

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA
LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK**

SKRIPSI



Oleh

MAYANG SARI

1712110374

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

2021

**MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA
LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI
EKSTRINSIK**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

MAYANG SARI

1712110374

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan 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 dan diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2021



Mayang Sari

1712110374

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL
GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAN
EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK**

NAMA : MAYANG SARI

NPM : 1712110374

JURUSAN : MANAJEMEN

Telah di periksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang tugas penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.



Disetujui oleh :

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M

NIK.12100111

Ketua Program Studi Manajemen

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

NIK. 11310809

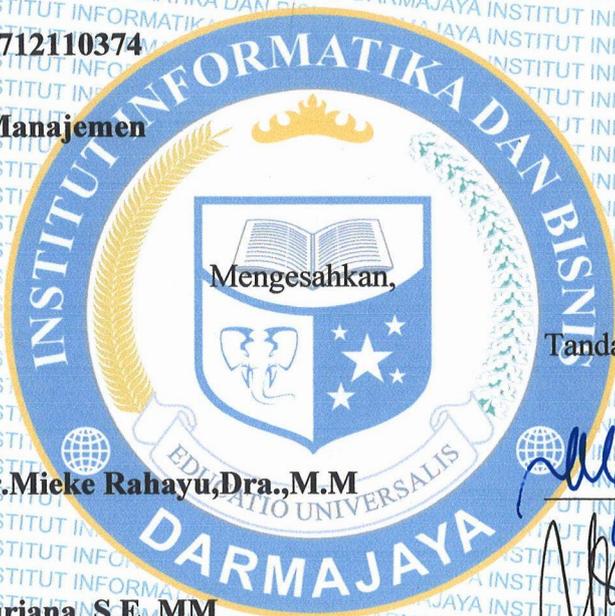
HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 Maret 2021 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul **MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Mayang Sari

NPM : 1712110374

JURUSAN : Manajemen



Mengesahkan,

Tanda tangan

1. Tim Penguji :

Penguji I : Dr. Mieke Rahayu, Dra., M.M

Penguji II : Zuriana, S.E., MM

2. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Fauran I Santi singagerda, SE., M.Sc

NIK 130040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 05 Maret 2021

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 29 Mei 1999, sebagai anak pertama dari 3 bersaudara, pasangan dari Bapak Sugiono dan Ibu Hadijah.

1. Identitas

- a. Nama : Mayang Sari
- b. NPM : 1712110374
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Jl. Terusan P.Bawean 2 sukarama, Kel.
Sukarama Kec. Sukarama Bandar Lampung
- e. Suku : Jawa
- f. Kewarganegaraan : Indonesia
- g. E-mail : mayang12359@gmail.com
- h. Hp : 085838516841

2. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2008 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Waydadi Bandar Lampung.
2. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 31 Bandar Lampung
3. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 12 Bandar Lampung.
4. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen pada Jenjang Strata Satu (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah...

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang...

Bahwa atas taufiq dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia...

Dengan ridho Allah SWT...

Ku persembahkan Kepada...

Ayahanda dan Ibunda,

Untuk yang pertama Ku persembahkan Skripsi ini kepada kedua Orang Tua Ku yaitu Ayahanda ku Sugiono dan Ibunda ku tercinta Hadijah. Ayah dan ibu kau kirim aku kekuatan lewat untaian kata dan doa tak ada keluh kesah di wajahmu dalam mengantar anakmu kegerbang masa depan yang cerah tuk raih segenggam harapan dan impian menjadi kenyataan. Sungguh aku tak mampu menggantikan kasihmu dengan apapun, tiada yang dapat kuberikan agar setara dengan pengorbananmu padaku, kasih sayangmu tak pernah bertepi cintamu tak pernah berujung. Tiada kasih seindah kasihmu tiada cinta semurni cintamu, terimakasih atas semua yang telah diberikan.

Saudaraku,

Terima kasih kepada adikku Suci Maharani dan Mega Adelia yang selama ini hidup bersama menjalani hidup. Kita akan terus berjuang untuk mencapai Kesuksesan...

Sahabat-Sahabatku...

Terima kasih saya ucapkan kepada sahabat-sahabatku seperjuangan dalam menempuh pendidikan (Sarjana Ekonomi) serta teman-teman yang tak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi dan inspirasi, bersama kalian aku belajar memaknai hidup.

MOTTO

*“Lakukan yang terbaik maka Allah akan
memberikan yang terbaik”*

(Mayang Sari)

ABSTRAK

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK

OLEH :

Mayang Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif . Sumber data yang digunakan adalah Data Primer. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang berupa wawancara dan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel yang berjumlah 35 karyawan. Uji persyaratan instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Uji analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja

Kata Kunci : *Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik dan KinerjaKaryawan.*

ABSTRACT

THE IMPROVING PERFORMANCE OF GRAND PRABA LAMPUNG HOTEL EMPLOYEES ON EMOTIONAL INTELLIGENCE AND EXTRINSIC MOTIVATION

By:
Mayang Sari

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence on Employee Performance, the effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance, and the effect of Emotional Intelligence and Extrinsic Motivation on Employee Performance. The type of research used quantitative research using the associative method. The data source used Primary Data. The data collection method in this study used Field Research techniques with interviews and questionnaires. The population in this study was 35 employees. The sample used a saturated sampling technique with 35 employees. Test the instrument requirements used validity and reliability tests. The test of the requirements of data analysis used the normality test, linearity test, and multicollinearity test. Furthermore, the test data analysis using multiple linear regression analysis. The result of this study found that Emotional Intelligence had an effect on employee performance. Moreover, extrinsic motivation had an effect on employee performance. Emotional Intelligence and Extrinsic Motivation affect Performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Extrinsic Motivation, Employee Performance*

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat-Nya lah saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK”**.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. R.Z Abdul Aziz, ST., M.T selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Ibu Dr. Faurani Santi Singgagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan Fakultas Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaga nya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

9. Seluruh karyawan Hotel Grand Praba Lampung, terimakasih atas izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian dan telah membantu mengisi kuesioner.
10. Ayahanda dan Ibunda terimakasih telah menjaga, mendidik serta memberi kasih sayang dan pengertian selama ini, hingga saya bisa menyelesaikan amanah ini. Terimakasih untuk segala untaian do'a dan pengertian serta kepercayaannya. Semoga semua itu akan menjadikan saya seorang manusia yang berarti dimata Allah SWT, di dalam masyarakat dan tentu saja untuk menjadi kebanggaan keluarga.
11. Terima kasih kepada Rahman Arif Saputra yang selama ini mendukung saya selama proses pembuatan tugas akhir.
12. Sahabatku Nurrachi Sanniyah, Rastifia Lukita, Wiwik Triana, Dini Dwi Rahmawati, Cindy Marcellia, Gusti Christiawan.
13. Teman seperbimbingan Monita Aryanti, Ariani Mudita, Dio Dwi Cahyo, Arfadila Amalia, Ella alviana.
14. Almamaterku IIB Darmajaya
Semoga Allah mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis khususnya

