

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BENUA NUSA  
INDONESIA MEDAN**

**Theresia Cuangnita**

STIE Professional Managemen Collage Indonesia  
theresiacuang15@gmail.com

**Syawaluddin**

STIE Professional Managemen Collage Indonesia  
syawal73.pmci@gmail.com

**Elcy Handayani Pramita**

STIE Professional Managemen Collage Indonesia  
chikachie@gmail.com

**Thomas Sumarsan Goh**

STIE Professional Managemen Collage Indonesia  
gohtho@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study aims to test and analyze the influence of Organizational Climate and Emotional Intelligence on Work Motivation at PT. Benua Nusa Indonesia Medan. This method research uses descriptive quantitative research with 64 respondents of the total population. Multiple linear regression analysis, partial and simultaneous hypothesis testing, also the test of coefficient determination ( $R^2$ ) are used in data analysis methods. The conclusion from the results of this study is that Organizational Climate and Emotional Intelligence has a significant effect on employee Work Motivation at PT. Benua Nusa Indonesia Medan.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Emotional Intelligence, Work Motivation*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja pada PT. Benua Nusa Indonesia Medan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan 64 responden dari total populasi. Analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis parsial dan simultan, dan juga uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan dalam metode analisis data. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap

Motivasi Kerja karyawan pada PT. Benua Nusa Indonesia Medan.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Tingkat kinerja perusahaan perlu selalu diperhatikan dan dievaluasi oleh pihak manajemen perusahaan, di mana salah satu tingkat keberhasilan yang memerlukan perhatian lebih dan evaluasi khusus adalah bagaimana pihak manajemen perusahaan mengelola sumber dayanya. Salah satunya berupa sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dikatakan demikian karena besarnya pengaruh yang diberikan oleh sumber daya manusia dalam mengelola kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga tidak sedikit pakar yang menyatakan bahwa keberhasilan dan kegagalan dari sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya dan bagaimana perusahaan mengelola sumber daya tersebut agar dapat selalu optimal dan maksimal dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Benua Nusa Indonesia Medan merupakan salah satu distributor dari Bridgestone Tire Indonesia yang mendistribusikan ban merek Bridgestone untuk mobil penumpang, truk komersial dan bus, truk Light & Vans, forklift, ban dalam, dan tube. Dalam perusahaan terjadi penurunan motivasi kerja yang membuat karyawan menjadi tidak semangat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karyawan yang biasanya semangat dan ceria terlihat lesu dan jenuh pada pekerjaannya. Beberapa karyawan juga terlihat menjadi lebih sering terlambat untuk masuk kerja ataupun melewati batas masuk jam istirahat yang telah ditentukan. Terlebih lagi beberapa karyawan terlihat malas bekerja karena atasan tidak pernah memberikan pujian atau mengakui hasil kerja bawahannya, baik berupa kenaikan gaji atau bonus dan dapat juga berupa jabatan yang dapat membuat karyawan tetap termotivasi dengan baik untuk bekerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari pribadi karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi. Motivasi kerja seorang karyawan merupakan hal yang rumit karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda sehingga perusahaan harus memberikan perhatian

