karyawan dapat

memperbaiki dalam mengenali emosi sendiri dalam setiap pekerjaannya.

b. Mengelola emosi

Mampu mengontrol emosi ketika berhubungan dengan orang lain sangat diharapkan oleh perusahaan khususnya pada karyawan bagian marketing karena karyawan dituntut untuk memahami keinginan dari konsumen sehingga perusahaan menginginkan karyawan untuk mampu untuk mengendalikan emosi diri

c. Memanfaatkan emosi

Bertanggung jawab adalah menjadi kewajiban untuk setiap karyawan dengan mampu memusatkan perhatian pada tugas yang dikerjakan agar tujuan target perusahaan dapat tercapai.

d. Membaca emosi

Peka terhadap perasaan orang lain adalah hal yang penting bagi setiap karyawan sebab dengan memahami perasaan orang lain karyawan mampu menerima pendapat orang lain

e. Membina hubungan

Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam setiap kondisi yang dihadapi karyawan juga karyawan diminta untuk lebih mudah bergaul dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Pengertian Kreativitas

Menurut Conny R Semiawan (2009: 44) kreativitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Utami Munandar (2008 : 25) kreativitas adalah suatu kemampuan umum untuk menciptakan suatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Imam Musbikin (2010 : 6) kreativitas adalah kemampuan memulai ide, melihat hubungan yang baru, atau tak diduga sebelumnya, kemampuan memformulasikan konsep yang tak sekedar menghafal, menciptakan jawaban baru untuk soal-soal yang ada, dan mendapatkan pertanyaan baru yang perlu di jawab.

Indikator Kreativitas

Menurut Munandar Utami (2010:20) menyatakan bahwa

1. Dimensi Proses. Tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Dimensi kepribadian atau motivasi meliputi ciri-ciri seperti fleksibilitas yang dapat menghasilkan karya-karya baru, dorongan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan sehingga pada karyawan PT MNC Life Assurance

- Cabang Lampung mampu memberikan manfaat, keuletan dalam menghadapi rintangan, dan pengambilan risiko yang moderat sehingga dapat menyelesaikan masalah.
2. Dimensi Person. Kreativitas adalah sebuah proses atau kemampuan yang mencerminkan kelancaran, keluwesan (fleksibilitas), dan orisinalitas dalam berpikir, serta karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung diharapkan memiliki kemampuan untuk mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci), suatu gagasan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartutik (2014:208), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Menurut Kusnendi (2013:84) produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Sedarmayanti (2010:82), produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamorang dalam Indah Puji Hartatik (2014:218) dalam penelitian ini

peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator dibawah ini yaitu :

1. Kualitas hasil kerja karyawan, adalah kapasitas kerja dari karyawan yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.
3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugas nya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktifitas kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pertanyaan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian Agus Y Tika Indah (2017) menyatakan bahwa hubungan antara kecerdasan emosional terhadap produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dari karyawan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seorang individu dalam menyikapi dan memahami segala sesuatu yang asalnya dari dirinya sendiri atau orang lain dengan mengarahkan umpan balik yang positif kedalam individu itu sendiri. Menurut Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Heri Purwan (2016), menyatakan bahwa kreativitas sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan dari sebuah organisasi karena dengan kreativitas tinggi membuat karyawan lebih percaya diri. Pengaruh antara kreativitas dengan produktivitas kerja sangat diharapkan oleh perusahaan. Menurut Utami Munandar (2009: 12) mengemukakan bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah

diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.

H2 : Kreativitas Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil teori dari Ishak W Kenali (2017), Saiful Anwar (2016), Heri Purwana (2016), Jonius Kueng (2017) yang menyatakan kecerdasan emosional, kreativitas kerja dan kompensasi teradap produktivitas berpengaruh secara signifikan secara hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan yang memiliki kreativitas dan kecerdasan emosional yang stabil atau baik. Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

H3 : Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. maka penelitian ini menggunakan 38 pegawai marketing sebagai sampel.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Objek penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Kreativitas dan Produktivitas Kerja kerja di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Definisi operasional variabel yang diajukan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Menurut Goleman, (2015:430) ada lima hal yang dapat dijadikan ukuran bagi kecerdasan emosional :

1. Kesadaran diri emosional
2. Mengengola emosi
3. Memanfaatkan emosi
4. Membaca emosi
5. Membina hubungan

Menurut Munandar Utami (2010:20) ada dua hal yang dapat dijadikan ukuran bagi kreativitas :

