

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung berjumlah 38 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	57,9%
Perempuan	16	42,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan bagian marketing PT MNC Life Assurance Cabang Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 22 atau 57,9%. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20th-25th	4	10,3
26th-30th	10	25,6
31th-35th	11	30,8
36th-40th	8	20,5
41th-45th	3	7,7
45th-49th	2	5,1
Total	38	100,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-35 tahun, artinya karyawan PT. MNC Life Assurance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau 30,8%. (Lampiran 4)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Strata 1	15	39,5 %
Diploma III	12	31,6 %
SMA	11	28,9 %
Total	38	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.3 karakter responden berdasarkan Pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Pendidikan Strata 1, artinya karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan Strata 1, yaitu sebanyak 15 orang atau 39,5%. (Lampiran 5)

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	4	10,3
3-4 Tahun	11	30,8
5-6 Tahun	10	25,6
7-8 Tahun	8	20,5
9-10 Tahun	3	7,7
>10 Tahun	2	5,1
Total	38	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.4 karakter responden berdasarkan masa kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Karyawan pada masa kerja yang 5-6 Tahun, artinya karyawan PT. MNC Life Assurance Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja, 3-4 Tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 30,8%. (Lampiran 6)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kecerdasan Emosional, Kreativitas Kerja, dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 38 responden adalah sebagai berikut :

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

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menyadari kekurangan dalam melakukan pekerjaan dan mengimbangi dengan terus berusaha	8	21,1	18	47,4	10	26,3	1	2,6	1	2,6
2	Karyawan mudah marah saat menjalankan pekerjaan	9	23,7	19	50,0	9	23,7	1	2,6	0	0,0
3	Ketika salah dalam pekerjaan maka segera memperbaikinya	10	26,3	15	39,5	13	34,2	0	0,0	0	0,0
4	Memikirkan apa yang akan dilakukan sebelum bertindak	7	18,4	17	44,7	12	31,6	2	5,3	0	0,0
5	Karyawan tidak senang menerima kritikan dari orang lain	15	39,5	21	55,3	2	5,3	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan tau permasalahan yang membuat tidak tercapainya target	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0
7	Karyawan mempunyai keinginan menjadi yang terbaik	8	21,1	20	52,6	4	10,5	0	0,0	0	0,0
8	Mampu menyesuaikan diri pada PT MNC Life Accurance Cabang Lampung	14	36,8	20	52,6	4	10,5	0	0,0	0	0,0
9	Segera bangkit ketika gagal	13	34,2	17	44,7	7	18,4	1	2,6	0	0,0
10	Karyawan mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi antara karyawan lainnya	13	34,2	17	44,7	7	18,4	1	2,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat Setuju pernyataan 5 yaitu Karyawan tidak senang menerima kritikan dari orang lain, sebanyak 15 orang. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Karyawan menyadari kekurangan dalam melakukan pekerjaan dan mengimbangi dengan terus berusaha, sebanyak 1 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kreativitas Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan selalu memiliki kreativitas untuk menciptakan hasil karya yang baru	13	34,2	16	42,1	8	21,1	1	2,6	0	0,0
2	Kreativitas yang karyawan miliki dapat memberikan manfaat bagi perusahaan	7	18,4	23	60,5	7	18,4	1	2,6	0	0,0
3	Dengan kreativitas yang karyawan miliki perusahaan mampu menyelesaikan masalah	8	21,1	19	50,0	11	28,9	0	0,0	0	0,0
4	Dengan pengalaman baru karyawan dapatkan mampu merangsang kreativitas	5	13,2	23	60,5	10	26,3	0	0,0	0	0,0
5	Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan	17	44,7	16	42,1	5	13,2	0	0,0	0	0,0
6	Memiliki rasa percaya diri terhadap ide dan gagasan yang berasal dari pemikiran Karyawan	7	18,4	23	60,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
7	Memiliki arah berpikir untuk selalu berorientasi terhadap masa depan karir	8	21,1	20	52,6	9	23,7	1	2,6	0	0,0
8	Karyawan dapat mengatasi berbagai kesulitan dengan pemikiran dalam karir	12	47,4	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
9	Membuat suatu promo yang berguna untuk menarik minat konsumen	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0
10	Berani dalam mengambil resiko ketika terjadi penawaran produk	14	36,8	17	44,7	7	18,4	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat sebagai pengembangan kemampuan karyawan, sebanyak 17 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 7, yaitu Memiliki arah berpikir untuk selalu berorientasi terhadap masa depan karir, sebanyak 1 orang. (Lampiran 7)