ekstra terhadap kemauan dan keinginan setiap karyawan yang dapat menjadi motivasinya. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi ataupun gambaran mengenai kebudayaan yang pembentukannya dalam sebuah perusahaan. Ketika keadaan didalam organisasi bagus maka akan memberikan rasa nyaman, saling menghargai serta bersama-sama selama melaksanakan pekerjaan. Diberikannya keadaan organisasi dengan bagus dapat dijadikan sebagai langkah memulai sebuah perusahaan agar bisa memberi pengaruhnya mengenai tindakan karyawan serta pembentukan ciri khas yang baik dalam bekerja. Penurunan motivasi kerja karyawan disebabkan oleh pengaruh dari iklim organisasi yang dinilai bahwa suasana kerja mereka sangat tidak nyaman, terlihat dari kurangnya dukungan antara sesama karyawan, tidak mendapatkan kesempatan dalam menyampaikan pendapat ataupun tidak boleh mengambil keputusan dalam pekerjaan yang membuat pekerjaan menjadi terhambat, dan tidak saling terbuka dalam menyampaikan apa yang menjadi kendala seperti: tidak menanyakan dan tidak meminta maaf atas kesalahan yang dilakukan ataupun tersinggung atas ketidaksengajaan ucapan yang diucapkan. Penurunan motivasi kerja juga disebabkan oleh pengaruh dari kecerdasan emosional pada karyawan karena masih terdapat banyak karyawan yang tidak memiliki kesadaran akan emosionalnya sehingga mudah menyebabkan dirinya menjadi emosi dan kesal terhadap hal yang menurutnya cukup meresahkan. Kekurangan dari pengendalian emosional membuat karyawan menjadi tidak dapat bekerja dengan baik meskipun sebenarnya karyawan sanggup melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Individu bisa melaksanakan pengendalian emosi miliknya serta milik orang lainnya, serta dapat menganalisis perbedaan sebuah emosi sehingga dapat mempergunakan sumber informasi yang didapatnya guna mengatur langkah pikirannya serta perilakunya sesuai dengan situasi serta keadaan yang sedang dihadapinya disebut kecerdasan emosional. Adanya kecerdasan emosional dalam diri seorang karyawan juga akan memudahkan dirinya dalam mengetahui kelebihan maupun kekurangan yang ada dalam dirinya. Dengan demikian, penelitian yang dilaksanakan bertujuan untuk:

1. Untuk menguji serta melaksanakan analisis berpengaruhnya Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan.

2. Untuk menguji serta melaksanakan analisis berpengaruhnya Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan.
3. Untuk menguji serta melaksanakan analisis berpengaruhnya Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Iklim Organisasi**

Menurut (Sagala, 2016) keadaan organisasi merupakan rangkaian yang bersifat dari lingkup kerjanya dengan penilaian baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilaksanakan pegawainya yang dijadikan sebagai senjata pertama didalam memberi pengaruh tindakan pegawainya. Pemaparan diatas memaparkan bahwasanya kumpulan ciri khas bawaan yang dijelaskan dari beberapa individu dipergunakan untuk iklim organisasi. Menurut (Sahir, et al 2020) mengemukakan bahwasanya terdapat 2 bentuk keadaan didalam organisasi ialah:

1. Iklim Organisasi Terbuka (*Open Organization Climate*)

Keadaan Organisasi terbuka ialah sebuah keadaan dengan pemberian peluang pada orang yang dibawahinya guna memberi saran, kritik serta masukan agar organisasi lebih berkembang. Kemudian juga memberi peluang sesuai saat mempromosikan ataupun mendudukkan posisi ataupun jabatan guna mengembangkan serta memajukan seluruh orang yang dibawahinya.

2. Iklim Organisasi Tertutup (*Closed Organization Climate*)

Sebuah keadaan organisasi yang tertutup ialah kurangnya ataupun tidak terdapat pemberian peluang pada orang yang dibawahinya agar bisa mendudukkan diri ataupun mempromosikan posisi ataupun jabatan yang sama.

Menurut (Hasim, 2019) mengemukakan bahwasanya mengenai cara bergaya individu didalam kehidupannya ataupun pengaturannya yang bisa memberi tambahan serta dijadikan keadaan yang bagus ataupun bisa pula mempengaruhinya

kemudian dijadikan keadaan yang buruk ialah:

1. **Tingkah Laku Kelompok Kerja**

Adanya hal yang dibutuhkan untuk banyak individu didalam bersahabat dengan individu lain, sebuah hal yang dibutuhkan kerap kali terpuaskan didalam kumpulan individu yang terdapat pada komunitas. Beberapa orang yang berkumpul mengalami perkembangan didalam komunitas berdasarkan 2 cara berupa formal didalam bekerja sama saat pemberian tugas komunitas serta informal didalam pemberian tugas dengan konsep bersahabat atau individu yang memiliki hal serupa.

