

PENGARUH EMOTIONAL QUOTIENT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT SATNUSA PERSADA TBK

Calvin¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910133@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational climate on work motivation, emotional quotient on work motivation. This research was conducted at PT Satnusa Persada TBK in the Batam area with as many as 110 workers as respondents. Based on the results of data processing and sample testing, it was found that: (1)There is an influence of organizational climate on work motivation, (2)there is an effect of emotional quotient on work motivation, (3)emotional quotient and organizational climate together affect work motivation. Companies with a good organizational climate and emotional quotient will have a positive and significant effect in increasing employee motivation.

Keywords: *Emotional Quotient; Organizational Climate; Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau yang disebut dengan SDM adalah aset terbesar bagi kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi. Kota Batam merupakan kota besar di Provinsi Kepri sekaligus menjadi kota yang membuka lapangan pekerjaan kepada kota-kota maupun pulau sekitar Kepulauan Riau. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus dapat senantiasa memberikan sebuah motivasi yang berkualitas agar pengawai tetap terbina secara baik. Motivasi adalah suatu kondisi mengenai kejiwaan ataupun sikap mental seseorang manusia yang mendorong dan mengarahkan manusia untuk menyalurkan perilaku ke arah ketercapaian akan sebuah kebutuhan yang dapat memberikan rasa kepuasan dan mengurangi rasa ketidakseimbangan. Kebutuhan juga dapat berupa fisik, biologis, sebuah rasa aman serta sosial. Kebutuhan ini juga merupakan sebuah faktor di mana seseorang berusaha memperbaiki diri dan cara kerja untuk mencapai rasa kesejahteraan tersebut. Maka dari itu, kebutuhan ini harus terpenuhi agar dapat meningkatkan kinerja para pengawai. Agar dapat mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pengawai perusahaan sangat diperlukannya

keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*).

Selain itu, kecerdasan emosional juga merupakan citra dari persepsi individual dari diri sendiri begitu juga dengan lingkungannya, dampak dari emosi seseorang dapat juga terjadi pada perilaku dan penampilan seseorang. Menurut (Ali et al., 2017) Kecerdasan emosi atau *Emotional Intelligence* lebih diartikan terhadap kemampuan untuk mengenali sendiri perasaan kita maupun perasaannya orang lain, kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, dan kemampuan dalam mengelola emosi terutama baik terhadap diri sendiri ataupun dalam hubungan kepada orang lain. Spesifikasi pola adaptif ini bisa dikatakan bahwa perjalanan hidup seorang akan sangat berpengaruh pada sikap karakternya, namun bila dibandingkan dengan prinsip emosinya dapat bertambah kesenangan hidup dan termotivasi untuk melakukan banyak aktivitas sehingga bisa menaikkan tingkatan proses penyesuaiannya terhadap lingkungan serta dirinya sendiri, sebab itu dapat dikatakan bahwa daya dan intensitas emosi merupakan hal yang dapat berpengaruh mengenai personalitas seseorang. Pandangan yang berbeda dari emosional sering diartikan perilaku yang memiliki tujuan

tertentu. Emosi atau yang lebih sering disebut dengan *Feeling*, secara subjektif dapat melihat dari pengalaman hidup yang telah dijalankan, senang atau sedihnya, jika dilihat secara primer maka bisa ditinjau dari sisi perilaku: kejutan, kebahagiaan, marah, senang, kebencian dan kesedihan. Jika dicakup secara definisi luas mengenai persepsi emosi biasanya diperlihatkan dalam sebuah tindakan yang bisa berkespresi dan penerimaan respon secara fisiologis maupun pengaruh proses dengan munculnya kemampuan motivasi tanpa terasa, serta emosi juga dapat disimpulkan dengan *output* suatu informasi mengenai sistem motivasi. Seseorang yang dapat mengendalikan emosi dalam dirinya dan dapat melihat emosi orang lainnya akan sangat lebih berjalan dalam melakukan aktivitas atau hal-hal yang dilakukan. Kecerdasan emosional juga meliputi dari empat dimensi, yaitu: (1) kesadaran akan diri sendiri (*self-awareness*), yakni kesadaran apa yang telah dirasakan, (2) empati (*empathy*), yakni kapabilitas dalam merasakan apa yang telah dirasakan orang lain, (3) kecapakan sosial (*social skills*), yaitu kemampuan dalam menangani emosi orang lain, (4) pengelolaan dalam diri sendiri (*self-management*), yaitu kemampuan untuk mengelola emosi terhadap diri sendiri.