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan	7	18,4	23	60,5	8	21,1	0	0,0	0	0,0
2	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan Karyawan	8	21,1	20	52,6	9	23,7	1	2,6	0	0,0
3	Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0
4	Mutu dari hasil kerja Karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	8	21,1	16	42,1	14	36,8	0	0,0	0	0,0
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja Karyawan.	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
6	Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab Karyawan	9	23,7	22	57,9	6	15,8	1	2,6	0	0,0
7	Terkadang Karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang Karyawan tangani	8	21,1	20	52,6	8	21,1	2	5,3	0	0,0
8	Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Karyawan lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	14	36,8	20	52,6	4	10,5	0	0,0	0	0,0
9	Jumlah dari hasil pekerjaan yang Karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	13	34,2	17	44,7	7	18,4	1	2,6	0	0,0
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	12	31,6	18	47,4	7	18,4	1	2,6	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 8 yaitu Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah Karyawan lakukan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 14 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat

pada pernyataan no 7 yaitu Terkadang Karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang Karyawan tangani, sebanyak 2 orang. (Lampiran 7)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20.0*

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional (X1)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,580	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,767	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,700	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,669	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,567	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,563	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,429	0,312	<i>r</i> _{hitung} < <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,458	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,614	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,614	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.8 menjelaskan uji validitas variabel Kecerdasan Emosional (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kecerdasan Emosional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r*_{hitung} > *r*_{tabel}, dimana nilai *r*_{hitung} paling tinggi yaitu 0,767 dan paling rendah 0,429. Dengan demikian seluruh item Kecerdasan Emosional dinyatakan valid. (Lampiran 8).

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kreativitas Kerja (X2)**

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,608	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,637	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,508	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,416	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,548	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,366	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,353	0,312	<i>r</i> _{hitung} < <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,530	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,463	0,312	<i>r</i> _{hitung} < <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,564	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.9 menjelaskan uji validitas variabel Kreativitas Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,608 dan paling rendah 0,353. Dengan demikian tidak seluruh item Kreativitas Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,515	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,644	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,861	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,595	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,777	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,865	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,592	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,448	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,739	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,861	0,312	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.8 menjelaskan uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,865 dan paling rendah 0,448. Dengan demikian tidak seluruh item pernyataan produktivitas kerja dinyatakan valid. (Lampiran 8)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
Kecerdasan Emosional	0,798	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kreativitas Kerja	0,668	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja	0,880	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Kecerdasan Emosional (X1) sebesar 0,798 dengan tingkat reliabel Tinggi, untuk variabel Kreativitas Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,668 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,880 yang artinya tingkat reliabel Sangat Tinggi. (Lampiran 9)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja	0,221	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja	0,823	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Perhitungan Uji Linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,221 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kreativitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,823 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 10)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas
Kreativitas Kerja	1.000	1.000	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kecerdasan Emosional, dan Kreativitas Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga

variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 11)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	9,695
Kecerdasan Emosional	0,538
Kreativitas Kerja	0,489

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,695 + 0,538 X1 + 0,489 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas Kerja sebesar 9,695 satu satuan jika jumlah variabel Kecerdasan Emosional, dan Kreativitas Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kecerdasan Emosional (X1)

Jika jumlah Kecerdasan Emosional naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,538 satu satuan.

c. Koefisien Kreativitas Kerja (X2)

Jika jumlah Kreativitas Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja akan berkurang sebesar 0,489 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,538.