WASSALAMUALAIKUM WR.WB

Bandar Lampung, 05 Maret 2021

Penulis

Mayang Sari
1712110374

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	yi
MOTTO	viii
ABSTRAK.....	ix
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kecerdasan Emosional.....	12
2.1.1 Definisi Kecerdasan Emosional	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	13
2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional.....	14

2.2 Motivasi	14
2.2.1 Teori Motivasi	14
2.2.2 Jenis Jenis Motivasi	15
2.2.3 Motivasi Ekstrinsik	15
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik	16
2.2.5 Indikator-indikator Motivasi Ekstrinsik.....	17
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.3 Indikator-indikator Kinerja	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Pikir	24
2.6 Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.5 Variabel Penelitian	31
3.4.1 Variabel Bebas.....	31
3.4.2 Variabel Terikat.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	34

3.8.1 Uji Normalitas	34
3.8.2 Uji Linearitas	34
3.8.3 Uji Multikolinieritas	35
3.9 Metode Analisis Data	36
3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	36
3.10 Pengujian Hipotesis	37
Uji t	37
Uji F	38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	45
4.2.1 Hasil Uji Validitas	45
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	48
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	48
4.3.2 Hasil Uji Linearitas	48
4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas	49
4.4 Hasil Analisis Data.....	50
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
4.5 Hasil Analisis Data.....	50
4.5.1 Hasil Uji t	52
4.5.2 Hasil Uji F	53
4.6 Pembahasan.....	54
4.6.1 Pembahasan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.....	54
4.6.2 Pembahasan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja.....	55
4.6.3 Pembahasan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja.....	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Karyawan Hotel Grand Praba Tahun 2020.....	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba.....	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1).....	41
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2).....	43
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	48

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	50
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	52
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang pariwisata dalam beberapa dekade belakangan ini merupakan industri yang menjadi primadona dalam pengembangan ekonomi kreatif yang menjadi salah satu andalan bagi perekonomian Indonesia. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki kekayaan alam yang luar biasa banyaknya, termasuk diantaranya berbagai tempat tujuan wisata yang sangat indah, beraneka ragam, dan bahkan eksotis, Indonesia menjadi kawasan wisata yang demikian besarnya untuk dikunjungi sebagai destinasi wisata, baik oleh turis domestik maupun mancanegara. Diantara yang menjadi destinasi wisata di Indonesia adalah Lampung. Lampung telah menjelma menjadi destinasi liburan banyak orang karena pesona Lampung yang memiliki banyak pantai indah yang mengelilingi provinsi Lampung. Karena daya tariknya yang luar biasa, maka orang-orang dari berbagai daerah di Indonesia makin banyak yang berkunjung ke Lampung untuk menikmati keindahan alamnya.

Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dengan semakin terkenalnya berbagai wilayah di Lampung sebagai tempat wisata, tentu saja berimbas pada tumbuhnya persaingan berbagai fasilitas pendukung pariwisata di Lampung seperti makin banyaknya hotel hotel yang tersedia di Lampung untuk mengakomodir kebutuhan untuk singgah sementara dan beristirahat sejenak di Lampung, maka disinilah ada hotel. Dari waktu ke waktu bahkan jumlah hotel di Lampung terus meningkat, ini menunjukkan bahwa banyaknya jumlah pengunjung ke Lampung berbanding lurus dengan penambahan jumlah hotel di Lampung. Diantara banyaknya hotel di Lampung, berdasarkan pengkategorian tertentu ternyata variatif, ada hotel bintang 5, hotel bintang 4, hotel bintang 3.

Semakin banyaknya hotel hotel yang ada di Lampung, masing masing hotel harus meningkatkan kinerja dan pelayanan karyawannya agar menjadi pilihan para pengunjung hotel tersebut. Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Ariyanto (2020) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Pada penelitian ini penulis memilih untuk melakukan penelitian pada Hotel Grand Praba untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di hotel tersebut. Hotel Grand Praba beralamatkan di Jl. Wolter Monginsidi No.170, Pengajaran, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35215. Salah satu hotel bintang 3, memiliki 50 kamar yang terdiri dari Executive Suite, Junior

Suite, Deluxe, Superior dan Standar. Berikut ini data karyawan Hotel Grand Praba pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Data Karyawan Hotel Grand Praba Tahun 2020

JABATAN	JUMLAH
Supervisor	1
HRD	2
Marketing	3
House Keeping	10
Costumer Service	4
Food and Beverage	6
Administrasi	6
Sosial Media Planner	3
JUMLAH	35

Sumber : Manajemen Hotel Grand Praba, Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dijelaskan Data Karyawan Hotel Grand Praba. Perusahaan memiliki susunan organisasi yang terdiri dari 1 orang Supervisor, 2 orang bagian HRD, 3 orang bagian Marketing, 10 orang bagian House Keeping, 4 orang bagian Costumer Service, 6 orang bagian Food and Beverage, 6 orang bagian Administrasi dan 3 orang bagian Sosial Media Planner. Dengan total keseluruhan karyawan hotel grand praba berjumlah 35 karyawan. Berikut Ini Merupakan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba

No	Penilaian (%)	Kategori
1	80 – 100	Baik
2	60 – 79	Cukup
3	40 – 59	Buruk

Sumber : Manajemen Hotel Grand Praba, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba. Merupakan standar penilaian yang dilakukan Hotel Grand Praba untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan, faktor penilaian kinerja di Hotel Grand Praba yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan, pelayanan, etika kerja, kerjasama, pengetahuan kerja, kedisiplinan. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai Penilaian Kinerja Hotel Grand Praba.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba 2020

No	Faktor Penilaian Kinerja Karyawan	Hasil Penilaian	
		Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Pencapaian Karyawan (%)
1.	Penyelesaian Pekerjaan : Selalu antusias untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan.	20%	11%
2.	Pelayanan : Melakukan pelayanan sebaik-baiknya dengan sangat memuaskan sesuai dengan standar perusahaan baik pelayanan internal maupun eksternal.	20%	12%
3.	Etika Kerja : Patuh terhadap SOP, dalam melaksanakan tugas bersikap selalu bersikap jujur dan memiliki sifat kepemilikan terhadap fasilitas kerja yang ada di hotel.	15%	10%
4.	Kerjasama : Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan maupun bawahan dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama	20%	12%
5.	Pengetahuan Kerja : Mampu mencapai hasil kerja yang baik secara individu maupun tim serta tanggap dalam membantu sesama karyawan.	15%	10%
6.	Kedisiplinan : Catatan kehadiran yang baik selama periode rentan waktu pada tahun 2020	10%	7%
JUMLAH		100%	62%

Sumber : Manajemen Hotel Grand Praba, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menjelaskan tentang faktor penilaian terhadap karyawan yang ditentukan perusahaan dan pencapaian karyawan pada Hotel Grand Praba, dimana faktor penilaian kinerja di Hotel Grand Praba yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan dengan bobot 20%, pelayanan dengan bobot 20%, etika kerja dengan bobot 15%, kerjasama dengan bobot 20%, pengetahuan kerja dengan bobot 15%, dan kedisiplinan dengan bobot 10% keseluruhan memiliki bobot 100%. Sedangkan data yang dicapai oleh karyawan adalah 62% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi hotel Grand Praba dikarenakan pencapaian karyawan masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja karyawan hotel Grand Praba.