Adapun aspek lain yang mempengaruhi motivasi kerja para pekerja yang bekerja di perusahaan, yakni iklim organisasi. Iklim tersebut ialah sebuah pandangan dari anggota individu atau kelompok organisasi agar tetap mempunyai hubungan dengan organisasi terkait apa yang ada saat ini ataupun sudah berlangsung di lingkup internal organisasi secara terus-menerus, sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi maupun kinerja anggota yang telah berada di dalam organisasi tersebut. Menyadari akan betapa iklim organisasi sangat memiliki kontribusi yang signifikan kepada setiap individual dalam organisasi, dan pada ujungnya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Maka sangat perlu adanya pengertian yang baik terhadap iklim

organisasi ini. Terciptanya iklim yang kondusif bisa meningkatkan kinerja pegawai atau pekerja yang maksimal. Beberapa unsur yang bisa tercipta iklim organisasi yakni mendapatkan kesempatan promosi berdasar prestasi yang telah dihasilkan atau adanya sebuah penghargaan dan kekompakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dapat disimpulkannya bahwa iklim organisasi dan kecerdasan emosional merupakan aspek penting dalam mewujudkan motivasi kerja yang optimal dan kondusif. Menurut (Asep Saepuloh, Aunurrahman, 2016) Iklim organisasi merupakan sebuah bagian dari pandangan anggota organisasi individu ataupun kelompok serta secara tetap melakukan hubungan terhadap organisasi tentang apa yang ada atau yang telah terjadi di lingkungan internal organisasi secara terus-menerus, yang punya pengaruh perilaku dan sikap organisasi dan bagaimana capaian kinerja anggotanya dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sangat utama untuk dijadikan perhatian sebagai bentuk menentukan strategi terhadap pimpinan dan pekerja, maupun untuk kebijakan lainnya. Khususnya dalam rangka upaya peningkatan motivasi pekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

KAJIAN TEORI

1. Emotional Quotient

Emosi merupakan suatu perasaan mendalam yang diikuti karena ada perubahan elemen fisik maupun kognitif, mempengaruhi perilaku. Kondisi tersebut tentu memberikan perbedaan antara emosi (*emotion*) dan perasaan (*feeling*). Menurut (Mustika Lukman Arief, 2020) Kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau atau mengendalikan perasaan terhadap diri sendiri dan orang lain, sehingga dapat menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu tindakan dan pikiran. Perbedaan kedua hal ini adalah terjadinya suatu perubahan yang signifikan terhadap kualitas maupun kuantitas meski perbedaan tersebut tidak dapat diukur dengan suatu angka atau simbol tertentu.

Kecerdasan emosional adalah suatu hal yang membantu manusia dalam menentukan di mana dan kapan ia bisa meluapkan atau mengeluarkan perasaan dan emosinya. Terdapat lima hal yang perlu dilakukan dalam menumbuhkan kecerdasan emosional seseorang manusia, antara lain:

- a. Mengenali emosi sendiri
- b. Mengelola emosi
- c. Memotivasi diri sendiri
- d. Mengenali emosi orang lain
- e. Membina hubungan

Aspek-aspek emotional quotient:

- a. Kesadaran diri
- b. Pengaturan diri
- c. Motivasi
- d. Empati
- e. Ketrampilan sosial

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau sebuah keadaan lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas yang menjadi suatu ciri khas pada sebuah organisasi/perusahaan yang terbentuk dari sebuah sikap, perilaku dari keseluruhan anggota organisasi. Iklim organisasi juga suatu konsep yang menggambarkan bagaimana suasana internal lingkungan organisasi yang telah dirasakan oleh anggotanya selama mereka melakukan aktivitas agar tercapainya sebuah tujuan organisasi. Hal ini juga sebuah faktor utama dalam penentuan kehidupan suatu organisasi. Selain itu, Menurut (Asep Saepuloh, Aunurrahman, 2016) iklim organisasi dapat dikatakan sebagai faktor yang menentukan kepuasan dari para anggota pekerja. Oleh sebab itu untuk perbaikan iklim organisasi ialah sebuah cara yang sangat tepat untuk peningkatan rasa kepuasan dan motivasi para pekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai kesuksesan untuk tujuan organisasi tersebut.

