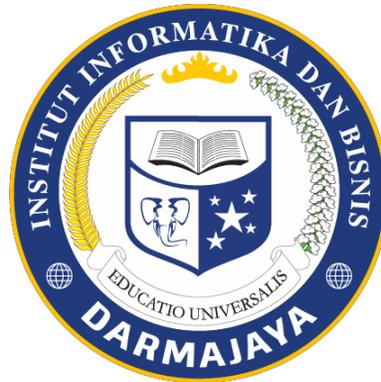


**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT
LAUTAN UTAMA BERLIAN MOTORS WAYLUNIK**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Prodi Manajemen



Disusun Oleh :

DEWA AYU NATASYA FIBETA

1712110067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu 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, April 2021

DEWA AYU NATASYA FIBETA

1712110067

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT LAUTAN UTAMA BERLIAN MOTORS WAYLUNIK**

Nama Mahasiswa : **DEWA AYU NATASYA FIBETA**

No. Pokok Mahasiswa : **1712110067**

PROGRAM STUDI : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**



Menyetujui,

Dosen Pembimbing

A.K. Yohanson. S. Ag. M.M

NIK 14490518

Menyetujui,

Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri. S. Kom., M.M

NIK 1131080

HALAMAN PENGESAHAN

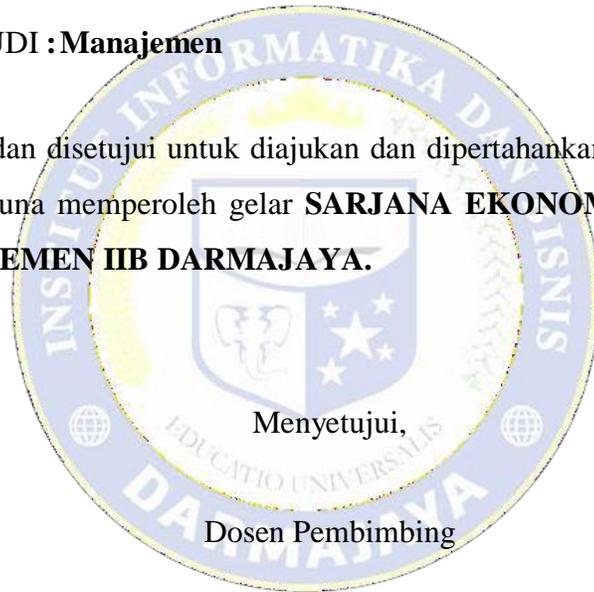
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT LAUTAN UTAMA BERLIAN MOTORS WAYLUNIK**

Nama Mahasiswa : **DEWA AYU NATASYA FIBETA**

No. Pokok Mahasiswa : **1712110067**

PROGRAM STUDI : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**



A.K. Yohanson. S. Ag. M.M

NIK 14490518

Menyetujui,
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri. S. Kom.. M.M

NIK 11310809

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dewa Ayu Natasya Fibeta
Tempat, tanggal lahir : Bandar Lampung, 10 Juli 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Katolik
Alamat rumah : JL Pekonlom 43 Perumahan Taman
Permata B7
Nomer telpon : 0822 – 2827 – 9213
Email : natasyafibeta88@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak I Dewa Gde Antara dan Linda Susilo. Penulis adalah anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. TK Xaverius Bandar Lampung tahun 2003-2005
2. SD Xaverius 1 Bandar Lampung pada tahun 2005-2011
3. SMP Xaverius 1 Bandar Lampung pada tahun 2011-2014
4. SMA Xaverius Bandar Lampung tahun 2014-2017

Dan pada Tahun 2017, 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 Ciibia Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung pada tahun 2020

HALAMAN PERSEMABAHAN

1. Kepada Tuhan Yesus dan Bunda Maria atas tercapainya doa Novena 3 kali salam maria dan juga atas berkat rahmatkelancarannya terimakasih aku sampaikan kepada Allah Bapa
2. Kedua orangtuaku my lovely Mom and Dad terimakasih sudah memsupport aku dalam banyak hal mendoakan aku memberikan yang terbaik sampai aku menjadi seorang sarjana
3. Kakak dan adikku I Dewa Gde Suteja Antara dan I Dewa Gde Ari Sudewa
4. Kepada seluruh keluarga Besar
5. Dan untuk my Lovely one Kim Taeyeon dan Ji Chang Wook terimakasih telah menemani aku dalam masa sulit dengan lagu lagu Taeyeon dan Juga Drama abang icang , i wish one day we can meet.
6. Dan kepada semua teman temanku yang aku repotkan atau aku cerita sambil jengkel terimakasih udah mau temenen sama saya

MOTTO

“I’m The Blessed Person , and i have”

Aku adalah manusia yang di berkati dan aku punya itu.

“ be your self , trust your self and say thanks for your self”

Jadilah dirikamu , percaya pada diri kamu dan bilang terimakasih kepada dirimu

-Dandliu kim -

ABSTRACT

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION ON SALES PRODUCTIVITY OF PT LAUTAN UTAMA BERLIAN MOTORS

By:

Dewa Ayu Natasya Fibeta

Natasyafibeta88@gmail.com

The purpose of this study was to find the effect of emotional intelligence on sales productivity, the effect of work motivation on sales productivity, and to find the effect of emotional intelligence and work motivation on sales productivity. The type of research used the quantitative research. The data source used the primary data. The data research methods in this study used Field Research Techniques in the form of interviews and questionnaire distribution. The population in this study was 31 Sales. The sample was taken from 118 employees with a population of 31 Sales. The instrument requirements test used the validity and reliability tests. The data analysis requirements test used the linearity test, multicollinearity test, and the data analysis method used the multiple linear regression analysis. The result of this study found that Emotional Intelligence affected Sales Productivity. The Work Motivation did not affect the Sales Productivity. The Emotional Intelligence and Work Motivation did not affect the Sales Productivity.

Keywords: Emotional Intelligence, Work Motivation, Productivity, Sales

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. (Can) H. Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE., M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, Selaku Wakil Rektor IV Bidang Humas IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Bapak A.K. Yohanson, S.Ag., M.M, selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Ayah dan Ibuku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Kakak, Adikku yang telah memberikan dukunga
11. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.

12. Wita , Lisa , Vidya yang selalu saya susahkan dan saya repotkan terimakasih
13. Jesslyn dan Valerie Quinn serta Laura
14. Teman-teman satu perjuangan bimbingan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
15. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, April 2021

Penulis

DEWA AYU NATASYA FIBETA

1712110067

DAFTAR ISI

Contents	
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERSEMABAHAN.....	vi
MOTTO.....	vi
ABSTRACT.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	2
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I	7
PENDAHULUAN	7
1.1 LATAR BELAKANG.....	7
Tabel 1.1.....	9
Penjualan 2019 2020.....	9
Tabel 1.2 Data Target Penjualan Sales.....	10
1.2 PERUMUSAN MASALAH.....	13
1.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN.....	13
1.3.1 RUANG LINGKUP SUBJEK.....	14
1.3.2 RUANG LINGKUP OBJEK.....	14
1.3.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN TEMPAT.....	14
1.3.4 RUANG LINGKUP WAKTU.....	14
1.3.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN.....	14
1.5 MANFAAT PENELITIAN.....	15
1.5.1 BAGI PENELITI.....	15
1.5.2 BAGI INSTITUSI.....	15
1.5.3 BAGI PERUSAHAAN.....	15
1.6 SITEMATIKA PENULISAN.....	15
1.6.1 BAB 1 : PENDAHULUAN.....	15
1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI.....	16
1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN.....	16

1.6.4	BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	16
BAB II	17
LANDASAN TEORI	17
2.1	PRODUKTIVITAS	17
2.1.1	TEORI PRODUKTIVITAS KERJA.....	17
2.1.2	FAKTOR MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA.....	18
2.1.3	INDIKATOR PRODUKTIVITAS KERJA	19
2.2	KECERDASAN EMOSIONAL.....	20
2.2.1	TEORI KECERDASAN EMOSIONAL.....	20
2.2.2	FAKTOR FAKTOR TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL	21
2.2.3	INDIKATOR KECERDASAN EMOSIONAL.....	22
2.3	MOTIVASI.....	23
2.3.1	TEORI MOTIVASI KERJA	23
2.3.1	SUMBER SUMBER MOTIVASI.....	23
2.3.2	Faktor Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.3.3	INDIKATOR MOTIVASI KERJA	26
2.4	PENELITIAN TERDAHULU	27
Table 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
2.5	KERANGKA PEMIKIRAN Tabel 2.5	30
2.6	HIPOTESIS PENELITIAN.....	32
2.6.1	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor	32
2.6.2	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor	32
2.6.3	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor	33
BAB III	34
METEDOLOGI PENELITIAN	34
3.1	JENIS PENELITIAN	34
3.2	SUMBER DATA.....	34
3.2.1	Data Primer	34
3.2.2	Data Sekunder	34
3.3	METODE PENGUMPULAN DATA	34
3.3.1	Metode Survey	34

