

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

SKRIPSI



Oleh
Calvin
170910133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Calvin
170910133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Calvin

NPM :170910133

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang dibuat berjudul:

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

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 17 Juli 2021



170910133

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Calvin
170910133**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 17 Juli 2021



**Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing**

ABSTRAK

Seiring perkembangan zaman sekarang serta di era persaingan ekonomi, menjadikan banyak perusahaan semakin fokus dan tanggap dalam menghadapi berbagai persaingan antar pasar dan berusaha memperkuat dalam sisi internal demi kelangsungan dan jalannya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ialah aktiva besar yang dipunya tiap perseroan. Semakin kuatnya SDM di suatu perseroan, hingga perseroan itu akan menjalankan bisnis dengan mudah dan tidak mudah runtuh. Tetapi hal dalam mengelola sumber daya manusia tidak mudah dan harus memperhatikan semua aspek-aspek dari kecil hingga besar. Studi ini bermaksud guna mengetahui dampak iklim organisasi pada motivasi kerja, kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di PT Satnusa Persada Tbk wilayah Batam dengan responden sebanyak 110 pekerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian sampel ditemukan bahwa: (1) Ada pengaruh iklim organisasi pada motivasi kerja, (2) ada pengaruh kecerdasan emosional pada motivasi kerja, (3) kecerdasan emosional serta iklim organisasi secara bersamaan mempengaruhi motivasi kerja. Perusahaan dengan iklim organisasi dan emosional yang baik akan berpengaruh positif serta signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Data yang sudah dihimpun serta diuji memakai SPSS versi 20. Capaian riset dari SPSS memperlihatkan variabel *emotional quotient*, iklim organisasi berdampak signifikan pada variabel motivasi kerja bersama t hitung serta nilai signifikansinya adalah $< 0,05$. Dengan F hitung dan nilai signifikan ialah $< 0,005$.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional; Iklim Organisasi; Motivasi kerja.

ABSTRACT

Along with the development of today's era and in the era of economic competition, many companies are becoming more focused and responsive in facing various competition between markets and trying to strengthen internally for the sake of the continuity and running of the company. Human resources (HR) is the biggest asset owned by every company. The stronger the human resources in a company, the company will run the business easily and not easily collapse. But managing human resources is not easy and you have to pay attention to all aspects from small to large. This research aims to determine the effect of organizational climate on work motivation, emotional intelligence on work motivation. This research was conducted at PT Satnusa Persada Tbk Batam area with 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 impact of emotional intelligence on work motivation, (3) emotional intelligence and organizational climate together affect work motivation. Companies with a good organizational and emotional climate will have a positive and significant effect in increasing employee motivation. The data has been collected and tested using SPSS version 20. The yield of the SPSS research show that the emotional quotient variable, organizational climate has a significant impact on the work motivation variable with t count and the significant value is < 0.05 . With calculated F and significant value is < 0.005 .

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan pada Tuhan Yang Maha Esa yang sudah memberi semua rahmat serta karuniaNya, hingga penulis mampu menuntaskan TA yang ialah satu diantara syarat guna menuntaskan S1 di Prodi Manajemen Universitas Putera Batam (UPB).

Penulis sadar skripsi ini tak sempurna. Maka, kritik serta rekomendasi hendak penulis terima. Bersama semua keterbatasan, penulis sadar juga skripsi ini tak tercipta tiada pertolongan, arahan serta motivasi dari beragam pihak. Maka, penulis menghaturkan terima kasih pada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. sebagai Rektor UPB.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UPB.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. sebagai Ketua Kaprodi Manajemen di UPB.
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc sebagai pembimbing Skripsi di Prodi Manajemen UPB.
5. Dosen serta Pegawai UPB yang selama ini telah memberi ilmu serta ilmu dan arahan pada penulis.
6. Pimpinan dan Karyawan PT Satnusa Persada TBk.
7. Ortu yang memberi kasih sayang sudah jadi lokasi curhat penulis, berkat doa, nasihat, beserta support yang diberi.
8. Dan pada semua pihak yang tak mampu dijabarkan yang sudah menolong sampai tertuntaskannya skripsi ini.
9. Responden atas kontribusi serta dukungannya.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan serta kerap memberi hidayah serta taufik-Nya, Sadhu Sadhu Sadhu.

Batam, 17 Juli 2021

Calvin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II KAJIAN TEORI	13
2.1 Teori Dasar	13
2.1.1 <i>Emotional Quotien</i>	13
2.1.2 Iklim Organisasi	19
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.2 Studi Sebelumnya.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Desain Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.2.1 Variabel Bebas	32
3.2.2 Variabel Terikat	33

3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Kuesioner atau Angket	37
3.5 Metode Analisis Data	38
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	40
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.5.4 Uji Pengaruh	44
3.5.5 Uji Hipotesis	45
3.6 Lokasi serta Jadwal Studi	35
3.6.1 Lokasi Studi	35
3.6.2 Jadwal Studi.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Studi	47
4.1.1 Profil Responden.....	47
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	51
4.1.3 Hasil Pengujian Kualitas Data	54
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	60
4.1.6 Uji Hipotesis	62
4.2 Pembahasan	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Simpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	71
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	102
LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Output Analisa <i>Repair</i> PT Satnusa Persada tbk periode Mei - Sept 2020.....	8
Tabel 1.2 Keluhan Karyawan di PT Satnusa Persada tbk.....	9
Tabel 2.1 Studi Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Rancangan Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Ciri Responden "Jenis Kelamin"	48
Tabel 4.2 Ciri Responden "Usia"	48
Tabel 4.3 Ciri Responden "Pendidikan Terakhir"	49
Tabel 4.4 Ciri Responden Berdasar "Status"	50
Tabel 4.5 Ciri Responden "Lama Bekerja"	51
Tabel 4.6 Deskriptif Kuesioner variabel <i>Emotional Quotient</i> (X1)	52
Tabel 4.7 Deskriptif Kuesioner "Iklim Organisasi (X2)"	53
Tabel 4.8 Deskriptif Kuesioner variabel Motivasi Kerja (Y1)	54
Tabel 4.9 Capaian Uji Validitas.....	55
Tabel 4.10 Capaian Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.11 Capaian Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	58
Tabel 4.12 Capaian Uji <i>KS</i>	59
Tabel 4.13 Capaian Uji <i>Heteroscedasticity</i>	60
Tabel 4.14 Capaian <i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	60
Tabel 4.15 Capaian Analisis R ²	62
Tabel 4.16 Capaian Uji T	63
Tabel 4.17 Capaian Uji F	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 <i>Histogram Regression Residual</i>	57
Gambar 4.2 <i>Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized</i>	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji validitas Korelasi Pearson	40
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	41
Rumus 3.3 <i>Normality Test</i>	42
Rumus 3.4 Glejser	43
Rumus 3.5 Analisa Multiple Linear Regression Analysis	44
Rumus 3.6 Analisis R ²	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM adalah aktiva terbesar untuk kemajuan dan perkembangan suatu 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 pegawai tetap terbina secara baik. Motivasi adalah suatu kondisi mengenai kejiwaan ataupun sikap mental seseorang manusia yang mendorong dan mengarahkan manusia untuk mencurahkan aksi ke arah ketercapaian akan sebuah keperluan yang dapat memberi rasa kepuasan dan menurunkan rasa ketidakseimbangan. Keperluan 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 pegawai. Agar dapat mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan sangat diperlukannya keterampilan lain yaitu kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*).