Adapun faktor penilaian kinerja di Hotel Grand Praba tersebut sesuai dengan teori Menurut Wibowo (2016, p.86) yaitu Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap HRD terjadi permasalahan terkait kinerja karyawan yaitu tidak adanya tujuan atau minat karyawan dalam meningkatkan kinerja Hotel terlihat dari banyak karyawan yang melanggar standar kerja dengan terlambat datang kerja, malas malas dalam berkerja, kurangnya keinginan karyawan menjaga fasilitas hotel, kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen hotel terlihat dari adanya komplain yang dilayangkan konsumen hotel karena pelayanan karyawan. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada menurunnya kinerja hotel dan loyalitas konsumen terhadap hotel Grand Praba, dan perusahaan harus menemukan permasalahan dan sesegera mungkin memperbaiki kinerja karyawannya untuk meningkatkan kembali kepercayaan konsumen terhadap Hotel Grand Praba.

Sangat penting bagi sebuah Hotel untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen Hotel tersebut. Ada beberapa Hotel yang tersebar dikota

Bandar Lampung, salah satunya adalah Hotel Grand Praba. Hotel Grand Praba dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan Hotel Grand Praba. Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kecerdasan Emosional. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadil (2017) yang menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan penelitian Hasibuan (2020) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan Emosional, Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Berdasarkan hasil wawancara pada Supervisor Hotel Grand Praba terdapat permasalahan terkait Kecerdasan Emosional. Berdasarkan hasil ditemukan masalah seperti, karyawan tidak dapat menjaga emosinya ketika lelah berkerja berakibat memburuknya komunikasi sesama karyawan dan salah paham sesama karyawan, rendahnya rasa tolong menolong antar karyawan, kurangnya

dukungan secara sukarela ketika sesama karyawan meminta pertukaran shift kerja, dan karyawan enggan untuk meringankan permasalahan karyawan lain.

Selain dari Kecerdasan Emosional yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi Ekstrinsik. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Risqi (2018) yang menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan, dan penelitian Murti (2016) menunjukkan Motivasi Ekstrinsik tidak dapat mempengaruhi kinerja. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Motivasi Ekstrinsik.

Menurut Supandi (2011, p.61), motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu dan motivasi penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri, motivasi ekstrinsik juga menjadi keinginan mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan tujuan eksternal atau mendapat hukuman eksternal dan Menurut Saputra (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan Hotel Grand Praba, mereka memiliki permasalahan terkait Motivasi Ekstrinsik, dimana uang lembur dan insentif yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, kurang apresiasi dari atasan jika melakukan tugas dengan baik seperti tidak pedulinya atas hasil kerja yang sudah dilakukan bawhaannya contohnya atasan tidak memberikan pujian kepada bawahan yang melakukan tugas dengan baik, akan tetapi jika mereka mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan mereka mendapatkan umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang baik dari atasan tanpa mendapatkan solusi atas permasalahan tersebut sehingga membuat komunikasi karyawan dan atasan menjadi kurang baik, dan juga beberapa karyawan merasa kurang baiknya komunikasi sesama karyawan dikarenakan adanya senioritas yang dilakukan

karyawan lama terhadap karyawan baru. Hal tersebut membuat banyak karyawan merasa motivasi yang diberikan atasan mereka kurang baik dan diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Sugiono (2019) menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki Motivasi Ekstrinsik yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi Ekstrinsik yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung?
3. Apakah Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik Dan Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Hotel Grand Praba Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik Dan Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan kedalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan Tinjauan Pustaka dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data . variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada BAB II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB IV.

Daftar Pustaka

Lampiran Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecerdasan Emosional

2.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (*social intelligence*) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. (*Emotional Intelligence*) menyebutkan bahwa kecerdasan emosi jauh lebih berperan ketimbang IQ atau keahlian dalam menentukan siapa yang akan jadi bintang dalam suatu pekerjaan.

Daniel Goleman (2003, p.53) mengungkapkan bahwa, “Kecerdasan Emosional merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Menurut Setyawan (2005, p.105) kecerdasan emosi adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koreksi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara

efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Dimana kecerdasan emosi juga merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan untuk membangun produktif dan meraih keberhasilan.

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

Sholiha (2017) Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan, serta mengendalikan diri untuk mencapai hubungan yang produktif.

Dari uraian diatas, maka dapat diartikan bahwa Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati dan tidak mudah frustrasi.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Cahyani (2018) faktor yang dapat mempengaruhi Kecerdasan Emosional yaitu :

1. Faktor internal. Faktor internal adalah apa yang ada dalam diri individu yang mempengaruhi kecerdasan emosinya. Faktor internal ini memiliki dua sumber yaitu segi jasmani dan segi psikologis.
 - a) Segi jasmani adalah faktor fisik dan kesehatan individu, apabila fisik dan kesehatan seseorang dapat terganggu dapat dimungkinkan mempengaruhi proses kecerdasan emosinya.

- b) Segi psikologis mencakup didalamnya pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan motivasi.
2. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah stimulus dan lingkungan dimana kecerdasan emosi berlangsung. Faktor eksternal meliputi:
- a) Stimulus itu sendiri, kejenuhan stimulus merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam memperlakukan kecerdasan emosi tanpa distorsi
 - b) Lingkungan atau situasi khususnya yang melatarbelakangi proses kecerdasan emosi. Objek lingkungan yang melatarbelakangi merupakan kebulatan yang sangat sulit dipisahkan.

2.1.3 Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) dimensi yang dapat mengukur Kecerdasan Emosional adalah :

1. Mengenal Emosi Diri
Mengenal perasaan sewaktu perasaan itu terjadi
2. Mengelola Emosi Diri
Menangani perasaan agar dapat terungkap dengan pas.
3. Memotivasi Diri
Sikap kendali diri secara emosional dan dapat mengendalikan dorongan hati
4. Mengenal Emosi Orang lain
Sikap empati yang dapat menangkap sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa apa yang dibutuhkan dan dikehendaki
5. Membina Hubungan
Kemampuan mengelola emosi orang lain sehingga terjalin hubungan yang baik.

2.2 Motivasi

2.2.1 Teori Motivasi

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai adalah teori yang dikembangkan oleh Maslow. Abraham Maslow dalam Ariyanto (2020) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Dalam teori Maslow kebutuhan dasar seorang pegawai adalah kebutuhan fisiologis. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatannya. Satu hal mendasar dalam pemberian motivasi kepada pegawai adalah pemberian imbalan berupa uang. Sebaik mungkin pengkondisian suasana kerja, faktor pendapatan Needs or Expectation Goals Behavior Feedback memegang peranan paling mendasar dalam memotivasi pegawai. Uang menyangkut kebutuhan mendasar setiap orang. Menurut Maslow, kebutuhan yang diinginkan seorang pegawai itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul yang menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Sriyanti (2013, p.8) Motivasi merupakan tenaga penggerak bagi aktivitas belajar anak. Motif diartikan sebagai suatu kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu perbuatan. Dengan motif yang kuat anak mempunyai banyak tenaga yang mendorong belajar, sehingga aktivitas belajarnya lebih bertahan lama.

Teori motivasi Menurut Waruwu (2017) bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik sedangkan faktor hygiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik.