TABEL 3.1 INSTRUMEN SKALA LIKERT	35
3.3.2 Metode Observasi.....	35
3.4 POPULASI DAN SAMPEL.....	35
3.4.1 POPULASI.....	35
3.4.2 SAMPEL.....	36
3.5 VARIABEL PENELITIAN.....	36
3.6 DEFENISI OPRASIONAL TABEL	37
3.7 UJI PERSYARATAN INSTRUMEN	39
3.7.1 Uji Validitas.....	39
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R.....	40
Sumber : Anwar Sanusi (2019)	40
Prosedur pengujian :	40
3.8 UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA	40
3.8.1 Uji Linieritas	41
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	41
3.9 METODE ANALISIS DATA	42
3.9.1 Regresi Linier Berganda	42
3.10 PENGUJIAN HIPOTESIS	43
3.10.1 Uji T	43
3.10.2 Uji F	44
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Deskripsi Data	45
1.4.1 Deskripsi Karakteristik responden	45
Tabel 4.1 Jenis kelamin responden.....	45
Tabel 4.2 Pendidikan Responden	46
Tabel 4.3 Usia Responden.....	46
1.4.2 Karakteristik jawaban Responden.....	47
Tabel 4.4 Kecerdasan Emosional	47
Tabel 4.5 Motivasi.....	48
Tabel 4.6 Produktivitas Kerja.....	50
4.2 Uji Persyaratan Instrumen	52
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	52

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1).....	52
Tabel 4.8 Motivasi kerja.....	53
Tabel 4.9 Produktivitas Kerja.....	53
Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	55
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data.....	55
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	56
Tabel 4.12 Uji Linieritas.....	56
4.3.2 Uji Multikolinearitas	56
Table 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.4 Hasil Analisis Data	57
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	57
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	58
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	59
4.5.1 Hasil Uji t (X1Y).....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji T Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja sales (Y).....	60
4.5.2 Hasil Uji t (X2Y).....	60
Tabel 4.17 Hasil Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja sales (Y) .	60
4.5.3 Hasil Uji F (X1X2Y).....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji F	61
4.6.1. Pembahasan Hasil Hipotesis I (X1Y)	62
4.6.2. Pembahasan Hasil Hipotesis II (X2Y)	63
4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X1X2Y).....	63
BAB V	65
SIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 SIMPULAN	65
5.2 SARAN.....	65
5.2.1 Bagi Perusahaan	65
5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL
DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1.1</u>	9
<u>Penjualan 2019 2020</u>	9
<u>Tabel 1.2 Data Target Penjualan Sales</u>	10
<u>Table 2.1 Penelitian Terdahulu</u>	31
<u>2.5 KERANGKA PEMIKIRAN Tabel 2.5</u>	33
<u>TABEL 3.1 INSTRUMEN SKALA LIKERT</u>	35
<u>Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R</u>	40
<u>Tabel 4.1 Jenis kelamin responden</u>	45
<u>Tabel 4.2 Pendidikan Responden</u>	46
<u>Tabel 4.3 Usia Responden</u>	46
<u>Tabel 4.4 Kecerdasan Emosional</u>	47
<u>Tabel 4.5 Motivasi</u>	48
<u>Tabel 4.6 Produktivitas Kerja</u>	50
<u>Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)</u>	52
<u>Tabel 4.8 Motivasi kerja</u>	53
<u>Tabel 4.9 Produktivitas Kerja</u>	53
<u>Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Korelasi</u>	54
<u>Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas</u>	55
<u>Tabel 4.12 Uji Linieritas</u>	56
<u>Table 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas</u>	57
<u>Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R²)</u>	57
<u>Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda</u>	58
<u>Tabel 4.16 Hasil Uji T Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja sales(Y)</u>	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam persaingan dunia global kita di hadapkan dengan masalah persoalan yang ada salah satunya Sumber Daya Manusia yang semakin ingin di perkuat di dunia modren sekarang. Bagi perusahaan sekarang SDM adalah aset yang sangat di perlukan untuk memajukan sistem manusia di dalam perusahaan terutama anak anak muda yang lebih kreatif PPdan inovasi sehingga dapat memajukan produktivitas perusahaan dan membuat perusahaan lebih berkembang dan maju.

Pencapaian kinerja harus memiliki rasa aman dan kenyamanan dalam suasana kerja sebagai suatu cara agar karyawan lebih bededikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu karyawan mencapai kinerja yang baik sehingga mampu membuat produktivitas yang stabil dan juga memberikan reward membuat karyawan lebih di hagai sebagai karyawan. Karna setiap manusia punya kemampuan keahlian dan kreativitas yang berbeda maka dari itu adanya suatu pengembangan untuk membuat kemampuan itu lebih baik lagi.

Pengembangan tenaga kerja menjadi salah satu poin penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara balance untuk eksistensi dan memajukan perusahaaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan suatu keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain.

Perusahaan perlu memiliki cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap sales harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan kegiatan tersebut untuk program

pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang jabatan atau karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik dan optimal.

Keberhasilan ataupun kegagalan suatu atau perusahaan melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan karyawan, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian produktivitas dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi.

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

PT Lautan Berlian Waylunik Bandar Lampung adalah sebagai distributor resmi kendaraan Mitsubishi Motors di Indonesia, baik itu kendaraan penumpang maupun kendaraan niaga ringan. Mitshubisi Lautan Berlian waylunik adalah distributor Mitshubisi pertama yang ada di Lampung. Mitshubisi Lautan Berlian Bandar Lampung memiliki beberpa cabang yaitu di jalan Ikan tenggiri nomor 21 dan di waylunik jalan moh salim sebagai kantor pusat yang ada di Lampung.

Menurut Adm Personalia, Seluruh staf ada 118 karyawan dan sales yang melakukan penjualan di cabang Waylunik ada 31 orang dan permasalahan yang sering terjadi adalah memotivasi karyawan dalam penjualan dan melakukan produktivitas dalam penjualan lebih baik untk mencapai target yang sudah di tentukan perusaha dan juga mengatur kestabilitas emosional terhadap pelanggan yang mana harus bisa mengendalikan emosi untuk berbicara dengan konsumen dengna baik terlebih di masa pandemi serta membuat hubungan relasi dengan teman teman sesame sales dan bagaimana meningkatkan kinerja yang ada tanpa mengurangi produktivitas untuk terus bekerja dan meningkatkan produktivitas dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang saya lakukan Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila produktivitas sales meningkat dan dapat berkontribusi positif bagi perusahaan.

dimana grafik Produktivitas penjualan sales selama satu tahun 2020 menunjukan bagaimana total hasil dari target dan pencapaian produktivitas sales untuk perusahaan dimana sales mampu menjual di awal tahun dan akhir tahun cukup tinggi, akan tetapi mulai masuk maret hingga mei sales belum dapat memenuhi target dari perusahaan karna adanya munculnya Covid-19 masuk ke indonesia. Berbeda dengan data penjualan 2019 yang bisa di katakana lebih tinggi dan membuat produktivitas tingkat kerja karyawan lebih baik yang dapat kita lihat di table 1.1

Tabel 1.1

Penjualan 2019 2020

Bulan	Tahun Penjualan		Target
	2019	2020	
Jan	60	40	40
Feb	48	32	40
Mar	46	15	40
Apr	40	10	40
May	36	8	40
Jun	44	15	40
Jul	53	12	40
Aug	78	13	40
Sep	67	15	40
Oct	78	17	40
Nov	65	11	40
Dec	87	41	40

Dalam table 1.1 dapat di buktikan bahwa produktivitas penjualan tahun 2019 dikatakan lebih memenuhi target karna dalam PT Lautan Utama Berlian Mitshubisi harus sales harus dapat melakukan penjualan dalam setiap bulannya karna untuk mencapai target dari perusahaan, tetapi tahun 2020 perusahaan memberikan keringanan dikarnakan wabah covid-19 yang masuk keindonesia dan membuat beberapa bulan lockdown.

Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018) bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang

dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.” Hasil wawancara terhadap sales, sebagian besar mereka dalam hal produktivitas masih di bawah rata rata target dengan banyaknya kendala di lapangan dimasa pandemi covid ,

Dari hasil penilaian produktivitas yang dilakukan oleh PT Lautan Berlian Waylunik diketahui bahwa produktivitas sales berada pada kriteria kurang baik, hal ini belum memenuhi harapan perusahaan dan belum terpenuhinya pencapaian target penjualan perusahaan. Penilaian produktivitas sales PT Lautan Berlian Waylunik dilakukan berdasarkan standar penilaian penjualan dan hasil penilaian kinerja PT Lautan Berlian Waylunik. Penilaian terhadap produktivitas dapat mengetahui sejauh mana sales itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja PT Lautan Berlian Waylunik Bandar Lampung dilakukan pada setiap tahunnya. Nilai kriteria perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Target Penjualan Sales.

NO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PRESENTASE
1	JANUARI	40	40	100
2	FEBRUARI	40	32	80
3	MARET	40	15	38
4	APRIL	40	10	25
5	MEI	40	8	20
6	JUNI	40	15	38
7	JULI	40	12	30
8	AGUSTUS	40	13	33
9	SEPTEMBER	40	15	38
10	OKTOBER	40	17	43
11	NOVEMBER	40	11	28
12	DESEMBER	40	41	103
	TOTAL	480	229	48

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa hasil produktivitas sales penjualan selama satu tahun menunjukkan rata-rata target kinerja sales secara keseluruhan hanya

mencapai 48%. Hal tersebut belum memenuhi harapan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja maximal atau sangat bagus dalam pencapaian target produktivitasnya.

Selain itu, untuk dapat meningkatkan kestabilan emosi dan pandangan dari sales dengan bagaimana caranya untuk mengatur sebuah emosi sales dalam melakukan penjualan dan berhadapan dengan pelanggan maka perusahaan juga harus melihat bagaimana satu dimensi yang harus diamati dari para sales PT Lautan Berlian Waylunik yaitu adalah kecerdasan emosional.

maka salah satu yang harus diperhatikan oleh seorang sales adalah kualitas Kecerdasan Emosional. menurut Faisapl (2017) menemukan orang yang tepat dalam organisasi bukanlah hal yang mudah, karena yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan bukan hanya orang yang berpendidikan tinggi ataupun orang yang memiliki kompetensi saja. Menurut hasil obeservasi saya melalui wawancara bersama sales dan Adm Personalia PT lautan Utama berlian yaitu kecerdasan Emosional sales dapat di ukur melalu diri sendiri maupun orang lain maka dari itu suatu kecerdasan emosional seorang sales dapat bisa mengendalikan emosinya mampu mengutarakan keluhan sebagai kritik yang membangun, menciptakan suasana dimana keragaman dihargai bukannya menjadi sumber pertentangan, dan menjalin jaringan kerja secara efektif. setiap individu dalam suatu organisasi yang memiliki emosi yang baik cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kecerdasan Emosional perlu didukung oleh Kecerdasan spiritual, stiap orang yang memasuki dunia kerja dengan mengedepankan kecerdasan spiritual, maka ia akan mendapatkan nilai-nilai kehidupan yang memberikan motivasi kepada dirinya terhadap kerja yaitu sebagai sebuah amanah yang mendorong dirinya untuk memberikan yang terbaik dalam perkerjaan nya.

Menurut Golman, kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali emosi sendiri, mampu mengelola emosi, mampu memotivasi diri, mengenali

emosi orang lain dan membina hubungan dengan orang lain. Untuk mengetahui bagaimana melakukan produktivitas yang tinggi dan juga mengatur kestabilan dari suatu emosi maka perusahaan juga harus bagaimana bisa meningkatkan suatu emosi karyawan dengan cara pemberian reward dan membuat sales mampu memotivasi diri sendiri maka motivasi juga menjadi salah satu yang mempengaruhi Produktivitas sales.

Reward yang di berikan perusahaan yaitu setiap unit mobil yang terjual maka sales akan di berikan insentif berupa 1 juta per unit mobil di luar dari gaji pokok yang ada sehingga perusahaan ada inisiatif untuk mengembangkan motivasi dari sales tersebut untuk meningkatkan produktivitas para sales tersebut.

Menurut hasil wawancara beberapa sales memperlihatkan bahwa pada Sales PT Lautan Berlian Waylunik memiliki motivasi yang tidak terlalu tinggi dan juga terhadap dimensi keterampilan sosial, Karyawan seringkali merasa sulit untuk berkerjasama dengan rekan-rekan dari bagian berbeda. Hal ini mengindikasikan ada permasalahan dalam intraksi sosial para sales antar bagian yang berbeda.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Menurut Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung kepada kepentingannya secara individu.

Masalah motivasi kerja yang terjadi pada karyawan dalam menjalankan tugasnya, masih ada beberapa masalah terkait motivasi kerja yang dialami oleh karyawan PT Lautan Berlian Waylunik yaitu kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk

menyelesaikan pekerjaannya terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dikarenakan kurangnya relasi atau keinginan untuk menjual

Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar sales dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya sales yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para sales bisa dibangun, maka para sales dapat memiliki produktivitas yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini mencoba menguji variabel mengenai Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR WAY LUNIK”**

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada Latar Belakang masalahnya tersebut maka dapat dirumuskan masalah berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik ?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik ?
3. Apakah ada Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik ?

1.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.3.1 RUANG LINGKUP SUBJEK

Subjek penelitian adalah seluruh sales PT Lautan Berlian Utama Motors Waylunik

1.3.2 RUANG LINGKUP OBJEK

Objek penelitian objek dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional , Motivasi dan Prdouktivitas kerja Sales.

1.3.3 RUANG LINGKUP PENELITIAN TEMPAT

Penelitian ini berlokasi di PT Lautan Berlian Waylunik Bandar Lampung Jl Moh salim No 29 Waylunik Bandar Lampung.

1.3.4 RUANG LINGKUP WAKTU

Waktu penelitian ini di mulai 8 januari 2021 sampai February 2021

1.3.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Untuk dapat melaksanakan penlitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunya tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Lautan Berlian Utama Motor Waylunik

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1.5.1 BAGI PENELITI

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja.

1.5.2 BAGI INSTITUSI

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya

1.5.3 BAGI PERUSAHAAN

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SALES PT LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR WAY LUNIK”

1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja. kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja. pada PT. Lautan Berlian Waylunik Bandar Lampung

1.6.4 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional , Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja. pada PT. Lautan Berlian Waylunik Bandar Lampung

1.6.5 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umum

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 PRODUKTIVITAS

2.1.1 TEORI PRODUKTIVITAS KERJA

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Sinungan 2017). Adapun pengertian produktivitas menurut para ahli adalah sebagai berikut : L.Greenberg (Sinungan 2017), mendefinisikan “produktivitas sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut” Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Menurut Malayu Hasibuan (Hartatik 2018), bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.” Menurut Sutrisno (2016), “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan” Menurut (ILO) International Labour Organization (Hartatik 2018), “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung”.

Menurut Tohardi (Sutrisno 2016), bahwa “produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan

bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini”. Dari beberapa pengertian produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa program peningkatan produktivitas berupaya untuk mencapai total efisiensi produktif, dan peningkatan produktivitas teknis dapat dicapai melalui penggunaan lebih sedikit input untuk menghasilkan output yang sama atau memproduksi output lebih banyak dengan jumlah input yang sama. Produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi yaitu :

- a. dimensi individu Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik – karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya
- b. dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

2.1.2 FAKTOR MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak akan terlepas dari rangkaian faktor yang mempengaruhinya. Manulang (1974) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Keahlian

Merupakan faktor paling penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pimpinan.

2. Pengalaman

Faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi yaitu keasanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas – tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung intelegensi.

3. Umur

Umur umumnya karyawan yang sudah lanjut mempunyai tenaga fisik relatif terbatas daripada karyawan yang masih muda untuk itu lebih banyak menggunakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

4. Keadaan fisik

Keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi misalnya pekerja yang membutuhkan tenaga fisik yang kokoh kuat serta penglihatan tajam.

5. Pendidikan

Pendidikan sering di hubungkan dengan latihan latihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.

6. Bakat dengan temperament

Bakat mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperament berhubungan dengan sifat sifat khusus dari kepribadian seseorang dan di anggap bukan di pengaruhi alam sekitar.