Bisa dikatakan bahwa tidaklah mudah untuk menemukan orang yang tepat di suatu organisasi. Berdasarkan pengalaman penulis, di sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan pekerja dengan pendidikan yang tinggi, atau pekerja yang berbakat saja, tetapi juga perlu kecerdasan emosional untuk menjadikan sebuah

pekerja menjadi lebih baik dan komplit. Kemampuan seorang dalam mengendalikan emosi ialah definisi dari kecerdasan emosional, kemampuan seseorang menahan diri agar tetap dapat mengambil keputusan yang baik dan benar di dalam kondisi yang tidak kondusif. Faktor-faktor mempengaruhi kecerdasan emosional dalam optimisme, mengelola diri sendiri, kemampuan mengontrol emosi dalam diri, inisiatif, serta menjalankan hal-hal dalam kondisi pikiran yang tenang tanpa adanya terbawa oleh emosi. Pekerja yang dapat ataupun mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya dalam menangani masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugasnya. Dari masalah-masalah yang telah dialami oleh karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Satu dari sekian hal penting yang harus perusahaan perhatikan dalam melaksanakan dan mengelola fungsi manajemen adalah bagaimana cara dalam mengelola suatu sumber daya manusia agar dapat terjadi peningkatan dalam tingkat efisiensi dan efektifitas bekerja. Tingkat kesuksesan juga dapat dilihat dari apa yang telah digapai dan dicapai oleh para karyawannya, oleh karena itu perusahaan dominan menuntut agar para pekerja dapat memberikan hasil kinerja yang signifikan karena baik ataupun buruknya hasil dari pekerja sangat mempengaruhi pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara luas dan keseluruhan. Sedangkan pengertian dari kinerja karyawan ialah sebuah hasil dari kerja secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, dalam arti kata bahwa kinerja karyawan juga merupakan prestasi yang diraih dalam seseorang atau pekerja dalam melaksanakan tugas dan amanah dari atasan instruksikan. Kinerja seseorang dapat dianggap baik apabila

pekerja tersebut memiliki ketrampilan yang tinggi, dan mau bekerja sebab diberikan upah/*allowance* yang selaras bersama yang dijanjikan serta memiliki cita atau karir masa depan lebih baik. Oleh sebab itu, pada dasarnya pekerja adalah penggerak utama dalam segala kegiatan di perusahaan.

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 ataupun *Emotional Intelligence* lebih diartikan terhadap daya untuk mengenali sendiri rasa kita maupun perasaannya individu lainnya, daya untuk mendorong diri sendiri, serta daya dalam mengontrol emosi terutama baik terhadap diri sendiri ataupun dikorelasi kepada individu lainnya. 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, yakni: (1) kesadaran akan diri sendiri (*self-awareness*), yakni kesadaran apa yang telah dirasakan, (2) empati (*empathy*), yakni kapabilitas dalam merasa apa yang telah dirasa inidvidu lainnya, (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 mampu berdampak ke sikap serta sifat organisasi maupun performa anggota yang telah berada di dalam organisasi tersebut. Menyadari akan betapa iklim organisasi sangat mempunyai partisipasi yang signifikan kepada tiap individual dalam organisasi, dan diujungnya hendak 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.

Maka dari itu iklim organisasi bisa dikatakan sebuah karakteristik organisasi yakni ditinjau dari anggotanya ialah bukan sebuah iklim organisasi yang aktual melainkan sebagai sebuah pengamatan dan persepsi karyawan mengenai kondisi organisasi pada waktu tertentu. Terciptanya iklim organisasi yang kondusif bisa menaikkan komitmen pegawai atau pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, baik dalam bekerja sendiri maupun bekerja secara kelompok. Suatu iklim organisasi secara kondusif serta dinamis ini dipengaruhi oleh atasan perusahaan dan dibantu oleh para pengawainya dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi yakni sebuah perusahaan, kepemimpinan bos bisa meningkatkan dan berpengaruh pada mutu perusahaan, pengaruh kepemimpinan seorang bos tidak semata wayang hanya sebagai bentuk perintah ataupun intruksi, melainkan lebih ke memotivasi dan pemicu untuk memberi inspirasi kepada para pengawainya sehingga inisiatif dan niat sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena para pegawai membutuhkan seseorang atasan yang tidak berperilaku menggerakkan, mengertak, menginstruksikan terlebih menyuruh namun bisa memberikan contoh yang dapat dijadikan panutan dan sifat keteladanannya. Pencapaian penghargaan atasan untuk hasil dan prestasi kinerja dari bawahan ialah sesuatu yang penting untuk terwujudnya kepuasan dan motivasi kinerja bawahan. Pekerja atau pegawai yang telat dalam absensi

pekerjaan atau hanya sekedar melaksanakan kewajibannya saja tanpa melihat aspek positif dari pekerjaannya juga merupakan contoh ungkapan rasa tidak puasny karyawan terhadap kepemimpinan pimpinannya. Penyebab hal ini juga karena adanya iklim organisasi yang menciptakan hal tidak menyejukkan hati pengawainya. Pimpinan atau manajer sebagai pengelola sumber daya perusahaan, wajib untuk menyelenggarakan iklim perusahaannya bisa dimulai dari SDM ataupun kemampuan yang lainnya. Pemimpin diharapkan agar bisa beradaptasi kepada situasi di perusahaannya, selain itu bisa menuangkan bagaimana keadaan perusahaannya tetap melaksanakan visi dan misinya agar dapat mencapai target tertentu. Motivasi pekerja yang tinggi amat mempengaruhi iklim organisasi, serta juga memberi profit yang tak nyata guna perusahaan dan pekerjanya saja tapi atasan perusahaan sekalipun. Pekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi, ketika melakukan pekerjaannya dan melakukan kewajibannya dengan sepenuh hati dan semangat sehingga sangat berpeluang untuk mendapatkan kinerja yang bagus dan maksimal. 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 apakah yang terdapat ataupun yang telah berlangsung dilingkungan internal organisasi secara terus-menerus, yang punya pengaruh aksi serta sikap entitas dan bagaimana capaian performa 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.

PT Satnusa Persada Tbk ialah merupakan perusahaan industri manufaktur elektronik yang bermula tahun 1990, perusahaan ini terletak di Pulau Batam, Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Abidin (*Chief Executive Officer*), perusahaan memulai karirnya berawal dari pemasok *Printed Circuit Board* (PCB) serta perakitan sebuah komponen yang mekanisme dalam memasok industri multinasional di Batam. Awal mula 22 pekerja sudah termasuk dirinya sendiri, perusahaan secara perlahan tumbuh dan berkembang. Dimulai pada tahun 1991 sampai 1994, operasional perusahaan tidak hanya memasok perakitan PCB, namun dengan merakit barang dalam proses setengah jadi dan barang jadi. Investasi terbesar yang dilakukan selama tahun gtersebut ialah dengan adanya penambahan dua pabrik yang berada di Jalan Pelita. Pelayanan SMT atau singkatan dari *Surface Mounting Technology* ialah divisi terbaru yang ada di tahun 1996. Berawal adanya beberapa jalur SMT, tahun 2007 dan kini telah tersedia 31 jalur dengan peningkatan kualitas pada mesin yang moderns serta memiliki teknologi terbaru. Pelanggan perusahaan merupakan perusahaan multinasional yang kebanyakan merupakan dari Jepang dan Taiwan. Perseroan yang terletak di Pulau Batam yang sangat dekat dengan Singapura. Pulau Batam adalah salah satu pulau dengan banyak pusat kegiatan produsen elektronika yang mencakup skala global meliputi Epson, Sony, Panasonic dan lainnya. Para emiten tersebut telah ada di lokasi zona perdagangan yang bebas serta juga dibebaskannya Pajak