2.2.2 Jenis Jenis Motivasi

Sugiono (2019) mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua jenis motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, yaitu:

(1) Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motif penggerak yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena setiap individu telah memilikinya di dalam dirinya masing-masing.

(2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik didefinisikan sebagai suatu motivasi yang ditimbulkan oleh rangsangan yang berasal dari luar individu.

2.2.3 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

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

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

Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Waruwu (2017) motivasi ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sarasannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya

Sugiono (2019) menyatakan bahwa tingkat kemangkiran karyawan akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada karyawannya, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat diartikan bahwa Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan hadiah atau menghindari konsekuensi negatif

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Menurut Waruwu (2017) Faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik adalah :

1. *Maintenance Factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Seperti Gaji, Kondisi Kerja, Kebijakan dan Administrasi perusahaan, hubungan antar rekan kerja dan keamanan.
2. *Motivation Factors* adalah motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Seperti : Prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemajuan

2.2.5 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Saputra (2020) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan. Kebijakan atau administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pelaksanaan kebijakan dan administrasi dilakukan masing masing pimpinan yang bersangkutan supaya mereka dapat berbuat seadil-adilnya.

2. *Quality supervisor* (Kualitas Supervisi)

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan Antar Pribadi)

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

4. *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manejer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui kosentrasi pada kebutuhan kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Nurlaila (2010, p.71). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Ariyanto (2020) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Waruwu (2017) Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja

sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Zuriana (2019) Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rahayu (2020) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi).

Menurut Alvian dan Betty Magdalena (2018) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui proses pemberian kompensasi yang layak dan motivasi yang tepat. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

2.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2017, p.84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016, p.86) Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

1. Tujuan
Merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar
Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasinya.

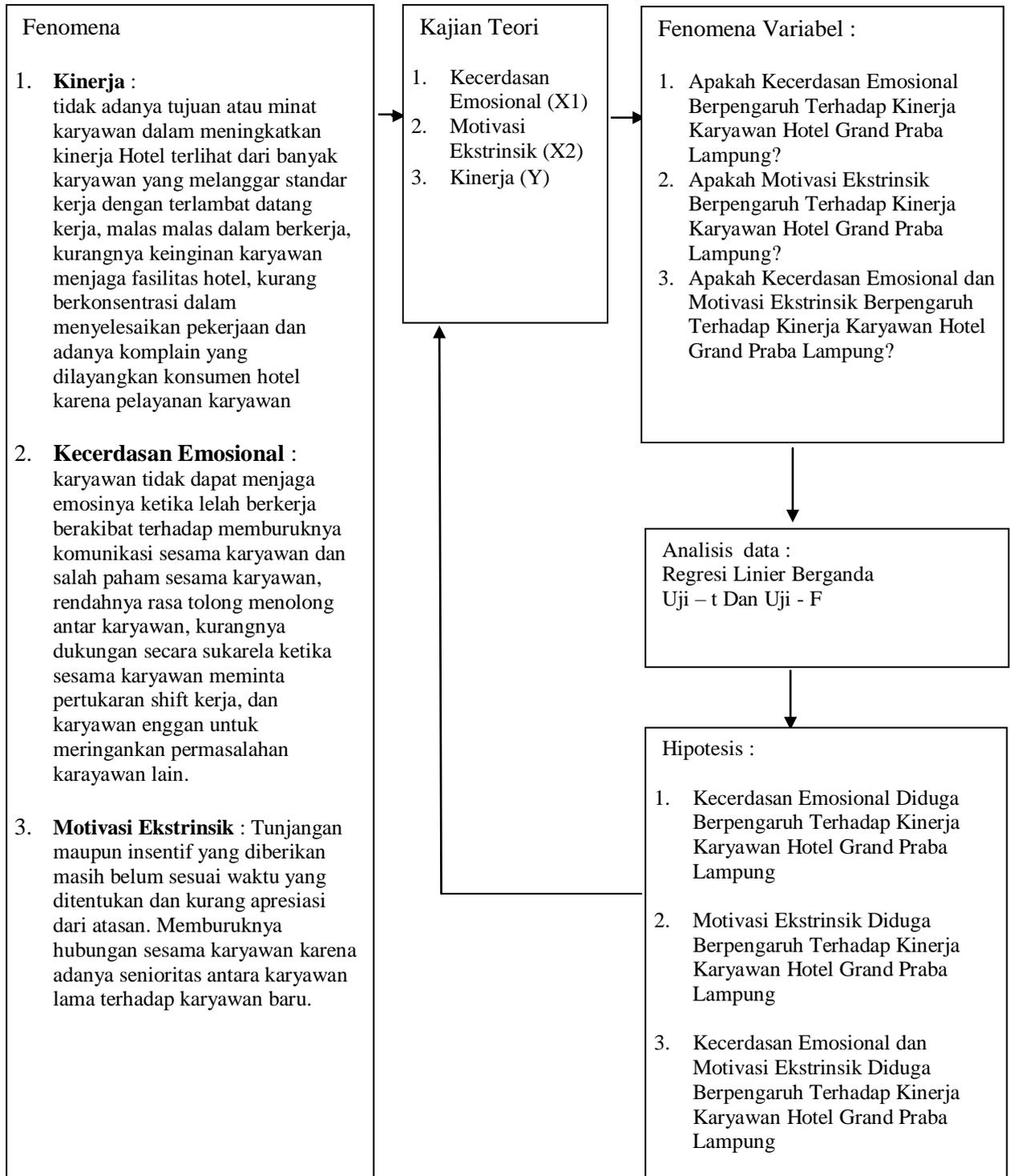
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Kesimpulan
1	Sugianingrat (2017)	<i>Effect Of Work Culture On Employee Performance With Work Motivation As Mediator: Study At Non-Star Hotel In Denpasar-Bali, Indonesia</i>	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel In Denpasar-Bali, Indonesia
2	Qomariah (2020)	<i>The Role of Emotional Intelligence and Work Motivation in Improving The Performance of Hotel Employees</i>	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kecerdasan emosional dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Hotel
3	Syamsuddin, Fadil (2017)	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian dilakukan pada karyawan hotel Lingga Bandung	Regresi Sederhana	Hasil kesimpulan penelitian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Lingga Bandung
4	Waruwu, F. (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Jappy P. FanggidaE (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Kupang	Regresi Berganda	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Kupang

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami diri dan orang lain secara benar, memiliki jati diri, kepribadian dewasa mental, tidak iri hati, tidak benci, tidak sakit hati, tidak dendam, tidak memiliki rasa bersalah berlebihan, tidak cemas, tidak mudah marah dan tidak mudah frustrasi. Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku.