1. Dimensi proses
2. Dimensi person

Menurut Simamorang dalam Indah Puji Hartatik (2014:218) ada tiga hal yang dapat dijadikan ukuran bagi produktivitas kerja :

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja
3. ketepatan waktu

Uji Instrumen

Untuk menguji validitas dari alat ukur, penelitian ini menggunakan metode uji koefisien korelasi produk *moment pearson* (*pearson productmoment corelation coeficient*). Uji reabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0,5 menandakan reliabilitas yang buruk, namun masih dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, nilai reliabilitas antara 0,5 sampai 0,7 dapat diterima dan jika melebihi nilai 0,8 reliabilitas baik.

Analisis Data

Untuk menganalisis data pada penelitian, menggunakan Uji Linieritas dan Multikolinieritas. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi berganda untuk menjawab hipotesis 1, 2 dan 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung dapat diketahui gambaran tentang karakteristik responden. Uraian tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan jenjang pendidikan disajikan pada Tabel sebagai berikut :

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	24	63,2%
2	Perempuan	14	3,8%
	Jumlah	38	100%
No	Usia	Jumlah	Presentasi
1	20-25 tahun	8	21,1 %
2	26-30 tahun	21	55,3%
3	31-35 tahun	9	23,7%
	Jumlah	38	100%
No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	SMA	15	39,5 %
2	Strata 1	23	60,5 %
	Jumlah	38	100 %

Uji Validitas

Variabel	Kode Instumen	Keterangan
Kecerdasan Emosional	Butir1-butir15	Valid
Kreativitas	Butir1-butir6	Valid
Produktivitas Kerja	Butir1-butir9	Valid

Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasaan Emosional	0.921	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Kreativitas	0.838	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0.852	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi
Kecerdasaan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja	0,140	0,05	Sig > Alpha
Kreativitas Terhadap Produktivitas kerja	0,171	0,05	Sig < Alpha

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Kecerdasaan Emosional (X ₁) Produktivitas Kerja (Y)	1.000	1.000	VIF 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kreativitas (X ₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	1.000	1.000	VIF 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Uji Regresi Berganda

Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5.654	1.366
Kecerdasaan Emosional (X ₁)	0.587	0.009
Kreativitas Kerja (X ₂)	1.281	.057

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 5,654 + 0,587 X_1 + 1,281 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kecerdasan emosional, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,587. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kreativitas, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 1,281.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₂ = 1,281 lebih besar dari pada koefisien regresi X₁ = 0,587. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kecerdasan emosional 0,587 lebih rendah atau dominan dibandingkan kreativitas kerja 1,281 dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Kecerdasaan Emosional (X ₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,996	0,992

Hasil Uji t dan Uji F

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Emosional (X ₁) Kreativitas Kerja (X ₂) Produktivitas (Y)	4704,877	3,27	F _{hitung} > F _{tabel}	Ho ditolak dan Ha diterima

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X_1), dan Kreativitas (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara terpisah. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau α 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 38. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $38 - 2 = 36$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,27 dan f_{hitung} untuk variabel X_1 dan X_2 4704,877.

Pembahasan

Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut D. Wechsler dalam Purwa Atmaja Prawira (2014:140) kecerdasan merupakan kumpulan kapasitas atau kapasitas global individu untuk berbuat menurut tujuannya secara tepat, berpikir secara rasional, dan menghadapi alam sekitar secara efektif.

Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, sehingga semakin baik kreativitas kerja karyawan maka akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Ernani Hadiyati (2011:10) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru, kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembagakan ide – ide baru dan untuk menemukan cara – cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang.

Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung, hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Goleman, (2015:11) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Ernani Hadiyati (2011:10) menyatakan bahwa kreativitas adalah berpikir sesuatu yang baru, kreativitas sebagai kemampuan untuk mengembagakan ide – ide baru dan untuk menemukan cara – cara baru dalam memecahkan persoalan dalam menghadapi peluang..