Pertambahan Nilai (PPN) dan juga Pajak ekspor impor teruntuk produk yang diproduksi dari Perseroan. Beberapa pelanggan utama telah memberikan kepercayaannya ke Perseroan maka Perseroan ini bisa memberikan dan mengirimkan produknya itu secara langsung ke pengguna akhir atau yang disebut dengan *end-user* langsung sehingga memperpendek sirkulasi. Selain itu, PT Satnusa Persada Tbk juga menambah beberapa departemen yang terkemuka seperti, Asus dan Xiaomi (perakitan ponsel). Dengan perusahaan yang dapat dikatakan sebagai perusahaan sukses di Kota Batam, maka PT Satnusa Persada Tbk juga harus memperhatikan kinerja & motivasi kerja para pengawainya agar dapat menjaga kestabilan dan keberhasilan yang telah dicapai. PT Satnusa Persada Tbk tidak semata wayang baik-baik saja keadaannya jika dilihat dari segi internal perusahaan tersebut juga menemukan beberapa masalah seperti: motivasi kerja para pegawai yang menurun dan iklim organisasi yang kurang baik.

Berikut data total output analisa repair yang telah diambil peneliti selama 5 bulan terakhir di 2020.

Tabel 1.1 Data Persentase Absensi Kehadiran Pegawai Repair Periode 2020.

REMARK	2020											
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
JUMLAH KARYAWAN	17	17	17	17	17	17	21	21	21	21	21	21
% KEHADIRAN	80%	93%	91%	89%	84%	93%	89%	91%	93%	87%	90%	87%
% PERSENTASE ABSEN	20%	17%	9%	11%	16%	7%	11%	9%	7%	13%	10%	13%

Berdasar perolehan tabel tersebut bisa diperoleh informasi bahwa jumlah absensi kehadiran karyawan repair mengalami dari bulan Januari hingga

Desember. Hal ini terjadi karena adanya beberapa keluhan yang dirasakan oleh karyawan repair terhadap pemimpin dan anggota masing-masing repair. Sedangkan dalam bulan lima bulan terakhir, absensi kehadiran karyawan repair terlihat mulai membaik seiring sedikit demi sedikit improvisasi dilakukan oleh pemimpin dan antara sesama karyawan repair.

Terdapat banyak unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, diantaranya ialah *emotional quotient*, motivasi kerja dan iklim organisasi. Peneliti telah melakukan survei awal pada objek penelitian yaitu di PT Satnusa Persada Tbk. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan maka peneliti dapat menguraikan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Keluhan Karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

NO	NAMA KARYAWAN	KELUHAN	DIKONFIRMASI OLEH
1	Khairil	Minimnya tanggung jawab masing-masing pekerja	Nurhadi, Jordan
2	Doris	Pekerja merasa kurang termotivasi	Ulfha, Irvan, Andrias
3	Algani	Emosional yang sering tidak terkendalikan oleh sesama pekerja maupun atasan	Rexon, Arif Subandi, Reza, Pramono
4	Agil	Pimpinan jarang memberikan intruksi secara mendalam atau detail	Erna
5	Sunny	Merasa pemimpin lebih tajam ke bawah dibanding ke-atas	-
6	Satrio	Atasan jarang memberikan motivasi dan mengajarkan secara praktek	Aldiyan

Berdasar permasalahan latarbelakang yang sudah dijabarkan itu, hingga penulis dalam meneliti memilih guna menetapkan titel “Pengaruh *Emotional Quotient* dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja di PT Satnusa Persada Tbk”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar permasalahan latarbelakang, hingga dapat menjelaskan sejumlah identifikasi persoalan yakni:

1. *Emotional Quotient* yang sering menjadi kendala pada diri pegawai sehingga mempengaruhi motivasi kerja.
2. Iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam melakukan kewajibannya.
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Diriset ini disusun batasan permasalahan disebabkan oleh materi yang sangat terbatas, waktu yang singkat serta cangkupan cakupan studi yang luas, maka penulis memilih untuk membatasi persoalan di pengaruh *emotional quotient* dan iklim organisasi pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar permasalahan latarbelakang serta identifikasi persoalan yang dikemukakan itu, berikut terdapat perumusan persoalan pada riset ini, yakni:

1. Apakah *emotional quotient* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk?
2. Apakah iklim organisasi punya pengaruh pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk?
3. Apakah *emotional quotient* serta iklim organisasi secara simultan punya pengaruh pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk?

1.5 Tujuan Studi

Berikut terdapat tujuan riset ini yaitu:

1. Meninjau apakah ada dampak *emotional quotient* pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk
2. Mengetahui apa terdapat dampak iklim organisasi pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk
3. Mengetahui apakah ada pengaruh *emotional quotient* serta iklim organisasi secara bersamaan pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk.

1.6 Manfaat Studi

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berikut beberapa kegunaan riset secara teoritis dari riset ini, yakni:

1. Bagi Penulis

Riset ini ialah prosedur implementasi wawasan serta pengertian teori yang didapat sepanjang turut serta kuliah serta menambah wawasan khususnya di bidang jasa.

2. Bagi Pembaca

Riset ini sangat diharapkan untuk bisa berguna dalam menambahkan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin dipergunakan untuk riset yang akan dilakukan secara lebih lanjut.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut ada beberapa manfaat riset secara praktis, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Bisa memberi informasi mengenai pengaruh *emotional quotient* serta iklim organisasi pada motivasi kerja terhadap sebuah perusahaan sebagai bentuk pertimbangan dan masukkan dalam mengembangkan dan membangun

kinerja perusahaan. Terutama dalam hal yang terdapat hubungan dengan motivasi kerja dan mempertahankan prestasi atau pencapaian terbaik kinerja pegawai dan bila perlu meningkatkan kinerja maupun motivasi para pekerja di perusahaan tersebut.

2. Bagi Universitas Putera Batam

- a. Capaian riset ini mampu memberikan pengembangan mengenai teori dalam konsep *emotional quotient* serta iklim organisasi pada motivasi kerja di perusahaan.
- b. Capaian riset ini dapat memberikan bagaimana pengembangan konsep dan nilai teoritis dalam mengambil sebuah keputusan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Teori Dasar

Penulis akan menjelaskan teori mengenai terkait *emotional quotient* dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja. Teori yang dijelaskan dalam riset memiliki keterikatan terhadap judul dalam penelitian yaitu : “Pengaruh *emotional quotient* serta iklim organisasi pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada tbk”.

2.1.1 *Emotional Quotient*

2.1.1.1 Pengertian *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) *Emotional Quotient* selaku daya memonitor atau mengontrol perasaan terhadap diri sendiri serta individu lainnya, sehingga dapat memakai rasa tersebut guna mengarahkan 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. Banyak psikologi cenderung melihat keduanya sebagai sebuah proses fundamental yang terlihat sama, di mana perasaan selalu menjadi sebuah bagian dari emosi. Emosi pada dasarnya merupakan sebuah dorongan untuk seseorang manusia untuk bertindak,

merencanakan sesuatu agar dapat mengatasi masalah-masalah yang telah terjadi secara terangsung oleh revolusi.