2.1.3 INDIKATOR PRODUKTIVITAS KERJA

Indikator-indikator yang dikemukakan menurut Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) :

1. Disiplin kerja, adalah ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Kerja lembur, adalah suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja.
3. Kualitas hasil kerja, adalah penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah di dasarkan pada standar yang diukur melalui ketrampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja.
4. Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah dari hasil kerja yang tepat dengan waktu yang sudah ditentukan, dengan memperhatikan seberapa cepat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 KECERDASAN EMOSIONAL

2.2.1 TEORI KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, mampu bertahan menghadapi frustrasi, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, berempati dan membina hubungan yang baik dengan individu lain. Sedangkan menurut Salovey (dalam Goleman, 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri, dan dapat mengelola emosi diri dengan baik dalam membina hubungan dengan individu lain. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman, dkk (2013), yang menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran penting dalam pembentukan kepribadian. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi dapat memaksimalkan potensi akal, hati, dan perilakunya ke ranah yang positif, sehingga akan membantunya dalam menghadapi tekanan yang ada dari luar dirinya.

Indriani (2017) bentuk kecerdasan yang berkaitan dengan sisi kehidupan emosi, seperti kemampuan untuk menghargai dan mengelola emosi diri dan orang lain, untuk memotivasi diri seseorang dan mengekang impuls, dan untuk mengatasi hubungan interpersonal secara efektif. Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosi (Astheny, 2017). Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan individu dalam mengelola emosi baik emosi yang muncul dari dirinya sendiri maupun dari orang lain (Dwisara, 2018). Emosi atau suasana hati yang baik dapat membuat seseorang memandang orang lain atau peristiwa dengan cara yang lebih positif sehingga akan membuat orang merasa lebih optimis mengenai kemampuannya untuk mencapai tujuan,

meningkatkan kreativitas, dan keterampilan dalam mengambil keputusan, serta membuat orang menjadi suka membantu.

2.2.2 FAKTOR FAKTOR TINGKAT KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Hariwijaya dalam Ariesta (2016), tingkat kecerdasan emosional (Emotional Quotient) dapat dibagi menjadi empat tingkatan yaitu :

1. Tingkat Kecerdasan Emosional Rendah

Tidak mempunyai keberanian untuk bergaul, pemalu, konservatif, tidak yakin diri, suka menyendiri dan sering frustrasi. Orang Jain melihatnya sebagai orang yang sulit diajak bergaul dan dirinya malas untuk megubah kepribadianya. Kurang bertanggung jawab sering menghindari kesulitan dan mencari banyak alasan untuk di tolong namun tidak perlu membalasnya

2. Tingkat kecerdasan emosional sedang

Memiliki kepribadian yang kompleks. Di satu sisi ingin bergaul dengan orang-orang, di sisi lain banyak sekali hambatannya. Terlalu memikirkan orang lain. Kadang-kadang merasa malu, tetapi kalau terpaksa baru maju, oleh karena itu butuh dorongan yang kuat baru bisa keluar dari benteng yang dibuatnya. Memiliki tanggung jawab yang standar, tidak lebih dan tidak kurang dalam perspektif umum. Bekerja sesuai kemampuannya dan tidak merasa perlu bekerja keras, selalu memimpikan menjadi pemimpin

3. Tingkat kecerdasan emosional tinggi

Merupakan kepribadian yang baik, kawan-kawannya banyak, dan berani tampil di muka. Musuhnya menyebut dia urakan dan mau menang sendiri. Tanggung jawab dan semangat kerjanya cukup besar, setiap tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik, biasanya tidak mau mencari pekerjaan yang bukan tugasnya. Peraturan yang sesuai dengannya ia ikuti, sebaliknya yang tidak sesuai akan dilanggar.

4. Tingkat kecerdasan emosional sangat tinggi

Benar-benar menyenangkan pergaulan, banyak kawan, suka mempelajari ilmu pengetahuan, progresif, sedikit urakan, berani tampil di muka umum dan siap memimpin. Beberapa kolega akan mengatakan bahwa orang yang mempunyai ciri-ciri ini ambisius dan tidak pernah mau mengalah, terutama terhadap orang-orang yang iri padanya. sangat bertanggung jawab dan berdisiplin tinggi karena suatu obsesi.

2.2.3 INDIKATOR KECERDASAN EMOSIONAL

Menurut Indriani (2017) indikator yang dapat mengukur kecerdasan emosional adalah :

1. Mengetahui emosi kita sendiri

Mengenali emosi diri sendiri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan ini merupakan dasar dari kecerdasan emosional, yaitu kesadaran seseorang akan emosinya sendiri.

2. Mengelola emosi kita sendiri

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi

3. Memotivasi diri kita sendiri

Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasisme, gairah, optimis dan keyakinan diri.

4. Menghargai emosi orang lain

kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5. Mengatasi kerjasama

Kemampuan dalam membina hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan. Individu sulit untuk mendapatkan apa yang diinginkannya dan sulit juga memahami keinginan serta kemauan orang lain.

2.3 MOTIVASI

2.3.1 TEORI MOTIVASI KERJA

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.3.1 SUMBER SUMBER MOTIVASI

Teori sumber motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari

dalam diri sendiri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intristik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah

A. Minat

Karyawan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

B. Sikap Positif

Karyawan yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

C. Kebutuhan

Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas dan kegiatan.

Tidak semua karyawan memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja

2. Motivasi Ekstrintik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

A. Motivator

Motivator berkaitan dengan orestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

B. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja

Bagi karyawan dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

2.3.2 Faktor Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekomples perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak bisa lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya, rasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Apresiasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan

2.3.3 INDIKATOR MOTIVASI KERJA

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (direction of behavior)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh:

karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya .

2) Tingkat usaha (level of effort)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer

yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (level of persistence)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

2.4 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kecerdasan emosional, motivasi kerja terhadap produktivitas diantaranya dapat dilihat dari tabel berikut:

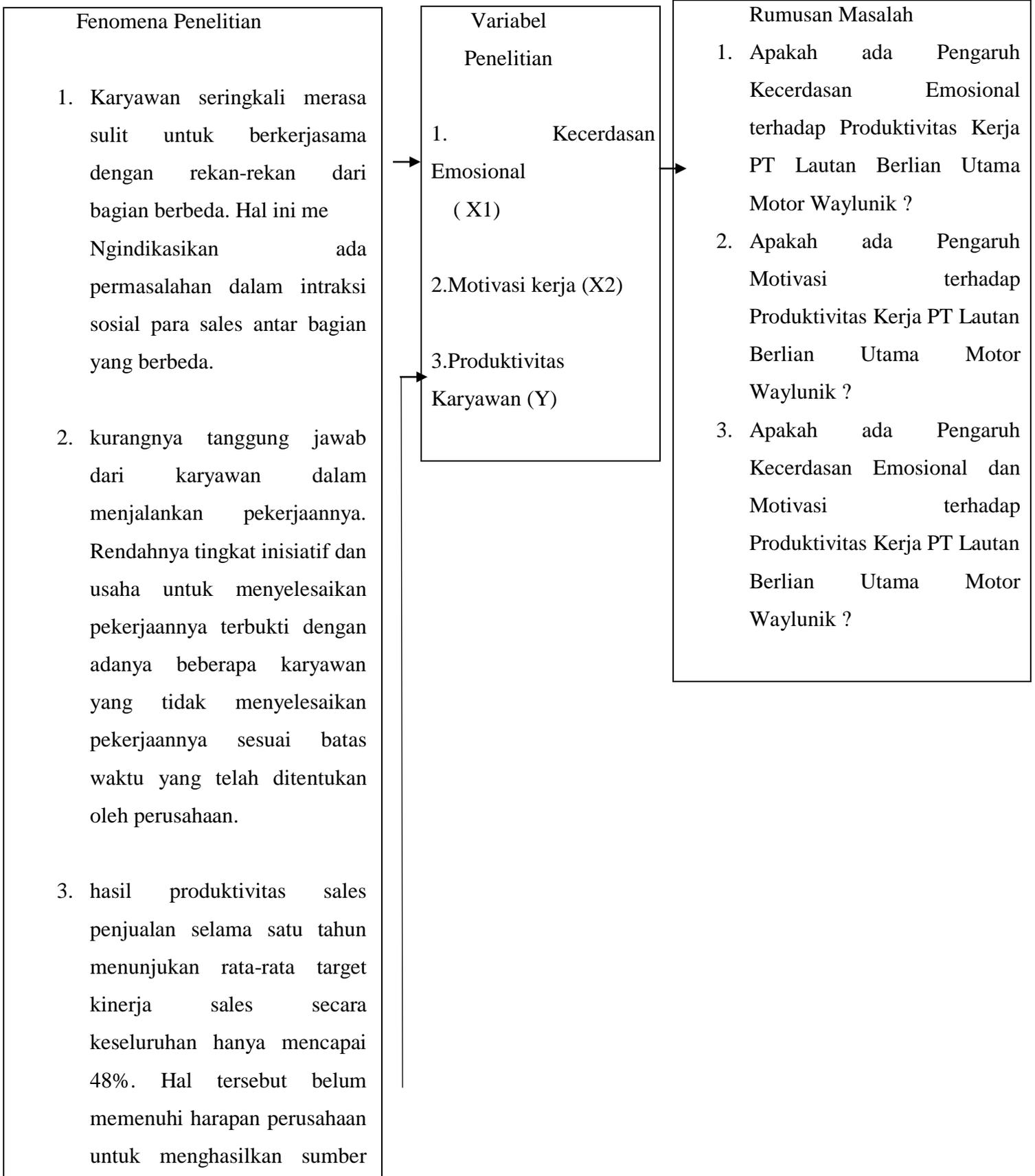
Table 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ni Putu Cindyana Claudia Santoni I Wayan Suana ² (2018)	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP	Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