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional (X_1) Dan Kreativitas (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. MNC

Life Assurance Cabang Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.
2. Kreativitas (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.
3. Kecerdasan Emosional (X1) dan Kreativitas (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. MNC Life Assurance Cabang Lampung sebagai berikut :

1. Karyawan mudah marah saat menjalankan pekerjaannya menjadi masalah untuk perusahaan walaupun karyawan memilih tidak suka berlarut – larut dalam permasalahan akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun oleh karena itu penulis menyarankan bahwa pihak perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan agar dapat memberikan pendapatnya meski berbeda pikiran sehingga dapat terciptanya suasana yang kondusif dalam menjalankan pekerjaan
2. Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan sudah cukup baik sehingga penulis menyarankan agar perusahaan dapat menambah pengalaman baru untuk karyawan agar mampu merangsang kreativitas lebih baik lagi.
3. Ketidaktahuan karyawan tentang pencapaian target yang diharapkan penuh oleh perusahaan membuat karyawan merasa pekerjaannya telah sesuai dengan target

perusahaan. Adanya komunikasi kurang baik antara perusahaan dan karyawan, oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan lebih membangun komunikasi dengan karyawan dalam hal pekerjaannya sehingga sesuai dengan yang telah ditetapkan PT MNC life Assurance Cabang Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ Emotional Spritual Quetient*. Penerbit Arga. Jakarta.
- Alimudin, Ibrianti Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*.
- Anwar, Saiful. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Di Tulung Agung*. Vol.03 No.05. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*.
- Bangun, Prof. Dr Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Ciracas, Jakarta.
- Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. Vol.1 No.4. *Jurnal EMBA*.
- Gunawan, Ricky. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru*. Vol.02 No.02. *Jurnal Jom FEKON*.

- Kenali, Isak W. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tojo Una Una. Vol.05 No.10. Jurnal Megister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Kueng, Jonius. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kontrak Di Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu. Vol.05 No.01. *Journal* Pemerintah Integratif.
- Makmur, Rohana Thahier. 2015. Inovasi & Kreativitas Manusia. Penerbit PT Rafika Aditama. Mengger Girang, Bandung.
- Mustafa, Zainal. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi Dan Penunjang PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Vol.09 N0.02. Jurnal Kajian Bisnis Dan Manajemen.
- Purwana, Heri. 2013. Pengaruh Kinerja Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru Pada SD Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikatomas). Vol.01 No.01. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan
- Riansyah, Rifky. 2012. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kreatifitas Dan Inovasi Serta Implikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Arsitektur Di Kota Serang Provinsi Banten. Vol.02 No.01. Jurnal Bidang Ilmu Manajemen.
- Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Penerbit CV. Mandar Maju. Sumpersari Indah, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit CV.Mandar Maju. Sumpersari Indah, Bandung.
- Sari, Ida Puspita. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Cabang Yogyakarta. Vol.06 No.01. Jurnal Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Setiati, Jati. 2010. Analisis Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Pada Pegawai Perpustakaan ITS. Vol.03 No.01. Jurnal Universitas Airlangga.
- Sugiono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tika Ibdah, Agus Y. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT BTPN Syariah Cabang Area Cirebon Timur. Vol.07 No.01. Jurnal Keilmuan Perbankan Syariah.
- Purwana, Heri. 2016. Pengaruh Kinerja Dan Kreativitas Guru Terhadap Produktivitas Kelompok Kerja Guru (Studi Pada SD Di UPTD Pendidikan Kecamatan Cikatomas).
- Zulawati, Nurul. 2016. Pengaruh Kreativitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. Vol.01 No.01. Jurnal KUA Baturetno.

Lampiran 1



KUESIONER PENELITIAN

No.

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul
“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETTING PT MNC LIFE ASSURANCE CABANG LAMPUNG”.