Asal-usul kata emosi bermula dari sebuah bahasa latin di mana yakni dari kata “*mevove*” yang mempunyai artian adalah gerakan atau menggerakkan. Dari pengertian tersebut, kita sudah dapat mendapatkan kesimpulan yaitu pada dasarnya kata emosi mempunyai suatu arti yaitu bertindak. Sedangkan kecerdasan emosi merupakan sebuah kemampuan seseorang agar dapat merasakan, memahami dan sebuah unsur rasa kepekaan agar dapat menjadi sumber informasi, koneksi ataupun pengaruh manusia. Kecerdasan emosi inilah yang mendorong manusia untuk mencari manfaat dan memunculkan inspirasi, contohnya seperti mengubah apa yang telah dipikirkan menjadi hal yang dilakukan. Terdapat perbedaan antara kecerdasan emosional dan pengetahuan emosional. Kecerdasan emosional digambarkan terdapatnya potensi, meski seseorang belum belajar atau berbicara. Sementara itu, pengetahuan sosial dapat dipelajari dan dialami.

2.1.1.2 Indikator-indikator *Emotional Quotient* (EQ)

Emotional Quotient (EQ) terdiri dari beberapa indikator, antara lain:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran yakni selaku kapasitas yang dipunya tiap manusia untuk mengintropeksikan diri terhadap emosi yang telah dialaminya secara nyata, termasuk memperoleh pengetahuan dan pengertian yang mendalam mengenai kekuatan, emosi, kelemahan, reaksi ataupun respon. Sehingga intropeksi diri ini juga termasuk ke dalam penilaian orang lain terhadap seseorang. Seseorang dapat dikatakan memiliki kesadaran diri jika dirinya

telah memahami emosi dan kondisi yang sedang dirasakan oleh diri sendiri atau lainnya.

2. Pengaturan diri

Pengertian dari pengaturan diri ini adalah cara menangani emosi hingga mampu berefek positif guna menjalankan tugas dan mencapai tujuannya.

3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau hasrat pada diri seseorang untuk mengapai apa yang diinginkan. Seseorang memiliki motivasi yang baik akan sangat berdampak pada kehidupan yang positif. Tingginya motivasi akan mengubah perilaku dalam menjalani kehidupan dan mencapai tujuan seseorang.

4. Empati

Empati merupakan suatu kemampuan yang mencakup berbagai pengertian luas yang berbeda-beda.

5. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial termasuk hal penting dan harus dimiliki oleh setiap manusia. Tanpa adanya keterampilan sosial, manusia tidak akan dapat berkontak bersama individu lainnya yang ada disekeliling lingkungannya secara baik. Keterampilan sosial yang dimaksud ialah suatu kemampuan individu untuk melakukan sebuah komunikasi yang sangat efektif terhadap orang lain secara verbal ataupun secara non-verbal sesuai dengan kondisi ketika itu juga. Dimana keterampilan itu ialah aksi yang akan dialami. Seseorang dapat dikatakan memiliki keterampilan yang baik jika seseorang

tersebut mampu mengungkapkan perasaannya yang positif maupun negatif dalam sebuah hubungan interpersonal tanpa harus melukai perasaan dan pikiran orang lain.

2.1.1.3 Komponen-komponen *Emotional Quotient*

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:

1. Kenal emosi diri

Daya dalam kenal emosi diri sendiri yakni sebuah sadar guna mengenali bagaimana rasanya saat suatu hal terjadi, dari waktu ke waktu maupun kehidupan sehari-hari. Kesadaran diri ini pada dasarnya merupakan kemampuan dalam mengenal dan memilihnya akan sebuah perasaan, sekaligus memahami apa yang dirasakan dan mengetahui bagaimana penyebab munculnya perasaan tersebut. Orang yang mengenal emosi dalam dirinya sendiri dapat diibaratkan sebagai seorang pilot yang handal dalam mengendarai pesawat, begitu juga dengan kehidupannya. Contoh mengenali emosi diri seperti memilih sekolah yang terbaik, sahabat, pekerjaan.

2. Mengontrol emosi

Pengertian mengontrol emosi secara umum adalah daya seseorang guna melakukan rasa, pikiran, amarah dengan cara yang lebih tepat dan positif serta dapat diterima oleh lingkungan sehingga dapat mencegah hal yang buruk dan dapat membuat diri sendiri menjadi rugi, begitupun bersama

individu lainnya yang ada disekitarnya. Seseorang yang buruk saat mengontrol emosi hendak kontinu bertarung bersama rasa murung dan tidak baiknya, sedangkan orang yang pandai dalam mengelola emosinya akan merasa jauh lebih baik, dan cepat bangkit dari rasa kegagalan serta kejatuhan dihidupnya.

3. Memotivasi diri sendiri

Kemampuan seseorang untuk memotivasikan diri atau berpikir positif tanpa memerlukan bantuan dari orang lain, hal inilah yang disebut memotivasi diri sendiri. Seseorang yang memiliki kemampuan tersebut dalam melakukan tindakan, proses dalam memperoleh motivasi beraksi ini basisnya merupakan proses akan kesadaran terhadap kehendak diri sendiri yang biasanya telah terkubur ataupun yang belum dicapai. Setiap manusia punya suatu keinginan berupa dorongan motivasi untuk melakukan sebuah tindakan, tapi mayoritas dorongan tersebut justru melemah seiring banyaknya pengaruh faktor-faktor luar. Melemahnya sebuah dorongan tersebut dapat ditinjau langsung dari faktor hilangnya sebuah harapan ataupun ketidakberdayaan. Motivasi diri ialah sebuah proses untuk menghilangkan faktor penyebab yang membuat melemahnya dorongan seseorang. Rasa tidak berdaya jika dapat dihilangkan akan membuat seseorang pribadinya menjadi lebih tampil percaya diri. Selain itu, harapan yang ada akan kembali untuk membentuk keyakinan apa yang diinginkan kita dapat dicapai.

4. Mengenali emosi orang lain

Sebuah kemampuan dalam merasa apa yang dirasa oleh individu lainnya, mengerti pemikiran dan perspektif mereka, memunculkan rasa saling percaya serta mengikuti alur bersama orang lain. Orang yang memiliki kemampuan ini akan jauh lebih baik dalam menjalani kehidupan di kalangan masyarakat. Contohnya seperti : saat teman sedang emosi, maka yang harus dilakukan sebenarnya adalah mencoba menenangkan temannya ataupun membiarkan dia mendapatkan waktu untuk sendiri.

5. Membina hubungan

Membina hubungan baik dalam arti kata menciptakan lingkungan yang baik atau hangat terhadap orang lain dan sekitarnya. Berinteraksi secara lancar, memahami atau bertindak secara bijaksana dalam menjaga hubungan baik antar manusia. Kemampuan membina hubungan baik ini sering didefinisikan sebagai kemampuan dalam mengontrol emosi individu lainnya, sehingga terciptanya ketrampilan sosial yang sangat tinggi serta menghasilkan jangkauan pergaulan akan jadi lebih luas. Seseorang yang pandai dalam membina hubungan baik cenderung memiliki banyak pergaulan dan banyak teman. Hal ini yang sangat mendukung dalam menerapkan kecerdasan emosional, sehingga membuat seluruh aspek dapat berkembang secara maksimal.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Makna Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau sebuah keadaan lingkungan tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas yang jadi suatu ciri khas pada suatu entitas/perusahaan yang tercipta dari sebuah sikap, perilaku dari keseluruhan anggota entitas. Iklim organisasi juga suatu konsep yang mendeskripsikan bagaimana kondisi internal lingkungan organisasi yang telah dirasa oleh anggotanya sepanjang mereka melakukan aktivitas agar tergapainya sebuah maksud entitas. 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 disebuah entitas guna menggapai kesuksesan untuk maksud entitas itu.