Diperkuat dengan penelitian dari Fadil (2017) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Kecerdasan Emosional (X1) diudga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Grand Praba Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Saputra (2020) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Waruwu (2017) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 : Motivasi Ekstrinsik diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. Menurut Saputra (2020) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Diperkuat dengan penelitian dari Fadil (2017) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Ghofur (2019) bahwa Motivasi Ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana Menurut Suliyanto (2018, p.20) Jenis penelitian kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *asosiatif*. Menurut Suliyanto (2018, p.4) metode *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu *variabel independen* (variabel bebas) yaitu Kecerdasan Emosional (X_1) Motivasi Ekstrinsik (X_2) dengan *variabel dependen* (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Menurut Suliyanto (2018, p.156) Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian yaitu menggunakan **Data Primer**, Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama, yaitu karyawan Hotel Grand Praba Lampung dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan untuk variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik dengan Kinerja Karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan (*field research*)

Menurut Suliyanto (2018, p.16) Penelitian lapangan merupakan penelitian langsung dilakukan dilapangan, sehingga diperoleh kondisi nyata yang sesungguhnya dilapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey wawancara dan penyebaran kuesioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrumen yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian Hotel Grand Praba Lampung.

1. Kuesioner,

Menurut Suliyanto (2018, p.164) yaitu metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau karyawan Hotel Grand Praba Lampung. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

Tabel 3.1
Skala likert

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
N	Netral	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Populasi adalah keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Grand Praba Lampung yang berjumlah 35 Karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Suliyanto (2018, p.177) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Sampling Jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel untuk diteliti yaitu 35 Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018, p.125) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018, p.147) Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku.	Kemampuan seseorang dalam menggunakan atau mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun ketika berhadapan dengan orang lain, dan menggunakannya secara efektif untuk memotivasi diri dan bertahan pada tekanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengenali Emosi Diri 2. Mengelola Emosi Diri 3. Memotivasi Diri 4. Mengenali Emosi Orang lain 5. Membina Hubungan 	Likert
Motivasi Ekstrinsik (X2)	Menurut Saputra (2020) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.	Motivasi ekstrinsik merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Supervisi 2. Kebijakan dan administrasi 3. Hubungan Antar Pribadi 4. Kondisi kerja 5. Gaji 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Wibowo (2016, p.2) Kinerja adalah nilai serangkaian prilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi..	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 	Likert

3.7 Uji Persyarat Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018, p.233) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Prosedur pengujian :

1. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid
2. Penjelasan dan kesimpulan
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018, p.255) Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika alat ukur tersebut baik maka dapat di andalkan, walaupun digunakan berkali-kali, dan hasilnya juga akan serupa. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Reliabel artinya dapat dipercaya, untuk mengetahui tingkat reliabel kuisioner maka digunakan rumus Alpha Cronbach berikut ini:

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
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

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.145) Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari 1 populasi dengan distribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan *One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test* sebagai alat uji normalitas data dalam penelitian ini.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Ho: data berdistribusi normal
Ha: data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai Sig > (0,05) normal
Jika nilai Sig < (0,05) tidak normal
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan dengan bantuan program SPSS

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.146) Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier,

kuadrat atau kubik ada beberapa cara uji linieritas yang dapat dilakukan. Uji linieritas dalam penelitian ini digunakan pengujian dengan *Compare Means*, dengan melihat hasil uji *Anova Tabel* pada baris *Deviation From Linearity*.

Hipotesis:

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 dilakukan melalui program SPSS

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Rambat Lupioadi (2015, p.149) Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor (VIF)*. Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur 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.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anuar Sanusi (2017, p.134) Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variable Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dan pengujian dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kinerja
X₁	= Kecerdasan Emosional
X₂	= Motivasi Ekstrinsik
a	= Konstanta
e	= Error Term
b₁, b₂	= Koefesien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji-t

Menurut Anuar Sanusi (2017, p.144) Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau melihat kolom signifikansi pada masing masing t hitung.

H1 : Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ho = Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ha = Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

H2 : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ho = Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ha = Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

3.10.2 Uji-F

H3 : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ho = Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ha = Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Hotel Grand Praba Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Grand Praba Lampung banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 24 orang atau sebesar 68,6%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Hotel Grand Praba Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Grand Praba Lampung yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 77,1%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Hotel Grand Praba Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Grand Praba Lampung yang paling banyak Diploma sebanyak 14 orang atau sebesar 40%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Hotel Grand Praba Lampung masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Mampu membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang di miliki..	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun.	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Percaya akan keberhasilan dan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%

	memaksimalkan potensi dan bakat yang dimiliki.										
6	Selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerja.	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Selalu berusaha memahami kepentingan dari atasan maupun karyawan lainnya.	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Selalu berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan dan memberikan respon positif.	2	5,7%	7	20,0%	21	11,4%	4	11,4%	1	2,9%
9	Selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
10	Memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan dalam bekerja” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu “Kebijakan yang diterapkan

pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan dan Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis” dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

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

	secara cepat										
12	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan.	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
13	Selalu menganggap atasan memberikan pekerjaan tambahan sebagai peluang dan akan berpotensi naik jabatan.	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
14	Atasan memberikan peluang naik jabatan yang sama untuk seluruh karyawan.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu “Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai” sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu “Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan SOP” dengan jumlah 0.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,026	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

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

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

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

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

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

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

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linear Berganda

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

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

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

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X1	= Kecerdasan Emosional
X2	= Motivasi Ekstrinsik
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 2,240 + 0,279 X1 + 1,013X2$$

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

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (Uji t)

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

Tabel 4.16

Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021

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

Ho: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

H₁: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Kriteria pengujian :

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

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

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

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

Ho: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

H₁: Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Kriteria pengujian :

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

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

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

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

Ho : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Ha : Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung

Dengan kriteria :

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

Tabel 4.17
Hasil Uji F

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

Hasil Data Diolah Tahun 2021

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Hotel Grand Praba Lampung adalah berjenis kelamin perempuan, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir Diploma dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

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

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

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

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

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

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

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

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

Karyawan yang merasa motivasi ekstrinsik telah terpenuhi akan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

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

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

Menurut Yoyo Sudaryo (2018, P.95) Kecerdasan Emosional adalah bagian dari kecerdasan sosial (social intelligence) yang meliputi kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, dan menggunakan informasi emosi tersebut untuk memandu proses berpikir dan bertindak laku. kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Menurut Cahyani (2018) Kecerdasan Emosi adalah kemampuan memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengandalkan dorongan hati dan tidak berlebih-lebihan dalam kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, berempati, dan berdoa.

Menurut Supandi (2011, p.61), Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang timbul manakala terdapat rangsangan dari luar individu dan motivasi penggerak atau pendorong dari luar yang diberikan dari ketidak mampuan individu sendiri, motivasi ekstrinsik juga menjadi keinginan mencapai sesuatu dengan tujuan untuk mendapatkan tujuan eksternal atau mendapat hukuman eksternal. Menurut Saputra (2020) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena pengaruh dari luar individu, dapat berupa ajakan, suruhan, paksaan dari orang lain yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1** Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba.
- 5.1.2** Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba.
- 5.1.3** Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka penulis memberikan Saran kepada :

5.2.1 Bagi Hotel Grand Praba.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik untuk Hotel Grand Praba. Bagi karyawan, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut terkait :

1. Kecerdasan Emosional

Menyarankan kepada pimpinan Hotel Grand Praba Lampung untuk merangsang karyawan guna mampu membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain dan bersosialisasi, beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal dan membuat karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan social.

2. Motivasi Ekstrinsik

Menyarankan kepada pemimpin perusahaan Hotel Grand Praba Lampung untuk membuat kebijakan yang diterapkan pimpinan sesuai dengan standart perusahaan dan membuat suasana kerja dan hubungan kepada karyawan menjadi harmonis.