Bersama ini saya,

Nama : Nova Riski Ananda

NPM : 1512110092

Email : Novariskiananda26@gmail.com

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Muprihan Thaib, S.sos., M.M

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

a. 20th – 25th

c. 31th – 35th

b. 26th – 30th

4. Pendidikan :

Strata 1

SMA

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kecerdasan Emosional (X₁)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Kesadaran Diri Emosional	1.	Karyawan menyadari kekurangan dalam melakukan pekerjaan dan mengimbangi dengan terus berusaha					
	2.	Karyawan mudah marah saat menjalankan pekerjaan					
	3.	Ketika salah dalam pekerjaan maka segera memperbaikinya					
Mengelola Emosi	4.	Memikirkan apa yang akan dilakukan sebelum bertindak					
	5.	Karyawan tidak senang menerima kritikan dari orang lain					
	6.	Karyawan tau permasalahan yang membuat tidak tercapainya target					
Memanfaatkan Emosi	7.	Karyawan mempunyai keinginan menjadi yang terbaik					
	8.	Mampu menyesuaikan diri pada PT MNC Life Accurance Cabang Lampung					
	9.	Segera bangkit ketika gagal					
Membaca Emosi	10.	Karayawan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi antara karyawan lainnya					
	11.	Karyawan tidak merasa cemas ketika tidak mencapai target yang diberikan oleh PT MNC Life Assurance Cabang LAMPUNG					
	12.	Tidak suka berlarut – larut dalam masalah					
Membina Hubungan	13.	Bersedia mendengarkan keluhan kesah dari orang lain					
	14.	Karayawan mau menerima pendapat dari orang lain walaupun beda pemikiran					
	15.	Karyawan merasa bahagia ketika melihat orang lain berprestasi					

2. Kreativitas (X₂)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Dimensi Proses	1.	Karyawan selalu memiliki kreativitas untuk menciptakan hasil karya yang baru					
	2.	Kreativitas yang karyawan miliki dapat memberikan manfaat bagi perusahaan					
	3	Dengan kreativitas yang karyawan miliki perusahaan mampu menyelesaikan masalah					
Dimensi Person	4.	Dengan pengalaman baru karyawan dapatkan mampu merangsang kreativitas					
	5.	Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan					
	6.	Memiliki rasa percaya diri terhadap ide dan gagasan yang berasal dari pemikiran Karyawan					

3. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas Hasil Kerja	1.	Prosedur kerja perusahaan mudah dimengerti					
	2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar					
	3	Karyawan bekerja sesuai kehendak hati					
Kuantitas Hasil Kerja Karyawan	4.	Banyak pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target					
	5.	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan yang telah ditetapkan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung					
	6.	Karyawan sudah puas dengan hasil kerja saya selama ini					

Waktu Dan Kecepatan Kerja	7.	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat PT MNC Life Assurance Cabang Lampung					
	8.	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
	9.	Karyawan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2

Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

1. Data Kuesioner Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

No Responden	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	X1P12	X1P13	X1P14	X1P15	Total
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	57
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	5	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	5	58
4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	56
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	64
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	70
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	2	3	58
9	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	64
10	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	62
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
12	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	68
13	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	2	3	4	65
14	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	2	2	4	60
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	70
16	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	58
17	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	55
18	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	63
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	60
20	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	66
21	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	2	54
22	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	59
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	69
24	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56
26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	57
27	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
28	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	53
29	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	55
31	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	63
32	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	2	5	2	57
33	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	2	5	2	60
34	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	60

35	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	54
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
37	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
38	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	2	4	3	5	3	57

2. Data Kuesioner Variabel Kreativitas (X₂)

X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	Jumlah
4	5	4	4	4	3	24
4	4	4	4	5	3	24
4	5	3	4	3	4	23
4	3	5	4	4	4	24
3	4	4	3	3	5	22
5	3	4	4	2	4	22
4	3	5	4	4	5	25
4	4	4	4	3	5	24
5	3	5	5	3	5	26
4	3	4	5	4	4	24
3	4	4	4	4	3	22
3	4	4	4	4	3	22
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	5	24
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25
5	3	4	4	5	4	25
4	5	3	4	3	3	22
4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	5	4	2	24
5	5	5	4	5	5	29
4	3	4	5	3	4	23
5	5	4	4	4	5	27
4	4	3	3	4	3	21
3	2	3	4	4	3	19
4	4	3	5	5	4	25
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	4	4	27

3	4	5	5	5	3	25
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	3	27
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	3	3	23

3.Data Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Total
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
3	4	3	3	5	5	5	2	4	34
4	4	4	3	5	5	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	2	2	4	4	4	2	4	26
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
3	3	3	2	5	5	5	2	3	31
3	3	2	3	4	4	3	2	4	28
3	4	4	2	5	3	4	3	3	31
3	4	5	4	4	3	4	3	3	33
3	4	5	4	4	3	3	2	4	32
3	4	4	4	3	3	2	3	3	29
4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
4	3	4	4	4	5	4	3	5	36
2	1	3	3	4	3	4	3	4	27
4	2	3	3	3	5	5	3	4	32
3	2	3	3	4	4	4	3	4	30
2	3	3	2	4	4	4	1	4	27
3	4	4	3	5	5	5	3	5	37
1	2	1	1	4	4	4	1	3	21
3	4	2	2	4	4	4	2	4	29
3	4	3	3	5	5	5	3	5	36
1	3	2	1	4	3	4	3	1	22
2	4	3	4	3	4	2	3	2	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	3	4	4	5	2	4	32