2.1.2.2 Faktor Iklim Organisasi

Iklim organisasi juga memiliki beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Penempatan personalia

Permasalahan penempatan personalia merupakan sebuah masalah yang dapat dianggap utama, bila adanya kesalahannya dalam penempatan bisa membuat perilaku pegawai atau pekerja akan jadi terganggu serta akhirnya dapat merusak iklim dari sebuah organisasi. Perihal kasus ini, seseorang atasan baiknya dapat meninjau berbagai sisi dan aspek ataupun keadaan,

misalnya spesialisasi kemampuan, kegemaran dan ketrampilan yang dimiliki oleh para pekerjanya.

2. Pembinaan hubungan komunikasi

Dapat diketahui bahwa lingkup organisasi bahwasannya tidak terlepas dari proses berjalannya komunikasi, realita kehidupan yang dijalankan secara sehari-hari maka berjalannya komunikasi tersebut memiliki peran dan iklim organisasi yang baik pasti terbentuk dari komunikasi yang baik pula. Hubungan tersebut dapat dibangun secara formal maupun non-formal.

3. Penyelesaian konflik

Disetiap organisasi pasti memiliki perubahan keadaan atau perkembangan disetiap halnya seiring terjadinya perubahan terhadap lingkungan. Terjadinya proses perubahan tersebut merupakan hal yang utama sebagai bentuk antisipasi dengan pengharapan tidak terjadinya stagnasi atau kemunduran dari sebuah organisasi. Dibutuhkan peran atasan dalam hal ini adalah bisa membuat para pekerja atau personilnya agar lebih percaya diri dan mampu membuat organisasi menjadi lebih maju. Karena itulah, pendinasan dan penyelesaian konflik merupakan sebuah faktor penting dalam mendukung iklim organisasi yang baik.

4. Penghimpunan serta pemakaian informasi

Suatu informasi menggenggam fungsi yang utama di entitas selaku penghubungnya antara bagian dari sebuah organisasi hingga terwujud sebuah keutuhan dari entitas tersebut. Informasi ini akan menjadi sangat

bermanfaat untuk organisasi dalam rangka menyusun program kerja organisasi. Dengan bertujuan agar dapat mendukung kelancarannya penggunaan bagaimana metode kerja dan alat kontrol atau pengawasan.

5. Kondisi lingkungan

Hal yang dimaksud dalam penjelasan ini mencakup yaitu bagaimana keadaan dari fasilitas, sarana yang telah disediakan. Contohnya, ruang pimpinan, ruang untuk mengadakan rapat, ruang kerja para pengawai dan ruang lobi. Kondisi fasilitas tersebut tidak secara langsung dapat berdampak pada baik atau tidak sebuah iklim organisasi, namun akan membuat imbas terhadap kondisi hati dari para pekerja.

2.1.2.3 Parameter Iklim Organisasi

Parameter iklim organisasi di studi ini ditetapkan berdasar argumen Kusnan dalam Darodjat (2018: 85) yakni:

1. Tanggung Jawab

Parameter pengukuran tanggung jawab ini bisa memiliki artian sebagaimana pelaksanaan tugas serta suatu pencapaian dari seorang karyawan di sebuah perusahaan.

2. Kehangatan antar karyawan

Terciptanya hubungan yang hangat diantara karyawan dapat dilihat dari bagaimana cara komunikasi dari seorang karyawan kepada karyawan lainnya sehingga menimbulkan keharmonisan antar karyawan.

3. Dukungan

Dukungan memiliki artian bagaimana sesama karyawan ini bisa saling memberikan bantuan serta saling memberi dorongan 1 bersama lain.

4. Identitas Individu dalam Organisasi

Hal ini diartikan sebagai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan tujuan menjaga kedisiplinan bekerja sehingga dapat tercapainya target tujuan yang telah ditentukan.

5. Konflik

Hal ini lebih dituntut tentang bagaimana karyawan dalam memecahkan sebuah permasalahan, contohnya seperti perbedaan pendapat antar sesama karyawan.

2.1.3 Motivasi Pekerjaan

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Pekerjaan

Menurut (Munandar, 2010). Dorongan ialah suatu langkah 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. 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. Motivasi juga merupakan karakteristik dari psikologis terhadap sebuah aktifitas manusia dalam memberi sebuah kontribusi antara lain seperti jenjang komitmen seseorang termasuk juga unsur-unsur yang menyebabkan, mempertahankan ataupun menyalurkan sebuah perilaku dari seseorang manusia dalam proses tekadnya untuk tercapainya suatu harapan tertentu. Agenda kegiatan yang dimaksud merupakan sebuah aktifitas dengan memiliki tujuan untuk terpenuhinya harapan seseorang atau individu. Berdasar Siagian (2011), motivasi kerja dijadikan sebagai bentuk upaya daya dorong seseorang agar dapat memberikan sebuah kontribusi terbaiknya demi keberhasilannya sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuannya, definisi bahwa akan tercapainya suatu tujuan organisasi yang memiliki artian di mana tercapainya akan tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang terkait. 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.

2.1.3.1 Parameter Motivasi Kerja

Parameter motivasi distudi ini ditetapkan berdasar argumen Siagian (2008:138), yakni sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan sebuah naluri alamiah yang dianggap sebagai penguat agar dapat menjalankan seseorang dalam bertingkah laku, maka akan tercapainya suatu tujuan. Namun penggunaan cara yang bisa

dilakukan ialah berbeda, semua tergantung pribadi individu masing-masing karena latar belakang budaya individu ini berbeda-beda.

2. Kemauan

Kemauan merupakan suatu dorongan dari pihak-pihak luar bisa dari lingkungannya yang bertujuan untuk melakukan sesuatu. Kemauan diindikasikan dengan adanya sebuah anggapan tertentu sebagai bentuk suatu akibat tawaran pihak lain.

3. Kerelaan

Kerelaan merupakan bentuk buah dari persetujuan atas permohonan dalam permintaan individu lainnya maka dirinya dapat menerima permintaan itu tiada merasa dirinya tertekan.

4. Menciptakan ketrampilan

Menciptakan ketrampilan ialah sebuah proses pencapaian mengubah kekurangan ataupun kelebihan di dalam diri seseorang mengenai suatu bidang ataupun ilmu.

5. Membentuk Keterampilan

Pengertian dari membentuk ketrampilan ialah kemampuan di mana seseorang melakukan aksi yang rumit, terancang rapi serta selaras bersama kondisi yang telah ada sehingga dapat membentuk sebuah prestasi tertentu.

Dalam pembentukan keterampilan tidak hanya dengan lingkup gerakan motorik seseorang, tetapi dipengontrolan pula terkait berjalannya fungsi mental yang kognitif. Orang yang bisa dianggap terampil dapat ditinjau dari seseorang yang bisa memperdayakan orang lain secara baik.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat diartikan selaku timbulnya akibat dari penyelenggaraan peranan serta keputusan yang telah diambil, berupa hak atau kewajiban. Tanggung jawab memiliki artian secara general yang berarti kewajiban dalam menjalankan sesuatu dan berperilaku dengan cara khusus.

7. Kewajiban

Kewajiban merupakan sesuatu hal yang wajib dijalankan tentang bagaimana apa yang telah diberikan kepadanya. Contohnya di dalam suatu pekerjaan, akan diberikan *job description* yang harus segera diekrjakan dalam waktu tertentu oleh atasan.