3. Kinerja

Menyarankan kepada perusahaan Hotel Grand Praba Lampung untuk membuat atau menyusun kerangka kerja yang memenuhi Standar kerja yang ditetapkan dan Standar kerja yang ditetapkan tersebut harus sudah sesuai dengan SOP yang berlaku, agar karyawan merasa nyaman ketika sedang melakukan pekerjaan dan akan berdampak kepada meningkatnya kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Praba Lampung.

5.2.2 Bagi Karyawan

Dapat mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar terciptanya keselarasan antara karyawan dan perusahaan, itu semua akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik. Selain itu memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F. Y., & Magdalena, B. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen PPIC PT. Bumi Menara Internusa (BMI) Lampung. *In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 36-45)*.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. 2020. Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education, 4(2)*, 103-114.
- Cahyani, N. L. P. A. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico, 6(1)*.
- FanggidaE, J. P. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Kupang.
- Goleman, Daniel. 2003. Emotional Intelligence. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, R. 2020. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. *Jurnal Bening, 7(1), 105-118*.
- Lupiyoadi, Rambat Dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 10-17*.
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair

- Qomariah, N. 2020. *The Role of Emotional Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*.
- Rahayu, S. 2020. Analisis Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Di IBI Darmajaya.
- Rizqi, H. B. 2016. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel dan Pemandian Kebonagung Jember.
- Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, W. B., Juanita, J., & Nasution, S. S. 2020. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Permata Bunda Medan Tahun 2018. *Jurnal Kesmas Jambi*, 4(1), 1-9.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Johny. 2005. Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen , sistem pelipat ganda, Kinerja Perusahaan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sholiha, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru Smp An-Nur Bululawang-Malang. *Jurnal Warta Ekonomi*, 6(01).
- Silaban, E. J., & Andri, S. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat (Kasus rumah sakit ibu dan anak eria bunda pekanbaru) *Doctoral dissertation, Riau University*.
- Sriyanti, Lilik. 2013. Psikologi Belajar. Yogyakarta: Ombak.

- Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, *Edisi I. Yogyakarta: ANDI*.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rifa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Sugianingrat, I. A. P. W. 2017. *Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at nonstar hotel in denpasar-bali, Indonesia*.
- Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. *ED.I. Yogyakarta: Andi*
- Supandi. 2011. Menyiapkan kesuksesan anak anda. Jakarta : PT gramedia pustaka utama
- Syamsuddin, F. 2017. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian dilakukan pada karyawan hotel Lingga Bandung. (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung*).
- Waruwu, F. 2017. Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203-212.
- Wibowo. 2016 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Zuriana, Z., & Rananda, A. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 59-64.

Lampiran I

Bandar Lampung, 18 Januari 2021

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Mayang Sari

NPM : 1712110374

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Betty Magdalena, S,Pd.,M.M

E-mail : Mayang12359@gmail.com

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada Karyawan Hotel Grand Praba Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Mayang Sari
NPM. 1712110374

KUESIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

“MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAND PRABA LAMPUNG MELALUI KECERDASAAN EMOSIONAL DAN MOTIVASI EKSTRINSIK”.

Petunjuk pengisian :

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

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N= Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Umur : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 Diploma
 S1
5. Masa Kerja : 0 – 2 tahun 5 – 6 tahun
 3 – 4 tahun > 7 tahun

DAFTAR PERNYATAAN

Kecerdasaan Emosional (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Mengenal Emosi Diri						
1.	Mampu membuat keputusan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
2.	Mampu menanggapi kritik secara efektif baik dari atasan maupun karyawan lainnya.					
Mengelola Emosi Diri						
3.	Dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang di miliki.					
4.	Dapat mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun.					
Memotivasi Diri						
5.	Percaya akan keberhasilan dan memaksimalkan potensi dan bakat yang dimiliki.					
6.	Selalu bersemangat untuk meningkatkan kinerja.					
Mengenal Emosi Orang lain						
7.	Selalu berusaha memahami kepentingan dari atasan maupun karyawan lainnya.					
8.	Selalu berusaha menjadi pendengar yang baik dan memberikan dan memberikan respon positif.					
Membina Hubungan						

9.	Selalu mudah beradaptasi dengan orang lain, bahkan pada orang yang baru dikenal.					
10.	Memiliki kemampuan yang baik dalam mengikat jaringan kerja dan dalam hubungan sosial.					

Motivasi Ekstrinsik (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Policy and administration (Kebijakan dan administrasi)						
1.	Kebijakan yang diterapkan pimpinan sudah sesuai dengan standart perusahaan.					
2.	Sistem administrasi perusahaan memudahkan dalam bekerja.					
Quality supervisor (Kualitas Supervisi)						
3.	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan sudah baik.					
4.	Pimpinan perusahaan sangat peduli terhadap permasalahan karyawan.					
Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi)						
5.	Hubungan antara karyawan dan atasan harmonis.					
6.	Hubungan antar masing-masing karyawan harmonis.					
Working condition (Kondisi kerja)						
7.	Lingkungan kerja perusahaan pada saat ini sangat menyenangkan.					

8.	Sistem pemberian fasilitas kerja perusahaan memudahkan dalam bekerja.					
Wages (Gaji)						
9.	Perusahaan memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan prestasi.					
10.	Perusahaan membayarkan tambahan gaji (insentif) tepat waktu.					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Tujuan						
1.	Dalam melakukan pekerjaan selalu memegang komitmen professional yang tinggi.					
2.	Mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui.					
Standar						
3.	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan SOP.					
4.	Dalam melakukan pekerjaan selalu memenuhi standar kualitas yang telah di tetapkan.					
Umpan Balik						
5.	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					

6.	Mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
Alat atau sarana						
7.	Menjaga peralatan kerja yang telah di sediakan perusahaan.					
8.	Sarana yang diberikan perusahaan sudah mencukupi kebutuhan karyawan dan pelanggan.					
Kompetensi						
9.	Dalam bekerja selalu berusaha lebih keras daripada karyawan lainnya.					
10.	Merasa lebih cepat memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan dibandingkan karyawan lain.					
Motif						
11.	Dapat mengeluarkan potensi dalam memanfaatkan waktu kerja guna menyelesaikan pekerjaan secara cepat					
12.	Bersedia menentukan tindakan pada saat terjadi permasalahan.					
Peluang						
13.	Selalu menganggap atasan memberikan pekerjaan tambahan sebagai peluang dan akan berpotensi naik jabatan.					
14.	Atasan memberikan peluang naik jabatan yang sama untuk seluruh karyawan.					