LAMPIRAN

Lampiran 3

Hasil Jawaban Responden Karakteristik Responden

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki - Laki	24	63.2	63.2	63.2
Valid	Perempuan	14	36.8	36.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	20th - 25th	8	21.1	21.1	21.1
Valid	26th - 30th	21	55.3	55.3	76.3
	31th - 35th	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Jenjang_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA	15	39.5	39.5	39.5
Valid	Strata 1	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 6

1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X_1)

X1P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
4	18	47.4	47.4	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	36.8	36.8	36.8
4	16	42.1	42.1	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	21.1	21.1	21.1
4	23	60.5	60.5	81.6
5	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	9	23.7	23.7	26.3
Valid 4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
Valid 4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
Valid 4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.3	5.3	5.3
3	8	21.1	21.1	26.3
Valid 4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	21.1	21.1	21.1
Valid 4	23	60.5	60.5	81.6
5	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
4	18	47.4	47.4	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	36.8	36.8	36.8
4	16	42.1	42.1	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.3	5.3	5.3
3	8	21.1	21.1	26.3
4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.5	10.5	10.5
4	20	52.6	52.6	63.2
5	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X1P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
4	17	44.7	44.7	65.8
5	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kreativitas (X₂)

X2P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	9	23.7	23.7	26.3
4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
4	18	47.4	47.4	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	36.8	36.8	36.8
4	16	42.1	42.1	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
4	18	47.4	47.4	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	36.8	36.8	36.8
4	16	42.1	42.1	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

X2P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
Valid 4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kreativitas (X₂)**YP1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	8	21.1	21.1	21.1
Valid 4	23	60.5	60.5	81.6
5	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	9	23.7	23.7	26.3
Valid 4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
Valid 4	18	47.4	47.4	68.4
5	12	31.6	31.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	36.8	36.8	36.8
Valid 4	16	42.1	42.1	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
Valid 4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.8	15.8	18.4
Valid 4	22	57.9	57.9	76.3
5	9	23.7	23.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.3	5.3	5.3
3	8	21.1	21.1	26.3
Valid 4	20	52.6	52.6	78.9
5	8	21.1	21.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	10.5	10.5	10.5
Valid 4	20	52.6	52.6	63.2
5	14	36.8	36.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

YP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	7	18.4	18.4	21.1
Valid 4	17	44.7	44.7	65.8
5	13	34.2	34.2	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Lampiran 7
Data Output Hasil Uji Validitas

1. Variabel Kecerdasan Emosional (X₁)

Correlations

	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	X1P11	X1P12	X1P13	X1P14	X1P15	Jumlah _X1	
X1P1	Pearson Correlation	1	.341*	.766**	.910**	.275	.333*	.766**	.910**	.316	.275	1.000**	.341*	.316	.172	.763**	.830**
X1P1	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.000	.095	.041	.000	.000	.053	.095	.000	.036	.053	.303	.000	.000
X1P1	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P2	Pearson Correlation	.341*	1	.258	.358*	.780**	.216	.258	.358*	.151	.780**	.341*	1.000**	.151	.366*	.387*	.641**
X1P2	Sig. (2-tailed)	.036		.118	.027	.000	.192	.118	.027	.365	.000	.036	.000	.365	.024	.016	.000
X1P2	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P3	Pearson Correlation	.766**	.258	1	.736**	.120	.407*	1.000*	.736**	.336*	.120	.766**	.258	.336*	.219	.704**	.760**
X1P3	Sig. (2-tailed)	.000	.118		.000	.472	.011	.000	.000	.039	.472	.000	.118	.039	.187	.000	.000
X1P3	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P4	Pearson Correlation	.910**	.358*	.736**	1	.298	.407*	.736**	1.000*	.383*	.298	.910**	.358*	.383*	.277	.657**	.850**
X1P4	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000		.069	.011	.000	.000	.018	.069	.000	.027	.018	.092	.000	.000
X1P4	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P5	Pearson Correlation	.275	.780**	.120	.298	1	.279	.120	.298	.207	1.000**	.275	.780**	.207	.281	.165	.570**
X1P5	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.472	.069		.090	.472	.069	.212	.000	.095	.000	.212	.087	.321	.000