Faktor iklim organisasi

- Penempatan personalia
- Pembinaan hubungan organisasi
- Penyelesaian konflik
- Pengumpulan dan pemanfaatan informasi
- Kondisi lingkungan

Adapun indikator dalam sebuah iklim organisasi mengenai pandangan Kusnan dalam Darodjat (2018: 85) yakni:

- a. Tanggung jawab
- b. Kehangatan antar karyawan
- c. Dukungan
- d. Identitas individu dalam organisasi
- e. Konflik

3. Motivasi Kerja

Motivasi ialah suatu proses yang merupakan di mana segala kebutuhan mendorong seseorang untuk menjalankan aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang mengarah agar tercapainya sebuah tujuan tertentu, jika tujuan tersebut berhasil didapat, maka terciptanya kepuasan dan segala kebutuhan lainnya bisa terpenuhi menurut (Munandar, 2010). Motivasi ialah sebuah pemberian atau timbulnya sebuah motif, atau hal-hal keadaan lainnya yang bisa menciptakan timbulnya motif, sehingga motivasi kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang dapat menciptakan suatu perasaan semangat atas dorongan kerja yang diberikan, serta bisa mempengaruhi perasaan kuat ataupun tidak adanya motivasi kerja seseorang dalam melakukan kerjanya sehingga dapat menentukan besar atau kecil sebuah prestasi. Selain itu, berdasar Robbins (2008) motivasi kerja sebagai ketersediaan agar memberikan tingkat dalam sebuah usaha yang tinggi dan mengarah kepada tujuan organisasi, yang telah terkondisikan mengenai daya kemampuan upaya tersebut agar dapat pemenuhan kebutuhan seseorang individu.

Adapun indikator dalam sebuah iklim organisasi mengenai pandangan Kusnan dalam Darodjat (2018: 85) yakni:

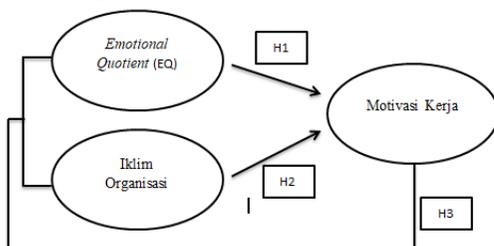
- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Membentuk Ketrampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu termasuk referensi pada penelitian ini yang dapat diuraikan di bawah ini:

- a. (Ali et al., 2017) Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Kaltim Cabang Penajam Paser Utara. Emotional Intelligence dan Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan dengan Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Kaltim Cabang Penajam Paser Utara.
- b. Yusuf Ardiansyah, (2018) Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti semakin tingginya kompetensi pegawai akan memberi dampak kepada peningkatan kinerja para pegawai, sebaliknya jika semakin rendahnya kompetensi pegawai akan memberi dampak pada penurunan kinerja para pegawai. Kecerdasan emosional punya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berarti kecerdasan emosional punya peran utama dalam mengenali aspek yang bisa membuat penyebab emosi pegawai hingga tidak stabil, hal ini bisa berdampak pada kinerja pegawai.

5. Kerangka Pemikiran



Berikut di bawah ini merupakan kerangka pemikiran guna merumuskan hipotesis yang telah penulis teliti:

6. Hipotesis

Maka dari masalah yang dapat dimunculkan hipotesis riset ini, yakni:

- H₁: *Emotional quotient* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.
- H₂: Iklim organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.
- H₃: *Emotional quotient* dan iklim organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penggunaan metode riset ini ialah metode kuantitatif. Metode ini dipergunakan dalam pengujian hipotesis dan bertujuan untuk mengetahui pengaruhnya antar variabel yang telah dibangun hingga menjadi model penelitian. Tahapan proses riset yang dilakukan peneliti dimulai dari riset awal dengan tujuan untuk menggali masalah yang ditemukan pada objek penelitian