Lampiran II

Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban Responden Kecerdasaan Emosional (X1)

KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	TOTAL KE
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	46
3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	38
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
5	4	4	4	5	4	5	2	5	2	40
3	4	4	4	5	4	5	3	1	2	35
1	4	3	4	4	3	3	3	1	3	29
2	4	2	4	4	4	4	2	1	2	29
2	4	2	4	4	4	4	2	1	2	29
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	28
2	4	3	2	1	2	1	1	2	2	20
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	41
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	40
3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	34
4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	39
4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	42
3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	38
4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	41
4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	39
4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	37
4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	41
4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	41
2	5	5	4	4	4	4	3	2	3	36
3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	40
1	4	2	4	4	4	4	2	1	2	28
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	28
3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	38
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35

Hasil jawaban Responden Motivasi Ekstrinsik (X2)

ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9	ME10	TOTAL ME
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
2	2	2	2	5	4	4	4	4	5	34
1	1	1	4	1	4	4	4	4	5	29
4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	33
4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	33
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
2	2	4	4	3	2	4	4	4	1	30
2	2	4	3	2	2	3	4	4	1	27
2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	33
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	39
3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	41
3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	43
4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	40
4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	43
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	40
3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	40
4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	43
3	3	4	4	2	3	4	5	5	4	37
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	33
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
2	2	4	4	3	2	4	4	4	1	30
4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	39
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

Hasil jawaban Responden Kinerja (Y)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	TOTAL K
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	59
4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	53
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	51
5	2	2	2	2	2	4	4	2	5	4	5	4	2	45
5	2	2	2	2	3	4	5	1	1	4	3	4	4	42
2	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	1	4	3	44
4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	4	43
4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	2	4	4	43
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	49
2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	41
2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	38
4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	46
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46
4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	61
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	62
4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	61
4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	62
2	3	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	51
3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	53
4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	59
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	52
4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	57
4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	60
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
3	4	3	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	55
3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	59
4	3	4	3	3	4	5	4	4	2	3	2	5	4	50
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	46
4	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	60
4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	2	1	4	4	42
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	49
2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	52
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	51

Lampiran III

Hasil Uji Karakteristik Responden

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	27	77,1	77,1	77,1
Valid 31-40 Tahun	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	24	68,6	68,6	68,6
Valid Perempuan	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

PEND TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	11	31,4	31,4	31,4
Valid DIPLOMA	14	40,0	40,0	71,4
Valid S1	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-2 Tahun	13	37,1	37,1	37,1
3-4 Tahun	17	48,6	48,6	85,7
Valid 5-6 Tahun	4	11,4	11,4	97,1
>7 Tahun	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran IV**Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel****Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kecerdasan Emosional (X1)****KE1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	4	11,4	11,4	17,1
Valid 3	14	40,0	40,0	57,1
4	14	40,0	40,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,7	5,7	5,7
Valid 4	18	51,4	51,4	57,1
5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	5	14,3	14,3	22,9
Valid 4	16	45,7	45,7	68,6
5	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	4	11,4	11,4	14,3
Valid 4	24	68,6	68,6	82,9
5	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	16	45,7	45,7	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	4	11,4	11,4	14,3
Valid 4	22	62,9	62,9	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	3	8,6	8,6	11,4
Valid 3	11	31,4	31,4	42,9
4	13	37,1	37,1	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	4	11,4	11,4	14,3
Valid 3	21	60,0	60,0	74,3
4	7	20,0	20,0	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	14,3	14,3	14,3
2	2	5,7	5,7	20,0
Valid 3	13	37,1	37,1	57,1
4	14	40,0	40,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

KE10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
Valid 3	21	60,0	60,0	77,1
4	7	20,0	20,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Motivasi Ekstrinsik (X2)

ME1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,3	14,3	17,1
3	10	28,6	28,6	45,7
4	18	51,4	51,4	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	5	14,3	14,3	17,1
3	8	22,9	22,9	40,0
4	19	54,3	54,3	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,7
3	2	5,7	5,7	11,4
4	19	54,3	54,3	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	2	5,7	5,7	8,6
Valid 4	22	62,9	62,9	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	14,3	14,3	14,3
2	2	5,7	5,7	20,0
Valid 3	13	37,1	37,1	57,1
4	14	40,0	40,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	8	22,9	22,9	40,0
Valid 4	19	54,3	54,3	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	1	2,9	2,9	11,4
Valid 4	17	48,6	48,6	60,0
5	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,7	5,7	5,7
Valid 4	17	48,6	48,6	54,3
5	16	45,7	45,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,7	5,7	5,7
Valid 4	18	51,4	51,4	57,1
5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

ME10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	8,6	8,6	8,6
3	9	25,7	25,7	34,3
Valid 4	16	45,7	45,7	80,0
5	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kinerja (Y)

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	11	31,4	31,4	48,6
Valid 4	16	45,7	45,7	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	21	60,0	60,0	77,1
Valid 4	7	20,0	20,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	22,9	22,9	22,9
Valid 3	15	42,9	42,9	65,7
4	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	10	28,6	28,6	45,7
Valid 4	18	51,4	51,4	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	14,3	14,3	14,3
3	9	25,7	25,7	40,0
Valid 4	19	54,3	54,3	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	3	8,6	8,6	11,4
Valid 4	19	54,3	54,3	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	8,6	8,6	8,6
3	5	14,3	14,3	22,9
Valid 4	17	48,6	48,6	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	14,3	14,3	14,3
Valid 4	22	62,9	62,9	77,1
5	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,9	2,9	2,9
2	1	2,9	2,9	5,7
Valid 3	2	5,7	5,7	11,4
4	19	54,3	54,3	65,7
5	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	14,3	14,3	14,3
2	2	5,7	5,7	20,0
Valid 3	13	37,1	37,1	57,1
4	14	40,0	40,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	17,1	17,1	17,1
3	8	22,9	22,9	40,0
Valid 4	19	54,3	54,3	94,3
5	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5,7	5,7	5,7
2	4	11,4	11,4	17,1
Valid 3	14	40,0	40,0	57,1
4	14	40,0	40,0	97,1
5	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,7	5,7	5,7
4	18	51,4	51,4	57,1
Valid 5	15	42,9	42,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

K14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,9	2,9	2,9
3	2	5,7	5,7	8,6
Valid 4	22	62,9	62,9	71,4
5	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lampiran V
Hasil Uji Validitas

Correlations

		KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KECERD ASAN EMOSIO NAL
KE1	Pearson Correlation	1	,488**	,712**	,352 ⁺	,285	,498**	,257	,433**	,931**	,383 ⁺	,787**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,038	,097	,002	,136	,009	,000	,023	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE2	Pearson Correlation	,488**	1	,542**	,383 ⁺	,369 ⁺	,450**	,286	,373 ⁺	,479**	,342 ⁺	,655**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,023	,029	,007	,096	,027	,004	,044	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE3	Pearson Correlation	,712**	,542**	1	,354 ⁺	,451**	,474**	,291	,520**	,721**	,462**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,037	,007	,004	,090	,001	,000	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE4	Pearson Correlation	,352 ⁺	,383 ⁺	,354 ⁺	1	,510**	,872**	,411 ⁺	,453**	,298	,261	,674**
	Sig. (2-tailed)	,038	,023	,037		,002	,000	,014	,006	,083	,130	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE5	Pearson Correlation	,285	,369 ⁺	,451**	,510**	1	,544**	,705**	,188	,158	-,041	,627**
	Sig. (2-tailed)	,097	,029	,007	,002		,001	,000	,280	,364	,815	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE6	Pearson Correlation	,498**	,450**	,474**	,872**	,544**	1	,418 ⁺	,463**	,430**	,296	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,004	,000	,001		,012	,005	,010	,084	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE7	Pearson Correlation	,257	,286	,291	,411 ⁺	,705**	,418 ⁺	1	,357 ⁺	,122	,130	,597**
	Sig. (2-tailed)	,136	,096	,090	,014	,000	,012		,035	,485	,456	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KE8	Pearson Correlation	,433**	,373 ⁺	,520**	,453**	,188	,463**	,357 ⁺	1	,452**	,858**	,711**