2. **Faktor Eksternal Perusahaan**

Total dari sebuah faktor eksternal perusahaan memberi pengaruh didalam keadaan komunitas yang dimaksud. Situasi perekonomian ialah dijadikan faktor pertama didalam memberi pengaruh sebuah keadaan organisasi.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut (Wuwung, 2020) mengemukakan bahwasanya sebuah hal yang mampu dilaksanakan individu didalam melakukan pengontrolan emosi yang dimilikinya secara cerdas ialah sebuah kecerdasan emosional. Hal tersebut dilaksanakan dikarenakan memiliki keterkaitan pada langkah guna penjagaan akal sehat beserta emosi agar seimbang. (Thoha dan Taufikurrahman, 2016) mengemukakan bahwasanya kecerdasan emosional bida dilaksanakan upaya pengembangan mempergunakan berbagai langkah, ialah:

1. **Mengembangkan kasih sayang afirmatif**

Interaksi yang bagus diantara karyawan serta wali bapat membuat timbulnya kepercayaan diri karyawan. Dampak yang baik itu dapat dipertahankan didalam periode yang singkat. Dikarenakan pandangan yang tertuju pada karyawan hanya bisa ditumbuhkan dengan mempergunakan keterbukaan serta menyayangi antar karyawan dengan walinya. Maka, beberapa wali disarankan agar menyisihkan sedikit waktu guna menempatkan diri sebagai teman karyawan meskipun sebentar. Penyisihan waktu yang singkat guna menempatkan diri sebagai teman karyawan perlu dilaksanakan secara rutin. Seperti memberi apresiasi atas apa yang sudah

dikerjakan pada karyawannya yang memiliki kelakuan baik serta memosisikan diri sebagai teman karyawan.

2. Mendidik tata krama kepada pegawai

Sopan santun amat penting didalam menyusun kecerdasab emosional karyawan. Sopan santun dijadikan sebagai penghubung dengan pihak lainnya. Misalnya seperti apa tindakan serta sikap kita pada orang yang lebih berumur serta yang baru saja berkenalan. Misalnya, memberi petunjuk pada karyawan guna menerapkan memberi salam pada orang yang ditemui, mengajarkan berterimakasih, membiasakan menjabat tangan jika berkenalan.

3. Menumbuhkan rasa empati

Perasaan berempati milik karyawan reratanya bisa timbul serta bertumbuh ketika karyawan telah menyesuaikan diri didalam lingkungan pekerjaanya. Perasaan berempati akan terus bertambah ketika masa kerjanya karyawan antara 10 sampai 12 tahun kerja. Perasaan berempati yang dimiliki saat ini bukan hanya berlaku untuk orang yang dikenal, tetapi karyawan yang telah memulai guna memberi empati pada orang lainnya yang belum dikenal. Seperti, ajarkan kepada karyawan mengenai kepedulian serta bertanggung jawab, memberi pelatihan karyawan guna bersedekah pada orang lainnya, memberikan ajakan karyawan guna berkunjung ke tempat teman saat temannya sakit.

4. Mengajarkan kejujuran dan berpikir realistik

Disaat karyawan terlihat berbohong kemudian segeralah memperbaiki serta memberi nasihat, hindarilah membiarkan karyawan bohong, dikarenakan jika terbiasa bohong dapat berkelanjutan sampai karyawan lebih lama bekerjanya. Bohong ialah sebuah hal yang dapat mengurangi rasa percaya serta menjauhkan persahabatan. Orang tua dapat memberikan ajaran mengenai perilaku jujur pada karyawannya dengan langkah menceritakan kisah beberapa orang yang dijadikan tauladan mengenai seberapa bermanfaatnya sebuah perilaku jujur. Perilaku jujur yang berhasil timbul didalam diri karyawan menyebabkan karyawan memiliki pikiran yang relaistis. Dikarenakan ketika perilaku jujur telah diterapkan kemungkinan

untuk berbohong guna menutupi kesalahan akan sangat kecil. Karyawan akan dilatih agar bisa berhadapan pada hal nyata serta tidak akan menutupi kebenaran dengan berbohong.