	<p>PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG</p>	<p>diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,466. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>
<p>Nuria Erisna (2017)</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG KHARISMA JAYA MOTOR BANDAR LAMPUNG</p>	<p>Koefisien motivasi kerja memberikan nilai sebesar 0,513 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. 52 Dengan demikian Fhitung: 0,3008 > Ftabel: 3.23 Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan.</p>
<p>Dedy Tri Cahya, Muhamad</p>	<p>Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap</p>	<p>Hasil yang didapatkan berdasarkan pengolahan</p>

(2019)	Produktivitas Kerja Karyawan	menggunakan aplikasi computer menunjukan variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) mendapatkan thitung = 0,870 < ttabel= 2,002, maka Ho diterima Ha ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh
Madiha Sahdat , Syed Imran Sajjad, Muhammad Umar Farooq and Kashif ur Rehman	Emotional Intelligence and Organizational Productivity: A Conceptual Study	The main purpose of this research paper is to examine the impact of emotional intelligence on job satisfaction and productivity. If the employees knowing their own emotion and they are able to manage them they work more efficiently and productively

2.5 KERANGKA PEMIKIRAN Tabel 2.5



daya manusia yang memiliki kinerja maximal atau sangat bagus dalam pencapaian target produktivitasnya

UMPAN BALIK

Alat Analisis

- Analisis Regresi Linier Berganda
- Uji T
- Uji F



Hipotesa

- 1 Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Sales
- 2 Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja sales
- 3 Kecerdasan Emosional dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja sales



2.6 HIPOTESIS PENELITIAN

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

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor

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 ke dalam 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hana Septiani (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1 : Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang

kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ivan Adiwinata (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja sales PT Lautan Utama Berlian Motor

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh N Namzil (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Maka dapat ditarik kesimpulan untuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H3: Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian kali ini adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk mengetahui dan menjadi mampu menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Anwar Sanusi (2019, P. 13) menyatakan bahwa desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (bebas) Kecerdasan Emosional (X1) , Motivasi (X2) variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja

3.2 SUMBER DATA

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat secara langsung dari keterangan responden baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang biasa dilakukan oleh peneliti

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui catatan, dokumen atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.

3.3 METODE PENGUMPULAN DATA

3.3.1 Metode Survey

Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode survey merupakan metode pengumpulan

data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Adapun dua teknik pengumpulan data yaitu :

A. Wawancara Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh informasi tentang sales PT Lautan Utama Berlian Motor terkait tentang Kecerdasan Emosional Motivasi dan Produktivitas

B. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Dan menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternative jawaban sehingga dapat dihitung

TABEL 3.1 INSTRUMEN SKALA LIKERT

Penilaian	SS	S	N	TS	STS
Skor	5	4	3	2	1

3.3.2 Metode Observasi

Metode pengumpulan data primer yaitu proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti

3.4 POPULASI DAN SAMPEL

3.4.1 POPULASI

Menurut Mudrajat Kuncoro (2013) Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian di mana kita

tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah Sales PT Lautan Utama Berlian Motor berjumlah 118 Orang

3.4.2 SAMPEL

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013) Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan teknik sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 31 orang sales dengan menggunakan teknik sensus dimana menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

3.5 VARIABEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, menurut Anwar Sanusi (2011) :

1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel Independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen (bebas) adalah Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi (X2) dan Produktivitas kerja (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor

2. Variabel terikat (Dependent variable)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Produktivitas kerja (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor

3.6 DEFENISI OPRASIONAL TABEL

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara oprasionl, secara praktis, secara rill, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut:

Variabel	Defenisi Konsep	Defenisi Oprasional	Indikator	Sekala
Kecerdasan Emosional	Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, mampu bertahan menghadapi frustrasi, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, berempati dan membina hubungan yang baik dengan individu lain	Kecerdasan emosional merupakan komponen yang membuat seseorang menjadi pintar dalam menggunakan emosi.. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa emosi manusia berada di wilayah bawah sadar sehingga diakui kecerdasan emosional menyediakan pemahaman yang lebih mendalam dan utuh tentang diri sendiri dan orang lain	1) Mengetahui Emosi Kita Sendiri 2) Menelola emosi Kita Sendiri 3) Memotivasi Diri Kta sendiri 4) Mengharagai emosi orang lain 5) Mengatasi Kerjasama	Likerts
Motivasi	Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari	motivasi merupakan suatu kondisi yang	1) Arah Prilaku 2) Tingkat	Likert

	<p>organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.</p>	<p>mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar</p>	<p>Usaha 3) Tingkat Kegiatan</p>	
<p>Produktivitas kerja</p>	<p>Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. (Sinungan 2017)</p>	<p>produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik hari ini</p>	<p>1) Disiplin Kerja 2) Kerja lembur 3) Kualitas hasil kerja 4) Kuantitas hasil kerja</p>	<p>Likert</p>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel (X1) Kecerdasan Emosional, (X2) Motivasi , dan variabel (Y) yaitu produktivitas. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan- tingkatan kevalidan atau ketepatan suatu instrument. Uji validitas dilakukan dengan (Jumlah Responden) responden saja untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y.

Prosedur pengujian :

1. Ho : data valid.
Ha : data tidak valid.
2. Ho : apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid.
Ha : apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid.
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Anwar Sanusi (2019) Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 3.4 Interpretasi Nilai R

Koefisien r	Kategori
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2019)

Prosedur pengujian :

1. Ho : data reliable.

Ha : data tidak reliable.

2. Ho : apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument reliable.

Ha : apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak reliable.

3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

Penjelsan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya

3.8 UJI PERSYARATAN ANALISIS DATA

3.8.1 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2017) Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linieritas dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel linieritas, dimana jika $p < 0,05$ untuk linierity dan jika $p > 0,05$ untuk *deviation for linierity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian :

1. Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

2. Jika probabilitas (Sig) $< 0,05$ (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima.

3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, Ghazali (2013, P. 160). Uji ini memastikan 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.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 METODE ANALISIS DATA

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi (X2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik Bandar Lampung. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Motivasi kerja

e = Error disturbance

3.10 PENGUJIAN HIPOTESIS

3.10.1 Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan : Jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H_a diterima, sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_a ditolak. Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS 21.0. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen Ghozali (2013, P. 98).

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. LautanBerlian Utama Waylunik Bandar Lampung

H_0 = Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Lautan Berlian Utama Waylunik Bandar Lampung

H_a = Kecerdasan Emosional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Lautan Berlian Utama Waylunik Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Lautan Berlian Utama Waylunik Bandar Lampung

Ho = Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT. Lautan Berlian Utama Waylunik Bandar Lampung

Ha = Motivasi (X2) berpengaruh signifikan Produktivitas Kerja (Y) di PT. Lautan Berlian Utama Waylunik Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka diterima
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

3.10.2 Uji F

G

UjiF : Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas (Y) .

Ho : Kecerdasn Emosional (X1), Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung.

Ha : : Kecerdasn Emosional (X1), Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
 - b. Jika nilai $F < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin dan pendidikan.