Desain rencana penelitian yang telah benar akan memudahkan proses mengartikan berbagai macam karya ilmiah ke dalam operasional penelitian secara mudah sehingga lebih cepat dan muda agar dapat dimengerti. Sementara mengenai desain perwujudan penelitian menyangkut adanya proses melakukan suatu percobaan ataupun observasi serta dalam hal menentukan pengukuran variabel, menentukan berbagai prosedur dan teknik sampling, alat untuk menyatukan data kemudian membuat *coding*, *editing* dan memproses data yang telah terkumpul termasuk proses analisis data serta merealisasikan laporan tersebut. Metode penelitian wajib ditetapkan sebelum melanjutkan penelitian agar adanya dan berfungsi sebagai pedoman dan bayangan yang memudahkan dalam melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian yang telah diteliti oleh peneliti bertujuan untuk dapat mengetahui bagaimana hubungan antara *emotional quotient* dan iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Satnusa Persada TBK. Peneliti menyebarkan kuesioner sebagai sarana

1. Profil Responden
 Dalam penelitian yang telah diteliti, terdapat beberapa profile responden seperti berdasarkan jenis kelamin di mana pria terdiri sebanyak 61 orang atau 55% dibandingkan dengan wanita hanya sebanyak 49 orang atau 45%. Jika dilihat dari segi status

untuk mendapatkan hasil dalam penelitian. Kuesioner yang disebarkan terkumpul sebanyak 110 responden. Pengolahan data yang dipakai oleh peneliti adalah aplikasi *software* SPSS (Statistical Package For Social Sciences) dengan versi SPSS 26.

pernikahan maka responden dengan status belum menikah lebih banyak yaitu sebanyak 92 orang atau 82,9% dan yang telah menikah hanya sebanyak 18 orang atau hanya sebesar 16,2% saja jika dibandingkan dengan yang telah menikah

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Emotional Quotient</i>	X1.1	0,726	0,1874	Valid
	X1.2	0,599	0,1874	Valid
	X1.3	0,449	0,1874	Valid
	X1.4	0,68	0,1874	Valid
	X1.5	0,69	0,1874	Valid
Iklim Organisasi	X2.1	0,538	0,1874	Valid
	X2.2	0,806	0,1874	Valid
	X2.3	0,749	0,1874	Valid
	X2.4	0,63	0,1874	Valid
	X2.5	0,672	0,1874	Valid
Motivasi Kerja	Y1.1	0,712	0,1874	Valid
	Y1.2	0,651	0,1874	Valid
	Y1.3	0,726	0,1874	Valid
	Y1.4	0,701	0,1874	Valid
	Y1.5	0,447	0,1874	Valid

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan tabel yang diatas dapat diamati jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut

dinyatakan valid. Data dapat dinyatakan tidak valid jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Kriteria	Hasil
----------	------	----------------	----------	-------

<i>Emotional Quotient</i>	5	0,626		Reliabel
Iklm Organisasi	5	0,738	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0,655		Reliabel

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel *emotional quotient* (X1) adalah sebesar 0,626, hasil uji variabel iklim organisasi (X2) adalah sebesar 0,738, dan untuk hasil uji variabel motivasi kerja (Y) adalah

sebesar 0,655. Jika hasil uji masing-masing variabel melebihi kriteria *Cronbach's Alpha* yang telah ditetapkan yaitu lebih dari 0,600, maka dinyatakan sebagai data yang reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	159.918.591
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.035
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dikategorikan normal dengan melihat nilai signifikasinya. Jika nilai signifikansi berada di atas nilai 0,05, maka data tersebut telah terdistribusi secara normal, namun jika nilai signifikansi berada di bawah nilai 0,05,

maka data dapat dinyatakan tidak terdistribusi secara normal. Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi bernilai 0,200 maka data di atas dapat kita nyatakan telah didistribusikan secara normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Emotional Quotient</i>	0,474	2,108
Iklm Organisasi	0,474	2,108

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Dapat dilihat dari hasil pengujian multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa antar variabel dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas

karena nilai VIF semua variabel tidak lebih dari 10, yakni *emotional quotient* sebesar 2,108 dan iklim organisasi sebesar 2,108.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