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P6	Pearson Correlation	.333 [*]	.216	.407 [*]	.407 [*]	.279	1	.407 [*]	.407 [*]	.844 ^{**}	.279	.333 [*]	.216	.844 ^{**}	.380 [*]	.240	.646 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.192	.011	.011	.090		.011	.011	.000	.090	.041	.192	.000	.019	.146	.000
X1P7	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.766 ^{**}	.258	1.000 ^{**}	.736 ^{**}	.120	.407 [*]	1	.736 ^{**}	.336 [*]	.120	.766 ^{**}	.258	.336 [*]	.219	.704 ^{**}	.760 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.118	.000	.000	.472	.011		.000	.039	.472	.000	.118	.039	.187	.000	.000
X1P8	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.910 ^{**}	.358 [*]	.736 ^{**}	1.000 [*]	.298	.407 [*]	.736 ^{**}	1	.383 [*]	.298	.910 ^{**}	.358 [*]	.383 [*]	.277	.657 ^{**}	.850 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.069	.011	.000		.018	.069	.000	.027	.018	.092	.000	.000
X1P9	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.316	.151	.336 [*]	.383 [*]	.207	.844 ^{**}	.336 [*]	.383 [*]	1	.207	.316	.151	1.000 ^{**}	.265	.230	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.053	.365	.039	.018	.212	.000	.039	.018		.212	.053	.365	.000	.107	.165	.000
X1P10	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.275	.780 ^{**}	.120	.298	1.000 [*]	.279	.120	.298	.207	1	.275	.780 ^{**}	.207	.281	.165	.570 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.472	.069	.000	.090	.472	.069	.212		.095	.000	.212	.087	.321	.000
X1P11	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	1.000 [*]	.341 [*]	.766 ^{**}	.910 ^{**}	.275	.333 [*]	.766 ^{**}	.910 ^{**}	.316	.275	1	.341 [*]	.316	.172	.763 ^{**}	.830 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.000	.000	.095	.041	.000	.000	.053	.095		.036	.053	.303	.000	.000
X1P12	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	.341 [*]	1.000 [*]	.258	.358 [*]	.780 ^{**}	.216	.258	.358 [*]	.151	.780 ^{**}	.341 [*]	1	.151	.366 [*]	.387 [*]	.641 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.118	.027	.000	.192	.118	.027	.365	.000	.036		.365	.024	.016	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P1	Pearson Correlation	.316	.151	.336*	.383*	.207	.844**	.336*	.383*	1.000*	.207	.316	.151	1	.265	.230	.606**
3	Sig. (2-tailed)	.053	.365	.039	.018	.212	.000	.039	.018	.000	.212	.053	.365		.107	.165	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P1	Pearson Correlation	.172	.366*	.219	.277	.281	.380*	.219	.277	.265	.281	.172	.366*	.265	1	.102	.438**
4	Sig. (2-tailed)	.303	.024	.187	.092	.087	.019	.187	.092	.107	.087	.303	.024	.107		.541	.006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X1P1	Pearson Correlation	.763**	.387*	.704**	.657**	.165	.240	.704**	.657**	.230	.165	.763**	.387*	.230	.102	1	.705**
5	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.321	.146	.000	.000	.165	.321	.000	.016	.165	.541		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Jumla	Pearson Correlation	.830**	.641**	.760**	.850**	.570**	.646**	.760**	.850**	.606**	.570**	.830**	.641**	.606**	.438**	.705**	1
h_X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Variabel Kreativitas (X₂)