1.4.1 Deskripsi Karakteristik responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Objek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	25	80,6%
Perempuan	6	19,4%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 25 orang atau 80,6%, dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 19,4%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 80%

dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100 %

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
1	S1	21	67,7%
2	SMA	10	32,3%
Total		31	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat pendidikan terakhir karyawan, sebanyak 67,7% atau 21 responden pendidikan terakhir S1, dan sebanyak 10 atau 32,3% responden pendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berpendidikan S1 atau 33,3% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100%.

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	18-23 tahun	6	19,4%
2	24 – 30 tahun	19	61,3%
3	31 – 35 tahun	5	16,1%
4	>35 tahun	1	3,2%
Total		31	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan usia 18 – 23 tahun memiliki frekuensi sebanyak 6 orang atau 19,4%, usia 24 – 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 19 orang atau 61,3%, usia 31 – 35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang atau 16,1% dan usia >35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 1 orang atau 3,2%. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh usia 24-30 tahun atau 61,3% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 31 orang dengan total persentase sebesar 100%.

1.4.2 Karakteristik jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang varziabel Kecerdasan Emosional , Motivasi , Produktivitas kerja sales

Tabel 4.4 Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya tidak bias membuat keputusan tanpa bantuan orang lain	17	54,8	3	9,7	7	22,6	2	6,5	2	6,5
2	Saya banga meskipun saya bukan orang sempurna	10	32,3	21	67,7	0	0	0	0	0	0
3	Ketika mempunyai masalah saya akan berusaha tenang dakam meghadapi masalah tersebut	18	58,1	12	38,7	1	3,2	0	0	0	0
4	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika beradaptasi pada	10	32,3	20	64,5	1	3,2	0	0	0	0

	situasi yang sulit										
5	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun	10	32,3	19	61,3	2	6,5	0	0,0	0	0,0
6	Saya mudah kehabisan akal ketika memikirkan cara cara untuk memecahkan masalah	12	38,7	16	51,6	3	9,7	0	0,0	0	0,0
7	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit	13	41,9	17	54,8	1	3,2	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden mengenai Kecerdasaan Emosial terdapat pernyataan sangat tinggi “Ketika mempunyai masalah saya akan berusaha tenang dalam menghadapi masalah tersebut” mendapat respon tertinggi yaitu 18 orang atau 58,1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan mengenai “Saya bangga meskipun saya bukan orang yang sempurna , Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika beradaptasi pada situasi yang sulit” dan “Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 32,3%.

Tabel 4.5 Motivasi

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
----	------------	--------	-------	--------	--------	---------

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemberian penghargaan dengan prestasi kerja yang dicapai sudah sesuai	10	32,3	19	61,3	2	6,5	0	0	0	0
2	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	11	35,5	19	61,3	1	3,2	0	0	0	0
3	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bersedia mengerjakan tugas tambahan ?	9	29,0	19	61,3	3	9,7	0	0	0	0
4	Menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	6	19,4	24	77,4	1	3,2	0	0	0	0
5	Selalu berinovasi dlm mengerjakan tugas tugas yang di kerjakan	8	25,8	21	67,7	2	6,5	0	0,0	0	0,0
6	Memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas	13	41,9	18	58,1	3	0	0	0,0	0	0,0

	yang telah menjadi tanggung jawab										
7	Mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan	15	48,4	16	51,6		0	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden mengenai Motivasi terdapat pernyataan sangat tinggi “Mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan” mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 48,4% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan mengenai “Menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 19,4%.

Tabel 4.6 Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bangga dengan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya	22	71,0	7	22,6	2	6,5	0	0	0	0
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya	12	38,7	19	61,3	0	0	0	0	0	0

3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	12	38,7	17	54,8	2	6,5	0	0	0	0
4	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang saya pernah lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	12	38,7	18	58,1	1	3,2	0	0	0	0
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang di tetapkan	16	51,6	11	38,7	3	9,7	0	0,0	0	0,0
6	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yg di tetapkan	10	64,5	10	32,2	1	3,2	0	0,0	0	0,0
7	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	18	58,1	12	38,1	1	3,2	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 31 responden mengenai Motivasi terdapat pernyataan sangat tinggi “Saya bangga dengan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya” mendapat respon tertinggi yaitu 22 orang atau 71,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan mengenai “Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya , Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya ” dan “Saya selalu memperbaiki kesalahan

yang saya pernah lakukan dalam melaksanakan pekerjaan”mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 38,7%.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi kerja (X2) dan Produktivitas kerja (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari rtabel maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari rtabel maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1)

Item Pertanyaan	Sig.(1-Tailed)	Alpha	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,000	0,05	0,823	0,3550	Valid
Pertanyaan 2	0,052	0,05	0,352	0,3550	Valid
Pertanyaan 3	0,033	0,05	0,384	0,3550	Valid
Pertanyaan 4	0,024	0,05	0,406	0,3550	Valid
Pertanyaan 5	0,106	0,05	0,296	0,3550	Valid
Pertanyaan 6	0,195	0,05	0,239	0,3550	Valid
Pertanyaan 7	0,037	0,05	0,376	0,3550	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 31 Sales PT Lautan Utama Berlian Motors Waylunik adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3550) dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,826 pada pernyataan nomor 1 dan yang paling rendah sebesar 0,547 pada pernyataan nomor 6 Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 7 item pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.8 Motivasi kerja

Item Pertanyaan	Sig.(2-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,003	0,05	0,517	0,3550	Valid
Pertanyaan 2	0,005	0,05	0,492	0,3550	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	0,722	0,3550	Valid
Pertanyaan 4	0,017	0,05	0,426	0,3550	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	0,688	0,3550	Valid
Pertanyaan 6	0,000	0,05	0,678	0,3550	Valid
Pertanyaan 7	0,000	0,05	0,608	0,3550	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variable Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 31 Sales PT Lautan Utama Berlian Motors Waylunik adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3550) dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,722 pada pernyataan nomor 3 dan yang paling rendah sebesar 0,426 pada pernyataan nomor 4 Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 7 item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid

Tabel 4.9 Produktivitas Kerja

Item Pertanyaan	Sig.(2-Tailed)	Alpha	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
-----------------	----------------	-------	--------------	-------------	------------

Pertanyaan 1	0,052	0,05	0,352	0,3550	Valid
Pertanyaan 2	0,002	0,05	0,534	0,3550	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	0,758	0,3550	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	0,735	0,3550	Valid
Pertanyaan 5	0,000	0,05	0,656	0,3550	Valid
Pertanyaan 6	0,089	0,05	0,310	0,3550	Valid
Pertanyaan 7	0,010	0,05	0,453	0,3550	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variable Produktivitas Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 31 Sales PT Lautan Utama Berlian Motors Waylunik adalah hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3550) dimana nilai rhitung paling tinggi sebesar 0,758 pada pernyataan nomor 3 dan yang paling rendah sebesar 0,310 pada pernyataan nomor 6 Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 7 item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (X1) dinyatakan valid

4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk dapat digunaka sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus alpha cronbach dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interprestasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.10 Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien r	Kategori
0,8000-1,0000	Sangat tinggi

0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil yang di dapatkan dari variabel independen yaitu Kecerdasaan Emosional , Motivasi Kerja dan variabel dependen yaitu Produktivitas kerja dan menggunakan program SPSS 20 dari hasil pengelolaan data dari hasil jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada 31 karyawan dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Koefisien r	Reliabilitas
Kecerdasaan Emosional (X1)	0,647	0,6000– 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,741	0,6000– 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja(Y)	0,719	0,6000– 0,7999	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, Variabel Kecerdasaan Emosional (X1) sebesar 0,647 dengan tingkat Reliabilitas yang tinggi, variabel Motivasi (X2) sebesar 0,741 dengan tingkat Reliabilitas yang sangat tinggi dan variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,719 dengan tingkat Reliabilitas yang Tinggi

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kecerdasaan Emosional (X_1Y)	0,054	0,05	Linier
Motivasi Kerja (X_2Y)	0,791	0,05	Linier

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Rumusan Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear.