8. Tujuan

Tujuan sangat memfokuskan pada pernyataan tentang bagaimana mewujudkan kondisi yang diharapkan perusahaan yang memiliki tujuan dan sebagaimana kondisi di masa depan dimana organisasi merupakan kolektivitas dan mencoba untuk mewujudkannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Studi Sebelumnya

No	Nama & Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ali et al., 2017)	Dampak Emotional Intelligence (EI) serta Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPD Kaltim Cb Penajam Paser Utara	Analisis regresi linear berganda	Emotional Intelligence dan Stres Kerja secara individual punya dampak positif signifikan bersama Kinerja pegawai di BPD Kaltim Cabang Penajam Paser Utara.
2	Ary Dwi Anjarini, 2017)	Analisis Pengaruh Emotional Quotient, Intelligent Quotient serta Spiritual Quotient Pada Kepuasan Bekerja serta Kinerja Pengajar di Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Batang	Analisis regresi linear berganda	Riset dari penelitian bahwa tidak mempunyai pengaruh <i>emotional quotient</i> bersama kepuasan kerja, sedang <i>emotional quotient</i> pada kinerja guru ada hubungan yang signifikan yakni guru punya daya guna mengontrol emosinya dengan baik. Ada dampak yang signifikan <i>intelligence quotient</i> bersama

				kepuasan kerja, sedang <i>intelligence quotient</i> dengan kinerja guru tidak mempunyai korelasi yang signifikan jadi semakin tinggi <i>intelligence quotient</i> guru pun tidak mempengaruhi kinerja guru di SLB karena mereka mengajar.
3	(Asep Saepuloh, Aunurrahman, Wahyudi, 2016)	Dampak Iklim Organisasi serta Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Motivasi Berprestasi Pengajar SMAN di Kab Landak	Analisis regresi linear berganda	Didapat kesimpulan yakni: 1.) Iklim Organisasi punya pengaruh positif pada motivasi berprestasi pengajar. 2.) Kepemimpinan kasek punya dampak positif signifikan kepada dorongan berprestasi pengajar. 3.) Iklim organisasi serta kepemimpinan kasek bersamaan punya dampak signifikan positif pada motivasi

				berprestasi pengajar.
4	(Yusuf Ardiansyah, 2018)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi punya dampak positif signifikan pada performa karyawan. 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. ai.

5	(Irma Mulyasari, 2018)	Dampak Kecerdasan Emosional serta Kompetensi Pada Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	<p>Disimpulkan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EI punya pengaruh positif signifikan pada performa karyawan. Artinya baik EI hingga hendak kian menaikkan performa pegawai. Jika berhubungan bersama kecerdasan emosional didapat beberapa parameter yang butuh dioptimumkan. 2. Kompetensi punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Artinya baik kompetensi hendak kian naik kinerja pegawai. Berkaitan dengan kompetensi didapat parameter lain yang butuh lebih dioptimumkan berhubungan bersama daya tanggap pada persoalan. 3. Kecerdasan emosional serta kompetensi
---	------------------------	--	----------------------------------	---

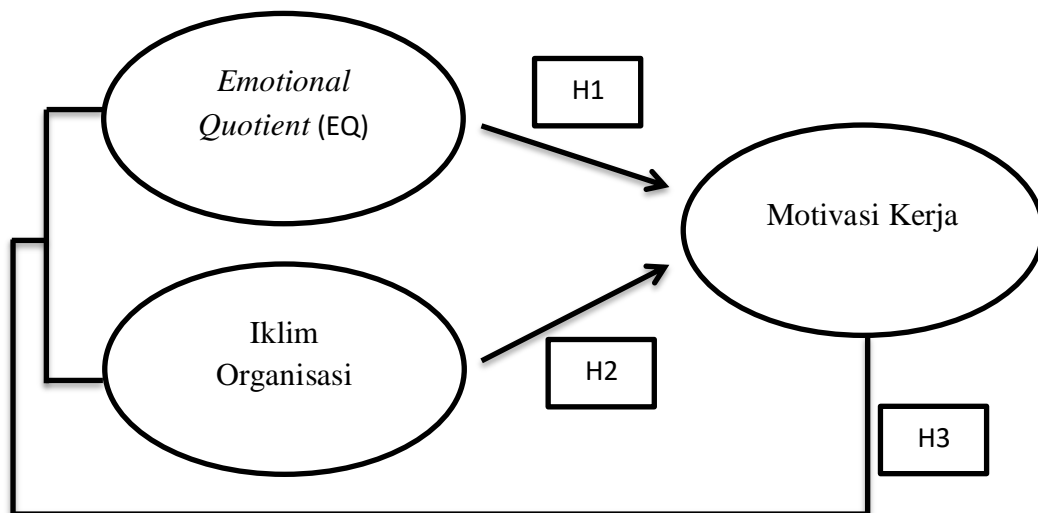
				<p>punya pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Artinya kian baik kecerdasan emosional serta kompetensi hingga otomatis semakin meningkatnya kinerja pegawai.</p>
6	(Anasrulloh, 2016)	<p>Dampak EQ Pada Motivasi Melanjutkan Pendidikan Di murid Kelas XII MA Darul Hikmah Tulungagung Tapel 2015/2016</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Kecerdasan emosional punya pengaruh positif signifikan kepada motivasi dalam hal melanjutkan pendidikan siswa kelas XII.</p>
7	(Selfianto, 2017)	<p>Dampak Motivasi Kerja, EI Dan Komitmen Individu Pada Kinerja Personel Subden 3 Dena Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim Di Pamekasan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Kesimpulan riset, yakni: 1. Motivasi kerja sebagai dorongan mental terhadap perorangan sebagai anggota kelompok dalam hal menanggapi sebuah peristiwa yang terjadi di masyarakat, kecerdasan emosional juga ialah satu diantara unsur yang penting guna menjalani kehidupan manusia, sebab hal ini mampu menjadikan motivator untuk</p>

			<p>berperilaku dimakna menaikkan, namun pula mampu mengganggu perilaku intensional manusia.</p> <p>2. Secara bersamaan, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu punya pengaruh signifikan pada perfoma personel.</p> <p>3. Secara parsial, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu punya pengaruh signifikan terhadap kinerja personel.</p> <p>4. Motivasi.Kerja punyai dampak yang dominan pada kinerja personel.</p>
--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian yang dilakukan mencakup satu variabel yang terikat yaitu motivasi kerja, di mana *emotional quotient* dan iklim organisasi merupakan variabel bebas atau tidak terikat. Berikut dibawah ini adalah skema yang menjelaskan pengaruh X1 (*emotional quotient*), X2 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Y1 (motivasi kerja).

1. *Emotional quotient* berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada TBK.
2. Iklim organisasi berpengaruh pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada TBK.
3. *Emotional quotient* serta iklim organisasi secara bersamaan berdampak signifikan pada motivasi kerja di PT Satnusa Persada TBK.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 *Emotional Quotient* Pada Motivasi Pekerjaan

2.3.2 Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pekerjaan

2.4 Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi ataupun tanggapan untuk temporary pada perumusan persoalan yang akan diuji kevalidannya, kebenarannya akan diketahui setelah dilakukan riset. Menurut (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020), hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban untuk sementara atau tidak permanen karena jawaban yang telah diberikan berdasarkan dari teori. Maka dari masalah yang dapat dimunculkan hipotesis riset ini, yakni:

H₁: *Emotional quotient* punya pengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

H₂: Iklim organisasi punya pengaruh secara signifikan pada motivasi kerja karyawan di PT Satnusa Persada Tbk.