Tabel 4.14

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja	0,661 ^a	0,437

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,661 artinya variabel Kecerdasan Emosional (X_1), dan Kreativitas Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 66,1% dan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X_1), dan Produktivitas Kerja (Y) adalah positif artinya jika Kecerdasan Emosional (X_1) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 11)

Tabel 4.15

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,580 ^a	0,337

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,580 artinya variabel Kreativitas Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 58,0% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kreativitas Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah positif artinya jika Kreativitas Kerja (X_2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 11)

Tabel 4.14

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
----------	--------------	----------------------------------

Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja	0,736 ^a	0,541
--	--------------------	-------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,736 artinya variabel Kecerdasan Emosional (X1), dan Kreativitas Kerja (X2) mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 73,6% dan sisanya 54,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kecerdasan Emosional (X1), Kreativitas Kerja (X2) Dan Produktivitas Kerja adalah positif artinya jika Kecerdasan Emosional (X1) Kreativitas Kerja (X2) naik maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 12).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,00	0,05	Sig<alpha	5,567	1,688	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Kreativitas Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	4,789	1,688	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kecerdasan Emosional (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,567 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=38-2=36) adalah 1,688 jadi t_{hitung} (5,567) > t_{tabel} (1,688) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. (Lampiran 13)

2. Pengaruh Kreativitas Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Kreativitas Kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 4,789 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=38-2=36$) adalah 1,688 jadi thitung ($4,789 > 1,688$) dan nilai sig ($0,00 < \alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kreativitas Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. (Lampiran 13)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kecerdasan Emosional Dan Kreativitas Kerja	20,631	3,26	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kecerdasan Emosional (X1), dan Kreativitas Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 38. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $38 - 2 = 36$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,26 dan f_{hitung} 20,631.

Hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 20,631 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kecerdasan Emosional (X1), dan Kreativitas Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. (Lampiran 14).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Produktivitas Kerja sebesar 5,567 Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kurangnya Kecerdasan Emosional yang diberikan dalam bekerja yang terjadi di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. [Kecerdasan](#) emosional (EQ) mengacu pada kemampuan untuk memahami, mengendalikan, dan mengevaluasi emosi. Beberapa peneliti melaporkan

bahwa kecerdasan emosional dapat dipelajari dan diperkuat, sementara yang lain mengklaim itu adalah karakteristik bawaan.

Kemampuan untuk mengekspresikan dan mengendalikan emosi sangat penting, tetapi demikian juga kemampuan untuk memahami, menafsirkan, dan menanggapi emosi orang lain. Bayangkan sebuah dunia di mana manusia tidak bisa mengerti ketika seorang teman merasa sedih atau ketika rekan kerja marah. Goleman, (2015) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan - kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan - keadaan yang frustrasi mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi - lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa.

4.6.2 Pembahasan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis didapatkan hasil Kreativitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, sehingga semakin baik Kreativitas Kerja pada PT MNC Life Assurance Cabang Lampung maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Produktivitas Kerja sebesar 4,789. Hal ini juga didukung oleh teori Menurut Budiono (2018) adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan komposisi, produk, atau gagasan apa saja yang pada dasarnya baru, dan sebelumnya tidak dikenal pembuatanya,

Kreativitas dapat berupa kegiatan imajinatif atau sintesis pemikiran yang hasilnya bukan hanya perangkuman. Kreativitas mencakup pembentukan pola baru dari gabungan informasi yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya, kreativitas harus mempunyai maksud atau tujuan yang ditentukan, bukan fantasi semata, walaupun bukan merupakan hasil yang sempurna dan lengkap, dan hasilnya pun dapat berbentuk produk seni, kesusastraan, produk ilmiah, atau bersifat prosedural dan metodologis.

4.6.3 Pembahasan Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas

Kerja pada karyawan PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung Produktivitas Kerja sebesar 20,631.

Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Kecerdasan Emosional yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih rendah, berpengaruh dalam menentukan Kecerdasan Emosional meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Produktivitas Kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Kecerdasan Emosional maka akan berdampak dalam peningkatan Produktivitas Kerja, dengan kata lain semakin meningkatnya Kecerdasan Emosional maka akan ada peningkatan Produktivitas Kerja.

Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Kecerdasan Emosional dan meningkatkan variabel Kreativitas Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan Produktivitas Kerja, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Kecerdasan Emosional dan Kreativitas Kerja maka akan berdampak pada peningkatan Produktivitas Kerja PT MNC Life Assurance Cabang Lampung. Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Menurut Sedarmayanti (2018), produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas dan efisiensi. Pada dimensi efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan pada dimensi efisiensi tersebut berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.