Menurut (Suwatno, 2019) mengemukakan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang mempunyai pengaruh mengenai kecerdasan emosional individu yang memiliki keterkaitan pada beberapa hal berikut:

1. Lingkungan Keluarga

Sekumpulan kecil orang yang mempunyai pengaruh besar pada sebuah kecerdasan emosional seseorang bisa disebut dengan keluarga. Cara mendidik keluarga serta kebudayaan kehidupan yang terdapat dikeluarga yang dimaksud dapat dijadikan pembentukan pribadi serta prosedur bertahan hidup seseorang. Orang tua memiliki peran strategis yang tindakannya dapat dilaksanakan identifikasi, internalisasi serta peniruan oleh seseorang.

2. Lingkungan Masyarakat

Situasi serta kondisi di daerah setempat dapat memberi pengaruh berkembangnya mental serta fisik seseorang. seseorang bertumbuh serta mengalami proses perkembangan didalam situasi serta kondisi sekitarnya tempat dia hidup serta menjalin pergaulan. Seseorang dapat melaksanakan kegiatan bersosialisasi serta berinteraksi secara intensif pada warganya hingga seseorang dapat mempelajari agar mengerti serta paham mengenai orang lainnya. Didalam mengembangkan kecerdasan emosional bisa dilaksanakan upaya peningkatan melewati beberapa bentuk kegiatan guna melatih dirinya, misalnya empati, asertivitas serta lainnya.

### **Motivasi Kerja**

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwasanya sebuah faktor pendorong individu guna melaksanakan sebuah kegiatan yang sudah dijadikan tugasnya, maka motivasi kerap dijelaskan didalam arti sebuah faktor yang mendorong tindakan individu.

(Bahri, 2018) mengemukakan bahwasanya terdapat beberapa karakteristik penting mengenai memotivasi ialah:

1. Bisa merasakan mengenai terdapatnya hal yang dibutuhkan atau hal yang tidak seimbang.
2. Dapat memberi dorongan tindakan individu ataupun komunitas.
3. Terdapatnya sebuah tenaga didalam tubuh individu.
4. Terdapatnya sebuah pendorong yang mampu menyebabkan sebuah perilaku pada individu.
5. Situasi serta kondisi sekitar dapat memberikan upaya pendorong yang lebih besar.
6. Dapat memberi arahan pada tindakan serta tindakannya fokus dengan apa yang dijadikan tujuannya.
7. Tindakan yang muncul perlu terus diberikan penjagaan yang telah ditingkatkan dengan hal yang diperkuat.

Menurut (Aditama, 2020) bahwa dalam penerapannya motivasi memiliki beberapa metode yang bisa digunakan di antaranya ialah:

1. Metode Motivasi Langsung (*Direct Motivation Method*)  
Sebuah bentuk memotivasi dengan langsung seperti, memotivasi non materil serta materil yang pemberiannya dengan cara langsung pada karyawan serta dapat dirasakan bentuk pemberiannya guna memberi pemenuhan hal yang dibutuhkan serta kepuasan pribadinya.
2. Metode Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation Method*)  
Memotivasi yang pemberiannya sebagai sarana pendukung ataupun penunjang semangat bekerja, hingga karyawan nyaman serta memiliki semangat kerja. Pemberiannya tidak dipergunakan guna diberikan ataupun dimiliki secara individu.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan dengan lokasi penelitian di jalan Prof, H.M. Yamin No. 72 A, Medan. Dengan pelaksanaan penelitian mulai september 2021 hingga juni 2022. Penggunaan populasi pada penelitian ialah sebanyak 64 karyawan serta penggunaan metode pengambilan. Didalam penelitian ini mempergunakan analisis regresi linier ganda sebagai teknik

analisis data, dengan pengujian hipotesis simultan, parsial serta koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode sebuah analisis regresi linier ganda dipergunakan agar dapat diketahui pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian analisis regresi linier ganda diperlihatkan pada sebuah tabel dibawah:

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.065	4.086		.995	.324		
Iklim Organisasi	.265	.110	.250	2.411	.019	.956	1.046
Kecerdasan Emosional	.499	.102	.508	4.904	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Melalui hasil yang diperlihatkan tabel 1 diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,065 + 0,265 X_1 + 0,499 X_2 + e$$

1. Berdasarkan pada nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 4,065 yang memperlihatkan bahwasanya hasil konstanta, ketika variabel bebas ( $X_1$ ) ialah iklim organisasi serta variabel ( $X_2$ ) ialah kecerdasan emosional dengan nilai 0, kemudian memotivasi bekerja ialah: tetap bernilai sebesar 4,065.
2. Berdasarkan pada nilai Koefisien  $X_1(b_1) = 0,265$  memperlihatkan bahwasanya variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 0,265. Artinya: setiap peningkatan nilai iklim

organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai dari motivasi kerja akan meningkat sebesar 26,5%.

3. Berdasarkan pada nilai Koefisien  $X_2(b_2) = 0,499$  memperlihatkan bahwasanya variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif mengenai motivasi kerja sebanyak 0,499. Yang berarti: pada tiap peningkatan nilai kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebanyak 1 satuan, kemudian nilai motivasi kerja mengalami peningkatan pula sebanyak 49,9%.

### **Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)**

Agar bisa diketahui seberapa berpengaruhnya sebuah Variabel X sebagai variabel independen mengenai Variabel Y sebagai variabel dependen secara parsial dapat dipergunakan koefisien regresi. Uji-t dipergunakan pada saat melaksanakan uji mengenai hasil regresi dengan derajat keyakinan sebanyak 95% ataupun  $\alpha = 5\%$ . Didalam menentukan hasil  $t_{tabel}$ , maka dibutuhkan terdapatnya derajat kebebasan yang rumusnya dipaparkan berikut:

Rumus:  $df = n - k = 64 - 3 = 61$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel Penelitian

$k$  = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

ketika hasil  $df = 61$  serta diperolehnya hasil  $t_{tabel}$  sebanyak 1,999, kemudian nilai  $t_{hitung}$  bisa didapatkan dengan penggunaan berbantuan SPSS. Selanjutnya dilaksanakan perbandingan hasil  $t_{tabel}$   $\alpha=5\%$ . Nilai pengujian  $t_{hitung}$  diperlihatkan didalam tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.065	4.086		.995	.324		
Iklim Organisasi	.265	.110	.250	2.411	.019	.956	1.046
Kecerdasan Emosional	.499	.102	.508	4.904	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Pada variabel Iklim organisasi ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,411) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan signifikansi  $0,019 < 0,05$  hingga bisa disimpulkan bahwa terdapat suatu hal yang berpengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi mengenai motivasi kerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan sehingga  $H_1$  diterima.
2. Pada variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (4,904) >  $t_{tabel}$  (1,999) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga di simpulkan bahwasanya adanya hal yang berpengaruh positif dengan signifikan dari kecerdasan emosional mengenai memotivasi bekerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia Medan sehingga  $H_2$  diterima.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Sesuatu yang dipergunakan guna melaksanakan pengujian sebuah model regresi mengenai berpengaruhnya semua variabel  $X_1$  iklim organisasi serta variabel  $X_2$  kecerdasan emosional sebagai variabel independen dengan proses simultan mengenai variabel Y memotivasi bekerja sebagai variabel dependen ialah Uji-F. Ketika ingin menentukan hasil  $F_{tabel}$ , dibutuhkan sebuah derajat kebebasan yang mempergunakan rumus yang diperlihatkan ialah:

$$\text{Rumus: } df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k = 64 - 3 = 61$$