H₃: *Emotional quotient* serta iklim organisasi secara bersamaan punya dampak signifikan pada motivasi kerja pegawai di PT Satnusa Persada Tbk

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penggunaan metode riset ini yakni metode kuantitatif. Menurut (Atmanegara, 2019: 83) 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. Dan dilanjutkan dengan kegiatan studi pustaka agar dapat menggali sebuah landasan teoritis sehingga hasil kajian empiris yang telah ditemukan pada penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai bentuk dasar membangun model penelitian. Setelah itu akan dilanjutkan dengan kegiatan observasi dan interview secara langsung di lapangan, pengumpulan data melalui kuesioner-kuesioner yang disusun, setelah data yang disebarluaskan telah terkumpul kemudian dilakukan analisis dan dikaji menjadi sebuah kesimpulan. Penelitian ini dilakukan serta di fokuskan terhadap para pekerja yang berstatus sebagai pekerja di PT Satnusa Persada Tbk.

3.2 Sifat Penelitian

Variabel riset pada dasarnya ialah sebagai atribut, nilai/sifat dari objek, individu ataupun aktivitas yang punya beragam khusus antara satu bersama lain yang sudah ditetapkan para peneliti untuk dipelajari dan dapat dicari informasi yang

telah terkait dengannya sehingga didapat menjadi sebuah kesimpulan (Sinambela, 2014: 46). Dalam penelitian yang sudah dilaksanakan peneliti, studi ini dapat dikatakan bersifat replika. Dirujuk melalui jurnal yang disusun oleh Mustika Lukman Arief. (2020). Dampak EI Atasan, Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja Pada Kinerja Pengawai DPMPT Kab. Agam.

Di riset ini terdapat *independent variable* serta *dependent variable*, dengan penjelasan berikut ini:

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melaksanakan riset pada PT Satnusa Persada Tbk yang bertempat di Jl. Pelita VI No.99, Kp. Pelita, Kec Lubuk Baja, Kota Batam, Kep. Riau.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Rancangan Riset

Agenda	Waktu Pelaksanaan													
	2020										2021			
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	21	12	14	16	19	9	7	8	10	13	11	12	13	14
Pengajuan judul dan Objek penelitian														
Pengambilan Data														
Studi Pustaka														
Metodologi Studi														

Perancangan Kuesioner														
Penyebaran Kuesioner														
Olah Data														
Penuntasan Studi														

Sumber: Peneliti,2020

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi ialah subjek atau objek yang memiliki penetapan spesifikasi tertentu oleh peneliti untuk diteliti serta dibuat kesimpulan nantinya (Sugiyono, 2014: 80). Penggunaan dalam riset ini, populasi yang diambil ialah semua karyawan *repair section* yang bekerja di salah satu departemen di PT Satnusa Persada Tbk sebanyak 110 orang dimulai dengan jabatan junior teknisi hingga supervisor.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2014: 81) mengungkapkan bahwa sampel ialah sebuah komponen dari total yang dipunya suatu populasi. Penggunaan teknik penetapan sampel yang dipakai riset ini ialah *saturated sample technique*. Teknik pengambilan *saturated sample* yakni sebuah teknik pengambilan sampel dimana seluruh golongan dari populasi dipergunakan selaku sampel (Sugiyono, 2014: 85). Maka sampel dari riset ini sebanyak 110 orang, merupakan beberapa persen dari

keseluruhan karyawan yang bekerja di *repair section* di salah satu departemen PT Satnusa Persada Tbk.

3.5 Sumber Data

Apabila diteliti lebih lanjut mengenai asalnya, data digolongkan jadi 2 yakni *primary data* dan *secondary*. Data primer adalah data yang bertujuan sementara diberikan pada penghimpun data serta *secondary* ialah data yang bersumber tak langsung atau serta-merta pada penghimpun data, contohnya seperti lewat pihak lain ataupun melalui dokumen.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penggunaan metode teknik penetapan evidensi ini dengan memakai yakni peneliti memperoleh serta menghimpun data dari variable yang dikaji. Instrumen menghimpun evidensi ialah penggunaan metode yakni penulis memakai asal evidensi agar bisa diteliti serta diketahui variable yang dikaji. Riset ini terdapat sumber penghimpunan data yang dipergunakan yakni evidensi primer.

Primary evidensi didapat dan dikumpulkan peneliti melalui kuesioner, kelompok fokus, atau hasil wawancara langsung dari sumbernya (Sujarweni, 2020: 73). Di riset ini peneliti memperoleh data primer dari penggunaan kuesioner.

3.6.1 Alat Pengumpulan Data

Berdasar (Sujarweni, 2020: 75), teknik pengumpulan data berupa kuesioner ataupun angket bisa dilakukan dengan penyebaran beberapa pernyataan serta pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada responden agar didapat jawaban dalam bentuk *hardcopy* ataupun *softcopy*. Oleh sebab itu, peneliti

membuat daftar kuesioner/pertanyaan untuk memperoleh dan mengetahui pengaruh *emotional quotient* & iklim organisasi pada motivasi kerja pegawai PT Satnusa Persada Tbk.

Penyebaran kuesioner ini bertujuan memperoleh hasil tanggapan atau respon dari setiap karyawan yang bekerja di PT Satnusa Persada Tbk yang berlokasi di Kota Batam berupa data. Bentuk penggunaan kuesioner riset yang disebarkan dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Berdasar (Sujarweni, 2020: 93), skala likert memiliki tujuan guna menakar perilaku, pendapat, serta pandangan dari seorang maupun golongan mengenai kejadian sosial. Riset ini terkait kejadian sosial telah dipilih secara spesifik oleh peneliti yang dinamai dengan variable studi.

Table 3.2 Skala *Likert*

Skala	Kode	Skor
Amat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu	RG	3
Tak Setuju	TS	2
Amat Tak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2014: 93)

3.7 Definisi Operasional Variable Riset

Melihat dari penggambaran operasional variable, parameter variable, serta rasio evaluasi yang telah dilakukan pengujiannya, mampu ditinjau ditabel yaitu.

Tabel 3.3 Operasional Variable

Variable	Definisi Variable	Parameter	Skala
Emotional Quotient (X1)	Kapasitas dalam mengenali rasa diri sendiri ataupun individu lainnya, guna mendorong diri, serta guna mengontrol emosi secara baik didiri ataupun korelasi seseorang bersama individu lainnya.	1. Sadar Diri 2. Pengontrolan Diri 3. Dorongan 4. Empati 5. Ketrampilan Sosial	Likert
Iklm Organisasi (X2)	Serangkaian lingkungan kerja disekeliling lokasi bekerja yang berdampak pada aksi individu saat melakukan pekerjaannya.	1. Tanggung Jawab 2. Kehangatan Antar Karyawan 3. Dukungan 4. Identitas Individu Dalam Organisasi 5. Konflik	Likert
Motivasi Kerja (Y1)	Suatu usaha yang dapat menimbulkan sebuah perilaku, mengarahkan	1. Daya Pendorong 2. Kemauan	Likert
	perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku-perilaku dengan mencapai tujuan tertentu	3. Kerelaan 4. Menciptakan Keahlian 5. Menciptakan Keterampilan	
		6. Tanggung Jawab 7. Keharusan 8. Maksud	

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisa Deskriptif

Analisa ini mempunyai tujuan guna meninjau spesifikasi dari setiap variable riset dengan melakukan analisa deskriptif. Berdasar (Sugiyono, 2016: 147) analisa ini ialah pengukuran statistik yang dipakai guna mengkaji data yang didapat dengan menguraikan dan menjelaskan data yang terkumpul sehingga bisa didapat suatu kesimpulan. Data statistik deskriptif mencakup seperti interpretasi

deskripsi mengenai hasil data berupa *standard deviation*, frekuensi, varian, angka maksimal, minimal, beserta hasil data lainnya.

