

## 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, Masa Kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	68,8%
Perempuan	10	31,3%
Jumlah	32	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat diketahui bahwa Karyawan pada Maybank Bandar Lampung jenis kelamin Laki Laki menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada Maybank Bandar Lampung didominasi oleh laki laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 68,8%.

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	19	59,4%
31 Tahun – 40 Tahun	10	31,3%
41 Tahun – 50 Tahun	-	-
> 50 Tahun	3	9,4%
Jumlah	32	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat diketahui bahwa Karyawan pada Maybank Bandar Lampung berusia 20 – 30 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada Maybank Bandar Lampung didominasi oleh usia 20 – 30 Tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 59,4%.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	15,6%
D3	11	34,4%
S1	16	50%
Jumlah	32	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa Karyawan pada Maybank Bandar Lampung dengan pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada Maybank Bandar Lampung didominasi oleh pendidikan S1 yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 50%.

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	23	37,1%
3 – 4 Tahun	6	48,6%
5 – 7 Tahun	3	11,4%
> 7 Tahun	-	-
Jumlah	32	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa Karyawan pada Maybank Bandar Lampung dengan masa kerja 0 – 2 Tahun menempati tingkat tertinggi yang artinya karyawan pada Maybank Bandar Lampung didominasi oleh masa kerja 0 – 2 Tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 37,1%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Kecerdasan Emosional (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) . Yang sudah di sebar kepada 32 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Menerima kritik dengan baik dari atasan maupun rekan kerja.	8	25%	21	65,6%	2	6,3%	1	3,1%	0	0%
2	Berusaha mengendalikan emosi terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain	4	12,5%	14	43,8%	9	28,1%	5	15,6%	0	0%
3	Dapat mengontrol emosi ketika terjadi permasalahan dalam bekerja	1	3,1%	6	18,8%	19	59,4%	6	18,8%	0	0%
4	Selalu Berfikir positif sebagai salah satu upaya dalam memotivasi diri	8	25%	21	65,6%	2	6,3%	1	3,1%	0	0%
5	Bersikap empati terhadap apa yang di butuhkan rekan kerja maupun atasan	4	12,5%	14	43,8%	9	28,1%	4	12,5%	1	3,1%
6	Berusaha membina hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan	1	3,1%	6	18,8%	20	62,5%	4	12,5%	1	3,1%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Kecerdasan Emosional, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 1 dan 4 sebesar 25% Sedangkan pernyataan yang paling banyak di respon Tidak Setuju (TS) adalah pernyataan 3 sebesar 18,8%.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Budaya Organisasi (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Berusaha bekerja sesuai dengan kemampuan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu	0	0%	11	34,4%	14	34,4%	6	18,8%	1	3,2%
2	Mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang baik dalam bekerja	16	50%	14	43,8%	2	6,3%	0	0%	0	0%
3	Selalu Mengembangkan diri untuk mencapai hasil yang baik	10	31,3%	15	46,9%	4	12,5%	3	9,4%	0	0%
4	Bekerja dengan focus sehingga dapat terlihat hasilnya	7	21,9%	21	65,6%	3	9,4%	1	3,1%	0	0%
5	Bekerjasama dalam tim dalam menyusun program kerja agar hasil maksimal.	10	31,3%	19	59,4%	2	6,3%	1	3,1%	0	0%
6	Menjalini hubungan kerja yang baik dengan tim maupun rekan kerja	4	12,5%	14	43,8%	9	28,1%	5	15,6%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Budaya Organisasi, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 2 sebesar 50% Sedangkan pernyataan yang paling banyak di respon Tidak Setuju (TS) adalah pernyataan 1 sebesar 18,8%.