			Standardized Coefficients
			Beta
(Constant)	1,955	0,638	
<i>emotional quotient</i>	0,033	0,048	0,096
iklim organisasi	0,072	0,041	-0,243

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Dapat dilihat pada tabel di atas, nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji *Glesjer* ini ialah 0,489 dan 0,081. Kedua nilai pada tabel di atas lebih dari 0,05, maka

dapat disimpulkan dan dinyatakan bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	4,361	1,045		4,175	0
	<i>emotional quotient</i>	0,421	0,078	0,445	5,395	0
	iklim organisasi	0,349	0,067	0,427	5,182	0

a. Dependent Variable: motivasi kerja

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan data pada uji analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirangkai dengan rumus sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,361 menunjukkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 4,361.

2. Koefisien regresi variabel *emotional quotient* menunjukkan angka sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang artinya jika *emotional quotient* meningkat, maka motivasi kerja juga akan meningkat.

Setiap kenaikan 1% atau 1 satuan variabel tingkat pendidikan akan menaikkan nilai motivasi kerja sebesar 0,421 atau 42%.

3. Koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang

artinya jika iklim organisasi meningkat, maka motivasi kerja karyawan juga meningkat. Setiap kenaikan 1% atau 1 satuan variabel pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan nilai motivasi kerja sebesar 0,349 atau 34%.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	0,655	0,649	1,61406	2,208

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai dari *R Square* adalah 0,655 atau 65,5%. Hal ini berarti variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variabel *emotional quotient* dan iklim organisasi sebesar

65,5%, sedangkan sisa dari 65,5% adalah sebesar 34,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

8. Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	4,361	1,045	4,175	0	
	<i>emotional quotient</i>	0,421	0,078	0,445	5,395	0
	iklim organisasi	0,349	0,067	0,427	5,182	0

a. Dependent Variable: motivasi kerja

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari *emotional quotient* (X1) sebesar 5,392 > 1.2893 (t – tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* (X1) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel motivasi kerja (Y).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung dari iklim organisasi (X2) sebesar 5,182 > 1.2893 (t – tabel) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel motivasi kerja (Y).

9. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,008	2	265	101,721	.000 ^b
	Residual	278,756	107	2,605		
	Total	808,764	109			

a. Dependent Variable: motivasi kerja

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi, *emotional quotient*

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Sesuai tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa F hitung = 101,721 > 2,42 (F tabel) dan nilai signifikansi = .000 < 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel independent yaitu *emotional quotient* dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variable motivasi kerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan oleh penulis pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Emotional quotient* berpengaruh t terhadap motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada TBK. Berpengaruhnya antara *emotional quotient* dengan motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada TBK ditemukannya indikasi bahwa dengan adanya pengaruh *emotional quotient* dan iklim organisasi maka motivasi kerja akan meningkat.
2. Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di

PT Satnusa Persada TBK. Berpengaruhnya antara iklim organisasi dengan motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada TBK terbukti dengan adanya *emotional quotient* dan iklim organisasi yang baik maka motivasi kerja akan semakin meningkat.

3. Terdapatnya pengaruh *emotional quotient* dan iklim organisasi yang signifikan terhadap motivasi kerja di PT Satnusa Persada TBK. Berdasarkan hasil dari pengujian uji F, dapat dilihat bahwa *emotional quotient* dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Intelligence Quotient dan Spritual Quotient Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Luar Biasa Negeri Batang.

- Asep Saepuloh, Anurrahman, W. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Landak. 2.*

Mustika Lukman Arief. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Eemosional Pemimpin, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Tterhadap Kinerja Pengawai Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam.*

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. N., Hidayati, T., & Y, S. (2017). *Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara.* 495.
- Anasrulloh, M. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Motivasi Melanjutkan Pendidikan pada Siswa Kelas XII MA Darul Hikmah Tulungagung Tahun Pelajaran 2015/2016.*
- Ary Dwi Anjarini, S. M. (2017). *Analisis Pengaruh Emotional Quotient,*

- SARI, P. W. (2017). *Pengaruh Intelligence Quetient (IQ), Emotional Quetient (EQ) dan Spritual Quetient (SQ) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KC Palembang A.Rivai.*
- Yusuf Ardiansyah, L. H. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.*