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear. Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima. Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak. Berdasarkan Tabel 4.12 diatas pada variabel Kecerdasaan Emosional terhadap Produktivitas kerja (X_1Y) menunjukkan bahwa nilai 0,054 > dari alpha (0,5) dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja (X_2Y) menunjukkan bahwa nilai 0,791 > dari alpha (0,05) . Dengan demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Table 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,734	1,362	TidakAdaMultikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,734	1,362	TidakAdaMultikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Pada tabel 4.14 hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jika dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motors Waylunik Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 24 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
---	----------

0,354	0,126
-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,354 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,126 menunjukkan bahwa Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja sebesar 12,6% sedangkan sisanya 87,4,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant (Y)	20,701
Kecerdasaan Emosional (X1)	0,362
Motivasi Kerja (X2)	-0,10

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas n didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Kecerdasan Emosional

X2 = Motivasi Kerja
et = Error Trem/ unsur kesalahan

$Y = 20,701 + 0,362 (X1) + - 0,10 (X2)$, artinya:

Koefisien konstanta (Y)

variabel Produktivitas Kerja sebesar 20,701 satu-satuan jika variabel Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja tetap atau sama dengan nol (0)

Koefisien regresi X1 Jika jumlah Kecerdasan Emosional sebesar satu-satuan, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,362 satu satuan atau 36,2%

Koefisien regresi X2

Jika jumlah Motivasi Kerja Turun sebesar satu-satuan, maka Produktivitas Kerja akan Menurun sebesar - 0,10 satu satuan atau- 10 %.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1 Hasil Uji t (X1Y)

Ho : Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Ha : Kecerdasan Emosional(X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja sales (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan : Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak
 Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
 Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.16 Hasil Uji T Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja sales (Y)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Alpha	Simpulan
Kecerdasaan Emosional (X1)	2,005	1,699	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 31 - 2 = 29$), sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,699 Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.16 *coefficients* diatas dengan demikian tHitung 2,005 > tTabel 1,699 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.
 Kesimpulan : : Kecerdasan Emosional(X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

4.5.2 Hasil Uji t (X2Y)

Ho : Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Ha : : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja sales (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan : Jika nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak
 Jika nilai t hitung < t tabel maka Ho diterima Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
 Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Tabel 4.17 Hasil Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja sales (Y)

Variabel	Thitung	Ttabel	Alpha	Simpulan
Motivasi (X2)	0,942	1,699	0,05	Ho diterima dan Ha ditolak

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 31 - 2 = 29$), sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,699. Berdasarkan Tabel 4.17 *coefficients* diatas dengan demikian tHitung 0,924 > ttabel 1,699 yang artinya Ho diterima dan Ha ditolak.

Kesimpulan : Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

4.5.3 Hasil Uji F (X1X2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Ha = = Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja sales (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ho ditolak Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Alpha	Simpulan
Kecerdasan				Ho diterima

Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)	1,93	3,32	0,05	dan Ha ditolak
---	------	------	------	-------------------

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung sebesar 1,93 sedangkan Ftabel dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($31-2=29$) adalah 3,34. Jadi nilai Fhitung > Ftabel yaitu $1,93 < 3,34$ Maka H_0 yang diajukan diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik

Pembahasan

4.6.1. Pembahasan Hasil Hipotesis I (X1Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas kerja Sales (Y) PT Lautan Utama Berlian Motor Waylunik. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X1) terhadap variabel (Y) serta masih banyak sales yang mengeluh dikarenakan tekanan dari pembeli yang kadang menyulitkan sales dalam penjualan akan tetapi sales juga masih harus belajar untuk bekerja dengan baik dan bekerja dengan profesional. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Menurut Goleman (2016), kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, mampu bertahan menghadapi frustrasi, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, berempati dan membina hubungan yang baik dengan individu lain. Sedangkan menurut Salovey (dalam Goleman, 2016), kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri maupun orang lain, kemampuan motivasi diri sendiri, dan dapat mengelola emosi diri dengan baik dalam membina hubungan dengan individu.

4.6.2. Pembahasan Hasil Hipotesis II (X2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) PT Lautan Utama Berlian Motors. Hasil ini didukung oleh hasil uji t yang dilakukan pada variabel (X2) serta fenomena pada Sales PT Lautan Berlian Waylunik memiliki motivasi yang tidak terlalu tinggi dan juga terhadap dimensi keterampilan sosial, Karyawan seringkali merasa sulit untuk berkerjasama dengan rekan-rekan dari bagian berbeda. Hal ini mengindikasikan ada permasalahan dalam intraksi sosial para sales antar bagian yang berbeda. Serta di dukung oleh teori Farida (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

4.6.3. Pembahasan Hasil Hipotesis III (X1X2Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Produktivitas kerja sales (Y) PT Lautan Utama Berlian. Hasil pengujian tersebut didukung oleh hasil uji t serta fenomena-fenomena yang terjadi terkait dengan variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yaitu kurangnya penerapan perilaku yang mencerminkan Kecerdasan emosional yang maksimal serta Motivasi Kerja yang diterapkan. Dengan kata lain, apabila Kecerdasan Emosional dapat di lakukan oleh semua sales dalam hal penjualan dan perusahaan dapat memberikan Motivasi yang lebih baik dan tidak monoton dan juga dapat dipahami dan diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan Produktivitas kerja sales.

Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

Dedy Tri Cahya, Muhamad Aziz Firdaus, RachamtullailyTina Kartika Rinda (2019) Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales PT Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik maka dapat di tarik simpulan

sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja dengan t_{hitung} 2,005 jika di bandingkan dengan t_{table} 1,699 terhadap Produktivitas kerja sales.
2. Tidak Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dengan t_{hitung} 0,942, jika di bandingkan dengan t_{table} 1,699 terhadap Produktivitas karyawan.
3. Terdapat pengaruh kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan F_{hitung} 1,93 apabila di bandingkan dengan F_{table} 3,32. $f_{hitung} > f_{table}$ menunjukkan tidak terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales PT Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik

5.2 SARAN

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik

5.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) PT Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik sebaiknya memberikan perhatian penuh terhadap karyawan, untuk membuat karyawan memiliki ikatan emosi yang kuat dan positif sehingga mendongkrak Produktivitas kerja sales. serta memberikan pengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar lebih baik dalam

penjualan

- 2) PT Lautan Berlian Utama Motor Way Lunik sebaiknya menerapkan dan menegatkan pertaturan akan kecerdasan Emosioal dan Motivasi yang akan mendorong karyawan untuk menerapkan kejujuran, totalitas, loyalitas serta saling menghormati dan menghargai kepada sesama karyawan ataupun perusahaan.

5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Kecerdasan Emosional dan Motivasi dan juga Produktivitas kerja. Maka untuk kebutuhan peneliti berikutnya bagi yang berminat meneliti Produktivitas dapat menggunakan indikator lainnya seperti Kecerdasan Emosional.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.

Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Uin Raden Fatah, Palembang.

Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Pt. Rineka Cipta, Jakarta.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia.

Darmajaya, IIB. 2016. *Panduan Penyusunan Karya Ilmiah*. Jurusan Manajemen, Bandar Lampung.

Dedy Tri Cahya, Muhamad Aziz Firdaus, RachamtullailyTina Kartika Rinda (2019) Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Febriyanto Nur , Wahyu, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Ibriati Kartika Alimuddin. (2012) “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”

Kharisma, S (2015) Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara

Mudrajad Kuncoro, 2013, Metode Riset Bisnis Dan Ekonomi Edisi 4. Jakarta : Erlangga.

Ni Putu Cindiana ,dkk (2018) PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG

Ranandha, A (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sumber Trada Motor Bandar Lampung''

SEPTIANI, H. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Tulungagung.

Shannon Cecilia Y. Assagaf1 Lucky O.H. Dotulong2. (2015) "PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO"

Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D).

Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta

Zamil, N. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hrs Indonesia.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS SALES PT LAUTAN UTAMA BERLIAN WAYLUNIK BANDAR LAMPUNG

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat,

Hallo, Izin Memperkenalkan diri saya Dewa Ayu Natasya Fibeta dengan NPM 1712110067 yang sedang menempuh pendidikan S1 Management dengan Konsentrasi MSDM di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya , meminta waktu Bapak/Ibu Sales PT lautan Berlian Utama Motor Waylunik Bandar lampung untuk mengisi kuisioner saya yang Berjudul Pengaruh kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Produktivitas Sales PT Lautan Utama Berlian Waylunik Bandar Lampung. Trimakasih Atas Perhatian saya ucapkan Trimakasih.

Hormat saya,

Penulis

(Dewa Ayu Natasya Fibeta)

I. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita (silang salah satu

II. Petunjuk Pengisian

Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini ditunjukkan untuk data penelitian.

Berikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Saudara. Adapun pendapat yang saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut:

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

DAFTAR PERTANYAAN

Kecerdasan Emosional (X1)						
No	Penyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya tidak bisa membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain					
2	Saya bangga meskipun saya bukan orang					

	yang sempurna					
3	Ketika mempunyai masalah saya akan berusaha tenang dalam menghadapi masalah tersebut					
4	Saya dapat bersikap tenang dan mengontrol diri ketika beradaptasi pada situasi yang sulit					
5	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun					
6	Saya mudah kehabisan akal ketika memikirkan cara-cara untuk memecahkan masalah					
7	Saya tahu bagaimana mengendalikan diri ketika berada pada situasi yang sulit					

Kuesioner Motivasi Kerja (X2)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pemberian penghargaan dengan prestasi kerja yang dicapai sudah sesuai					
2	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan					

	kemampuan dan keterampilan					
3	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bersedia mengerjakan tugas tambahan ?					
4	Menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
5	Selalu berinovasi dlm mengerjakan tugas tugas yang di kerjakan					
6	Memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab					
7	Mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaan					

Produktivitas Kerja (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan saya					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					
4	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang					

	saya pernah lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang ditetapkan					
6	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yg ditetapkan					
7	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					

LAMPIRAN 2

DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	25	80.6	80.6	80.6
Valid PEREMPUAN	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-23 TAHUN	6	19.4	19.4	19.4
24-30 TAHUN	19	61.3	61.3	80.6
31-35 TAHUN	5	16.1	16.1	96.8
> 35 TAHUN	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/S MK	10	32.3	32.3	32.3
S1	21	67.7	67.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

JAWABAN RESPONDEN

1. Jawaban Responden Kecerdasan Emosional X1

KE_1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
tidak setuju	2	6.5	6.5	12.9
Valid cukup setuju	7	22.6	22.6	35.5
setuju	3	9.7	9.7	45.2
sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

KE_2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	21	67.7	67.7	67.7
Valid sangat setuju	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

KE_3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	---------	------------------	-----------------------

	cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
Valid	setuju	12	38.7	38.7	41.9
	sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

KE_4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
Valid	setuju	20	64.5	64.5	67.7
	sangat setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

KE_5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	cukup setuju	2	6.5	6.5	6.5
Valid	setuju	19	61.3	61.3	67.7
	sangat setuju	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

KE_6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cukup setuju	3	9.7	9.7	9.7

setuju	16	51.6	51.6	61.3
sangat setuju	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

KE_7

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	17	54.8	54.8	58.1
sangat setuju	13	41.9	41.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden Motivasi Kerja X2

M_1

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	2	6.5	6.5	6.5
setuju	19	61.3	61.3	67.7
sangat setuju	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	19	61.3	61.3	64.5

sangat setuju	11	35.5	35.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	3	9.7	9.7	9.7
setuju	19	61.3	61.3	71.0
sangat setuju	9	29.0	29.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_4

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	24	77.4	77.4	80.6
sangat setuju	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_5

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid cukup setuju	2	6.5	6.5	6.5

setuju	21	67.7	67.7	74.2
sangat setuju	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	18	58.1	58.1	58.1
Valid sangat setuju	13	41.9	41.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

M_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	16	51.6	51.6	51.6
Valid sangat setuju	15	48.4	48.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

3. Jawaban Responden Produktivitas Kerja Y

PK_1

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	2	6.5	6.5	6.5
Valid setuju	7	22.6	22.6	29.0
sangat setuju	22	71.0	71.0	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_2

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
setuju	19	61.3	61.3	61.3
Valid sangat setuju	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_3

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	2	6.5	6.5	6.5
Valid setuju	17	54.8	54.8	61.3
sangat setuju	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	18	58.1	58.1	61.3
sangat setuju	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	3	9.7	9.7	9.7
setuju	12	38.7	38.7	48.4
sangat setuju	16	51.6	51.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	10	32.3	32.3	35.5
sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

PK_7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cukup setuju	1	3.2	3.2	3.2
setuju	12	38.7	38.7	41.9
sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Uji Validitas

1. Uji Validitas Kecerdasan Emosional

Correlations

		KE_1	KE_2	KE_3	KE_4	KE_5	KE_6	KE_7	TOTAL
KE_1	Pearson Correlation	1	,217	,227	,195	,045	,040	,231	.82
	Sig. (2-tailed)		,240	,219	,292	,811	,830	,211	,
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_2	Pearson Correlation	,217	1	,064	,146	,051	-,208	,016	,
	Sig. (2-tailed)	,240		,733	,435	,785	,262	,931	,
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_3	Pearson Correlation	,227	,064	1	,007	,164	-,268	,044	.3

	Sig. (2-tailed)	,219	,733		,970	,377	,145	,814	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_4	Pearson Correlation	,195	,146	,007	1	-,254	,234	,058	.4
	Sig. (2-tailed)	,292	,435	,970		,167	,205	,756	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_5	Pearson Correlation	,045	,051	,164	-,254	1	,061	-,010	
	Sig. (2-tailed)	,811	,785	,377	,167		,744	,957	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_6	Pearson Correlation	,040	-,208	-,268	,234	,061	1	-,138	
	Sig. (2-tailed)	,830	,262	,145	,205	,744		,460	
	N	31	31	31	31	31	31	31	
KE_7	Pearson Correlation	,231	,016	,044	,058	-,010	-,138	1	.3
	Sig. (2-tailed)	,211	,931	,814	,756	,957	,460		
	N	31	31	31	31	31	31	31	
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.823**	,352	.384*	.406*	,296	,239	.376*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,052	,033	,024	,106	,195	,037	
	N	31	31	31	31	31	31	31	

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

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

M_6	Pearson Correlation	,190	,345	,385*	,278	,304	1	,354	,678**
	Sig. (2-tailed)	,306	,057	,032	,129	,096		,050	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
M_7	Pearson Correlation	,243	,020	,338	,084	,495**	,354	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,188	,917	,063	,654	,005	,050		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,517**	,492**	,722**	,426*	,688**	,678**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,005	,000	,017	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

3. Uji Validitas Produktivitas kerja

Correlations

		PK_1	PK_2	PK_3	PK_4	PK_5	PK_6	PK_7	TOTAL_Y
PK_1	Pearson Correlation	1	,139	-,041	,090	,050	-,123	,196	,352
	Sig. (2-tailed)		,455	,825	,631	,789	,508	,290	,052
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
PK_2	Pearson Correlation	,139	1	,239	,457**	,097	,078	,168	,534**

TOTAL_Y	Pearson Correlation	,352	.534**	.758**	.735**	.656**	,310	.453*	1
	Sig. (2-tailed)	,052	,002	,000	,000	,000	,089	,010	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

LAMPIRAN 5

UJI REABILITAS

Scale: Gaya Kecerdasan Emosional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,647	,557	8

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0

Excluded ^a	0	0,0
Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,741	,796	8

Scale: Produktivitas kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,719	,747	8

LAMPIRAN 6

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * KECERDASAN EMOSIONAL	Between Groups	(Combined)	69,455	8	8,682	2,373	,054
		Linearity	18,364	1	18,364	5,018	,036
		Deviation from Linearity	51,091	7	7,299	1,995	,104
	Within Groups		76,845	21	3,659		
	Total		146,300	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KERJA * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	30,671	9	3,408	,589	,791
		Linearity	4,494	1	4,494	,777	,388
		Deviation from Linearity	26,177	8	3,272	,566	,793
	Within Groups		115,629	20	5,781		
	Total		146,300	29			

LAMPIRAN 7

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,701	6,245		3,315	,003		
KECERDASAN EMOSIONAL	,362	,212	,359	1,712	,098	,734	1,362
MOTIVASI	-,010	,210	-,010	-,047	,963	,734	1,362

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

LAMPIRAN 8

REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.354 ^a	,126	,061	2,177

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KECERDASAN

EMOSIONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,375	2	9,187	1,939	.163 ^b
	Residual	127,925	27	4,738		
	Total	146,300	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KECERDASAN EMOSIONAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,701	6,245		3,315	,003
	KECERDASAN EMOSIONAL	,362	,212	,359	1,712	,098
	MOTIVASI KERJA	-,010	,210	-,010	-,047	,963

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

LAMPIRAN 9

1. Hasil Uji t

- **Kecerdasan Emosional**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,558	5,372		3,827	,001
KECERDASAN EMOSIONAL	,357	,178	,354	2,005	,055

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

- **Motivasi Kerja**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,048	5,590		4,659	,000
MOTIVASI KERJA	,175	,186	,175	,942	,354

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

LAMPIRAN 10

Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,375	2	9,187	1,939	.163 ^b
Residual	127,925	27	4,738		
Total	146,300	29			

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89