KE9	Sig. (2-tailed)	,009	,027	,001	,006	,280	,005	,035		,006	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,931**	,479**	,721**	,298	,158	,430**	,122	,452**	1	,492**	,745**
KE10	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,083	,364	,010	,485	,006		,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,383*	,342*	,462**	,261	-,041	,296	,130	,858**	,492**	1	,574**
KECERDASAN EMOSIONAL	Sig. (2-tailed)	,023	,044	,005	,130	,815	,084	,456	,000	,003		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,787**	,655**	,809**	,674**	,627**	,760**	,597**	,711**	,745**	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		ME1	ME2	ME3	ME4	ME5	ME6	ME7	ME8	ME9	ME10	TOTAL_ME
ME1	Pearson Correlation	1	,842**	,615**	,494**	,140	,302	,170	,322	,346*	,407*	,701**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,003	,421	,078	,329	,059	,042	,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME2	Pearson Correlation	,842**	1	,536**	,398*	,154	,309	,140	,138	,110	,268	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,018	,379	,071	,422	,430	,529	,119	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME3	Pearson Correlation	,615**	,536**	1	,562**	,386*	,140	,347*	,609**	,567**	-,013	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,022	,422	,041	,000	,000	,940	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME4	Pearson Correlation	,494**	,398*	,562**	1	,301	,264	,398*	,484**	,502**	,283	,671**
	Sig. (2-tailed)	,003	,018	,000		,079	,125	,018	,003	,002	,099	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME5	Pearson Correlation	,140	,154	,386*	,301	1	,545**	,729**	,470**	,479**	,158	,666**
	Sig. (2-tailed)	,421	,379	,022	,079		,001	,000	,004	,004	,364	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME6	Pearson Correlation	,302	,309	,140	,264	,545**	1	,660**	,354*	,385*	,618**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,078	,071	,422	,125	,001		,000	,037	,022	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME7	Pearson Correlation	,170	,140	,347*	,398*	,729**	,660**	1	,460**	,419*	,132	,669**
	Sig. (2-tailed)	,329	,422	,041	,018	,000	,000		,005	,012	,450	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME8	Pearson Correlation	,322	,138	,609**	,484**	,470**	,354*	,460**	1	,961**	,334*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,059	,430	,000	,003	,004	,037	,005		,000	,050	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME9	Pearson Correlation	,346*	,110	,567**	,502**	,479**	,385*	,419*	,961**	1	,369*	,720**
	Sig. (2-tailed)	,042	,529	,000	,002	,004	,022	,012	,000		,029	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
ME10	Pearson Correlation	,407*	,268	-,013	,283	,158	,618**	,132	,334*	,369*	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,015	,119	,940	,099	,364	,000	,450	,050	,029		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_	Pearson Correlation	,701**	,605**	,683**	,671**	,666**	,711**	,669**	,719**	,720**	,554**	1
ME	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	KINE RJA
K1	Pearson Correlation	1	-,062	,210	,196	-,009	-,040	,342*	,284	-,165	,215	,348*	,430*	,351*	,306	,376*
	Sig. (2-tailed)		,724	,225	,258	,960	,818	,045	,098	,344	,215	,040	,010	,039	,074	,026
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K2	Pearson Correlation	-,062	1	,700*	,248	,126	,431*	,475*	,119	,456*	,492*	,371*	,383*	,342*	,410*	,604*
	Sig. (2-tailed)	,724		,000	,151	,471	,010	,004	,495	,006	,003	,028	,023	,044	,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K3	Pearson Correlation	,210	,700*	1	,593*	,519*	,550*	,745*	,232	,548*	,523*	,685*	,430*	,487*	,545*	,859*
	Sig. (2-tailed)	,225	,000		,000	,001	,001	,000	,180	,001	,001	,000	,010	,003	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K4	Pearson Correlation	,196	,248	,593*	1	,789*	,514*	,220	,284	,536*	,081	,348*	,032	,351*	,524*	,612*
	Sig. (2-tailed)	,258	,151	,000		,000	,002	,205	,098	,001	,645	,040	,856	,039	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K5	Pearson Correlation	-,009	,126	,519*	,789*	1	,420*	,223	,203	,467*	,065	,306	-,005	,079	,375*	,497*
	Sig. (2-tailed)	,960	,471	,001	,000		,012	,199	,242	,005	,712	,074	,979	,652	,027	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K6	Pearson Correlation	-,040	,431*	,550*	,514*	,420*	1	,330	,294	,930*	,311	,220	,243	,642*	,665*	,696*
	Sig. (2-tailed)	,818	,010	,001	,002	,012		,053	,087	,000	,069	,203	,160	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K7	Pearson Correlation	,342*	,475*	,745*	,220	,223	,330	1	,274	,268	,708*	,754*	,698*	,517*	,506*	,797*
	Sig. (2-tailed)	,045	,004	,000	,205	,199	,053		,111	,119	,000	,000	,000	,001	,002	,000

Sig. (2-tailed)	,026	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran VI

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	14

Lampiran VII
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KECERDASAN EMOSIONAL	MOTIVASI EKSTRINSIK	KINERJA
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36,31	38,40	51,29
	Std. Deviation	5,850	5,585	7,222
	Absolute	,099	,119	,143
Most Extreme Differences	Positive	,094	,119	,111
	Negative	-,099	-,114	-,143
Kolmogorov-Smirnov Z		,586	,704	,846
Asymp. Sig. (2-tailed)		,882	,705	,471

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran VIII
Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KECERDASAN EMOSIONAL		(Combined)	1484,943	15	98,996	6,526	,000
	Between	Linearity	1403,402	1	1403,402	92,521	,000
	Groups	Deviation from Linearity	81,540	14	5,824	,384	,963
	Within	Groups	288,200	19	15,168		
	Total		1773,143	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI EKSTRINSIK		(Combined)	1730,343	13	133,103	65,308	,000
	Between Groups	Linearity	1685,750	1	1685,750	827,120	,000
		Deviation from Linearity	44,593	12	3,716	1,823	,110
	Within Groups		42,800	21	2,038		
	Total		1773,143	34			

Lampiran IX

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,240	1,664		1,347	,188	
	KECERDASAN EMOSIONAL	,279	,077	,226	3,647	,001	,283
	MOTIVASI EKSTRINSIK	1,013	,080	,784	12,635	,000	,283

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran X

Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,965	,963	1,389

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI EKSTRINSIK, KECERDASAN EMOSIONAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1711,408	2	855,704	443,547	,000 ^b
	Residual	61,735	32	1,929		
	Total	1773,143	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,240	1,664		1,347	,188
	KECERDASAN EMOSIONAL	,279	,077	,226	3,647	,001
	MOTIVASI EKSTRINSIK	1,013	,080	,784	12,635	,000

a. Dependent Variable: KINERJA