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

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang di miliki karyawan	16	50%	14	43,8%	2	6,3%	0	0%	0	0%
2	Karyawan bekerja sesuai dengan standar pekerjaan dalam perusahaan	16	50%	14	43,8%	2	6,3%	0	0%	0	0%
3	Pengukuran kerja di ukur dari jumlah hasil kerja yang di berikan	10	31,3%	15	46,9%	4	12,5%	3	9,4%	0	0%
4	Selalu manaati peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan	7	21,9%	21	65,6%	3	9,4%	1	3,1%	0	0%
5	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sudah di tetapkan	8	25%	21	65,6%	2	6,3%	1	3,2%	0	0%
6	Berusaha memaksimalkan waktu yang tersedia untuk mnyelesaikan pekerjaan yang tertunda	4	12,5%	14	43,8%	9	28,1%	4	12,5%	1	3,1%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja, dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon jawaban Sangat Setuju (SS) adalah pernyataan 1 dan 2 sebesar 50% Sedangkan pernyataan yang paling banyak di respon Tidak Setuju (TS) adalah pernyataan 6 sebesar 12,5%.

## 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)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,002	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

*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 Budaya Organisasi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

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

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

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

*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 :

**Tabel 4.11**  
**Interpretasi Nilai r**

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,0000	SangatTinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	SangatRendah

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,760	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,798	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,770 untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,760 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,798 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

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

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

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kecerdasan Emosional (X1)	0,053	0,05	Sig > Alpha	Normal
Budaya Organisasi (X2)	0,264	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja (Y)	0,459	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  $0,053 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,264 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,459 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Lineritas

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	0,734	0,05	Sig > alpha	Linear
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,487	0,05	Sig > alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

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*  $0,734 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,487 > 0,05$  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)	3,251	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	3,251	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kecerdasan Emosional (X1) = 3,251 dan nilai VIF variabel Budaya

Organisasi (X2) = 3,251. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

### 4.3 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.

#### 4.3.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1,990	1,433		,175
1 TOTAL KECERDASAN	,289	,106	,292	,011
EMOSIONAL				
TOTAL BUDAYA	,702	,109	,690	,000
ORGANISASI				

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 <sup>a</sup>	,897	,890	1,064

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,897 artinya Kecerdasan Emosional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 89,7% dan sisanya

10,3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $r$  menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai  $r$  sebesar 0,947 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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

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

$$Y = 1,990 + 0,289X_1 - 0,702X_2$$

Keterangan :

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

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa kinerja pada Maybank Bandar Lampung adalah sebesar 1,990 apabila Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi bernilai = 0.
2. Koefisien Kecerdasan Emosional ( $X_1$ )  
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan kecersaan emosional satu satuan maka akan meningkatkan kinerja Maybank Bandar Lampung sebesar 0,289 satu satuan.
3. Koefisien Budaya Organisasi ( $X_2$ )  
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi satu

satuan maka akan meningkatkan kinerja Maybank Bandar Lampung sebesar 0,702 satu satuan.

#### 4.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.4.1 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	0,011	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2021*

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

Ho: Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

H<sub>1</sub>: Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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

Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai sig (0,011) < Alpha (0,05).

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) Maybank Bandar Lampung

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dikarenakan perhitungan pada Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai  $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ .

### 4.4.2 Hasil Uji F

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

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

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

*Hasil Data Diolah Tahun 2021*

Ho: Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

H<sub>1</sub>: Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (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

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai  $sig$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maybank Bandar Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya kecerdasan emosional dikarenakan karyawan harus memiliki kemampuan 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, Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Mamangkey (2018) yang menyatakan bahwa Kecerdasan emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi

dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan perilaku.

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan Mamangkey (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya Budaya organisasi dikarenakan budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan teori Menurut Sagita (2018) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa Kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Variabel Kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap kinerja dikarenakan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja.

Mamangkey (2018) Kecerdasan emosional adalah kecerdasan seseorang untuk menerima, menilai, mengelolah, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain disekitarnya, mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif. Kita perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan psikologi, dan perilaku. Dan Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mamangkey (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Sunarsi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..