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	Jumlah_X2
X2P1	Pearson Correlation	1	.333 [*]	.216	.333 [*]	.216	.407 [*]	.559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.041	.192	.041	.192	.011	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2P2	Pearson Correlation	.333 [*]	1	.341 [*]	1.000 ^{**}	.341 [*]	.766 ^{**}	.853 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041		.036	.000	.036	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2P3	Pearson Correlation	.216	.341 [*]	1	.341 [*]	1.000 ^{**}	.258	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.192	.036		.036	.000	.118	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2P4	Pearson Correlation	.333 [*]	1.000 ^{**}	.341 [*]	1	.341 [*]	.766 ^{**}	.853 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.036		.036	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2P5	Pearson Correlation	.216	.341 [*]	1.000 ^{**}	.341 [*]	1	.258	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.192	.036	.000	.036		.118	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
X2P6	Pearson Correlation	.407 [*]	.766 ^{**}	.258	.766 ^{**}	.258	1	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.118	.000	.118		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Jumlah_X2	Pearson Correlation	.559 ^{**}	.853 ^{**}	.708 ^{**}	.853 ^{**}	.708 ^{**}	.773 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	Jumlah_Y
YP1	Pearson Correlation	1	.279	.275	.780**	.120	.298	.207	.281	.165	.542**
	Sig. (2-tailed)		.090	.095	.000	.472	.069	.212	.087	.321	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP2	Pearson Correlation	.279	1	.333*	.216	.407*	.407*	.844**	.380*	.240	.680**
	Sig. (2-tailed)	.090		.041	.192	.011	.011	.000	.019	.146	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP3	Pearson Correlation	.275	.333*	1	.341*	.766**	.910**	.316	.172	.763**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.095	.041		.036	.000	.000	.053	.303	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP4	Pearson Correlation	.780**	.216	.341*	1	.258	.358*	.151	.366*	.387*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.192	.036		.118	.027	.365	.024	.016	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP5	Pearson Correlation	.120	.407*	.766**	.258	1	.736**	.336*	.219	.704**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.472	.011	.000	.118		.000	.039	.187	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP6	Pearson Correlation	.298	.407*	.910**	.358*	.736**	1	.383*	.277	.657**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.069	.011	.000	.027	.000		.018	.092	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP7	Pearson Correlation	.207	.844**	.316	.151	.336*	.383*	1	.265	.230	.624**
	Sig. (2-tailed)	.212	.000	.053	.365	.039	.018		.107	.165	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP8	Pearson Correlation	.281	.380*	.172	.366*	.219	.277	.265	1	.102	.484**
	Sig. (2-tailed)	.087	.019	.303	.024	.187	.092	.107		.541	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
YP9	Pearson Correlation	.165	.240	.763**	.387*	.704**	.657**	.230	.102	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.321	.146	.000	.016	.000	.000	.165	.541		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Jumlah_Y	Pearson Correlation	.542**	.680*	.812**	.622**	.757**	.833**	.624**	.484**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

- **Data Output Hasil Uji Reabilitas**
 - Variabel Kcerdasan Emosional (X₁)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	15

- Variabel Kreativitas (X₂)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	6

- Variabel Prdouktivitas Kerja (Y)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	9

Lampiran 9

Data Output Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	740.392	20	37.020	322.735	.000
Jumlah_Y	Between	Linearity	736.705	1	736.705	6422.557	.000
Jumlah_X1	* Groups	Deviation from Linearity	3.687	19	.194	1.692	.140
	Within Groups		1.950	17	.115		
	Total		742.342	37			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		711.685	11	64.699	54.870	.000
Between	Linearity		693.173	1	693.173	587.873	.000
Jumlah_Y * Groups	Deviation from						
Jumlah_X2	Linearity		18.512	10	1.851	1.570	.171
Within Groups			30.657	26	1.179		
Total			742.342	37			

Lampiran 10

Data Output Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.902	.518		1.742	.090	
	Jumlah_X1	.587	.009	.996	68.592	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.654	1.366		4.138	.000	
	Jumlah_X2	1.281	.057	.966	22.528	.000	1.000 1.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Produktivitas Kerja

Lampiran 11

Hasil Pengujian Data Regresi Linier Berganda Dan Hasil Uji Hipotesis (T-F)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.902	.518		1.742	.090
	Jumlah_X1	.587	.009	.996	68.592	.000

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.654	1.366		4.138	.000
	Jumlah_X2	1.281	.057	.966	22.528	.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.705	1	736.705	4704.877	.000 ^b
	Residual	5.637	36	.157		
	Total	742.342	37			

a. Dependent Variable: Jumlah_Produktivita Kerja

b. Predictors: (Constant), Jumlah_Kecerdasan Emosional_Kreativitas

Lampiran 12

Hasil Pengujian Data Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.996 ^a	.992	.992

a. Predictors: (Constant), Jumlah_kecerdasan emosional_kreativitas

b. Dependent Variable: Jumlah_produkivitas kerja

Lampiran 13

R. Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703

29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048

62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290

96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 14

T_{Tabel}


Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68977	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392

114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 15

F_{Tabel}

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	 3.27	3.28	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93

94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93