Keterangan:

n = Jumlahnya Sampel Penelitian

k = Jumlahnya Variabel Bebas dan Terikat

ketika diketahui df dipergunakan untuk pembilang=2 serta df untuk penyebut=61, kemudian didapatkan hasil  $F_{hitung}$  didapatkan dengan mempergunakan SPSS sebagai bantuan yang kemudian dilaksanakan perbandingan mengenai hasil  $F_{tabel}$  didalam tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasilnya pengujian  $F_{hitung}$  diperlihatkan didalam tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.512	2	87.756	18.225	.000 <sup>a</sup>
	Residual	293.723	61	4.815		
	Total	469.234	63			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Melalui tabel 3 yang diperlihatkan diatas, nilai  $F_{hitung}$  (18,225) >  $F_{tabel}$  (3,15) yang level signifikansinya  $0,00 < 0,05$  hingga bisa di simpulkan bahwasanya  $H_3$  di terima yang bahwasanya mempunyai pengaruh dengan signifikan pada iklim organisasi serta kecerdasan emosional mengenai memotivasi bekerja karyawan PT. Benua Nusa Indonesia.

### **Koefisien Determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*)**

Koefisien determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*) dipergunakan guna melaksanakan pengukuran seberapa berpengaruhnya antara X1 iklim organisasi serta X2 kecerdasan emosional sebagai variabel bebasnya mengenai Y memotivasi bekerja sebagai variabel tertutup. Dengan hasilnya pengujian determinasi diperlihatkan di bawah:

**Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinan (*Adjust R<sup>2</sup>*)**

*Model Summary<sup>b</sup>*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.354	2.194	1.911

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Melalui hasil yang diperlihatkan tabel 4 di atas, bisa dilihat bahwasanya nilai *Adjust R Square (Adjusted R<sup>2</sup>)* ataupun koefisien determinasi yang sudah dikorelasikan pada seluruh variabel serta pengukuran sampel hingga bisa memberi pengurangan unsur bias ketika terjadi proses menambah variabel ataupun menambah pengukuran sampel yang didapatkan ialah: sebesar 0,354. Hal tersebut memiliki arti berpengaruh besar iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja adalah: sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: insentif, gaji, promosi jabatan, penghargaan dan variabel lainnya.

## **SIMPULAN**

Setelah dilaksanakan penelitian yang bertopik pada masalah pengaruh antara iklim organisasi dan kecerdasan emosional dengan motivasi kerja PT. Benua Nusa Indonesia Medan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan. Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara adalah perusahaan disarankan untuk meningkatkan iklim organisasi di mana perusahaan diharapkan dapat memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan sehingga karyawan dapat dengan bebas menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang didupakannya. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan standar kerja yang berbeda-beda untuk setiap karyawan yang bekerja agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan. Dalam meningkatkan iklim organisasi yang ada dalam perusahaan, serta memberikan berbagai dukungan kepada para karyawan baik secara fisik layaknya penyediaan fasilitas maupun secara mental layaknya pemberian dukungan ataupun arahan yang

sempurna. Dengan demikian, karyawan dapat merasa nyaman dengan bekerja dalam perusahaan. Perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawan dengan baik dalam diri karyawan sehingga dapat membuat karyawan sadar akan kondisi kerja yang dimilikinya saat ini. Selain itu dengan kecerdasan emosional tersebut juga dapat menimbulkan kesadaran diri yang baik dan dibutuhkan oleh karyawan agar dapat bekerja dengan baik dalam perusahaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Perusahaan dapat memberikan pelatihan ataupun program pengembangan karyawan, hal tersebut juga dapat meningkatkan kecerdasan intelektualnya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan membuat karyawan merasa betah untuk bekerja dalam perusahaan dan memberikan hasil kerja terbaiknya bagi perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Sagala, S. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan (Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Kencana.
- Sahir, S.H., A. Hasibuan, dan S. Aisyah. 2020. *Keterampilan Manajerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hasim, D. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Surabaya: Qiara Media.
- Wuwung, O. C. 2020. *Strategi Pembelajaran dan Kecerdasan Emosional*. Surabaya: Scopindo.
- Thoha, M. dan Taufikurrahman. 2016. *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Aditama, R.A. 2020. *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.