Pada riset ini, dilakukan analisa berdasar penjabaran perolehan hasil tanggapan kuesioner dari pegawai yang bekerja di PT Satnusa Persada Tbk.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Penggunaan riset ini dengan dilakukannya metode penelitian kuantitatif yang dapat mengukur uji kualitas datanya, dalam penelitian kuantitatif kriteria yang dihadapkan dari data yang merupakan hasil penelitian yang telah valid, reliabel, dan obyektif. (Sugiyono, 2012: 267). Uji kualitas data meliputi dua yaitu pengujian validitas data serta pengujian reliabilitas yang dapat dijelaskan dibawah ini.

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 67) uji validitas yang dipergunakan teruntuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian. Valid dengan arti bahwa instrumen yang telah diuji telah bisa dipergunakan guna menakar uji yang hendaknya diukur. Validitas diukur bersama nilai r.

Bila r hitung $>$ r tabel, artian pertanyaan sah

Bila r hitung $<$ r tabel, artian pertanyaan tak sah

Uji validitas dengan teknik korelasi produk moment bersama penggunaan rumus dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Rumus 3.1 Uji *validity* Korelasi Pearson

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 67)

Yakni:

r_{xy} = Koefisien Korelasi

X = independent

Y = dependent

\sum^Y = Total Variabel dependen

\sum^X = Total Variable independent

n = Total sampel/data

Pengujian signifikansi koefisien sebesar 5 persen biasanya hanya dapat digunakan dalam menentukan layak atau tidaknya sebuah item. Item tersebut dapat dianggap telah memiliki sebuah daya sebagai pembeda yang dianggap cukup memuaskan dan valid jika koefisien korelasi minimal 0,30.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sujarweni & Utami, 2020: 68) pengujian reliabilitas ialah sebuah pengukuran dari konsistensi jawaban yang diberikan responden mengenai konstruk pertanyaan bisa disebut persepsi dari suatu variabel yang disusun berupa kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang bisa dipergunakan yaitu dengan menggunakan aplikasi SPSS, dengan pengujian statistik *Cronbach alpha*. Berikut rumus *Cronbach alpha* yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{1-k} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2} \right) \quad \text{Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 68)

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Normality Test

Berdasar (Sujarweni & Utami, 2020: 79) pengujian normalitas ialah salah satu bagian dari sebuah uji ketentuan dalam analisa data, yang pengertiannya adalah pada saat akan melakukan uji analisis seperti uji signifikan atau uji hubungan, data yang dimiliki harus diuji terlebih dahulu kenormalannya. Atau secara singkat uji normalitas agar dapat melihat data yang dimiliki terdistribusi normal ataupun sebaliknya, bisa memakai chi kuadrat (χ^2).

Jika $\text{sig} > 0,05$, artinya data berdistribusi normal

Jika $\text{sig} < 0,05$, artinya data tiada berdistribusi normal

$$\chi^2 = \frac{(f_i - f_{\text{teori}})^2}{f_{\text{teori}}}$$

Rumus 3.3 Uji Normalitas

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 79)

Dimana:

χ^2 = Chi Kuadrat

f_h = Banyak yang diinginkan

f_i = Banyak data capaian amatan

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Berdasar (Heryati, 2016: 65) Uji Multikolinieritas punya tujuan agar dapat menguji model regresi ini punya hubungan antar variabel bebas atau tidak. Pengukuran terjadi atau tidaknya suatu multikolinieritas dilihat dari angka Tolerance $< 0,10$ ataupun VIF > 10 hingga akan berlangsung multikolinieritas dan jika *Tolerance value* $> 0,10$ ataupun VIF < 10 hingga tak akan berlangsung multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasar (Sujarweni & Utami, 2020: 166) heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji adanya terjadi beda ragam yang residual pada sebuah periode observasi pada pengamatan lainnya. Berikut sebuah cara agar dapat mengetahui adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas di sebuah model regresi dengan penggunaan teknik:

1. Gambar scatterplot

Parameter regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas bila:

- a. Titik data terlihat meluas diatas, dibawah ataupun disekeliling 0.
- b. Titik data tak cuma berkumpul diatas ataupun dibawah saja.
- c. Perluasan titik data tak diperkenankan menciptakan pola contohnya seperti bergelombang meluas lalu mengecil lalu melebar kembali.
- d. Perluasan titik data tak mempunyai pola.

2. Uji glejser

Uji glejser dipakai dengan tujuan mereges angka angka mutlak residual pada *independent variable*, berikut rumus persamaannya:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Rumus 3.4 Glejser

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 167)

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasar (Sujarweni & Utami, 2020: 141) *multiple linear regression analysis* ialah analisa yang mempunyai 1 variable terikat serta > 1 variable bebas.

Berikut terdapat persamaan model regresi yakni:

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

Rumus 3.5 *Multiple linear regression analysis*

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2020: 134)

Penjelasan:

Y = Motivasi Kerja

X_1 = *Emotional Quotient*

X_2 = Iklim Organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = *Regression coefficient*

e = Variable pengganggu

3.8.4.2 R² Analysis

Berdasar (Sanusi, 2017: 136) analisa ini bisa dikatakan sebagai koefisien determinasi majemuk yang merupakan perbandingan variasi divariable terikat yang diketahui oleh variable bebas. Berdasar rumus guna mengkalkulasi R² adalah:

$$KD = r^2 x$$

Rumus 3.6 Analisis R²

Sumber: (Heryati, 2016: 65)

3.9 Uji Hipotesis

Berdasar (Sanusi, 2017: 144) pengujian hipotesis pada riset maknanya dilakukan untuk menganalisis tingkat angka signifikansi koefisien secara parsial mengenai pernyataan hipotesa yang sudah ditentukan peneliti dalam riset. Didalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji dengan menggunakan dua metode yaitu pengujian T serta pengujian F.

3.9.1 Uji T

Berdasar (Heryati, 2016: 66) pengujian ini ialah uji yang mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat angka nilai signifikansi dari dampak variable bebas pada variable terikat secara parsial serta mengasumsikan jika variable terikat ini konstan. Pengaruh tingkat nilai signifikansinya bisa dibandingkan melalui nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} yang bentuk pengujiannya dapat diketahui dibawah ini:

H_0 artian Tidak terdapat pengaruh.

H_1 artian Terdapat pengaruh.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ sampai *independent variable* secara individual punya dampak ke variable terikat, namun dapat kebalikannya bila angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ hingga variable bebas secara individu tak punya pengaruh ke variable terikat.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 tidak diterima serta H_1 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima serta H_1 tidak diterima.

Menurut (Heryati, 2016: 66) Uji t ini dapat ditinjau di tingkatan angka nilai signifikansinya yakni :

Bila angka tingkat sig. $< 0,05$, hingga H_0 tidak diterima serta H_1 diterima.

Bila angka taraf sig. $> 0,05$, hingga H_0 diterima serta H_1 tidak diterima.

3.9.2 Uji F

Menurut (Heryati, 2016: 66) pengujian f dipakai guna meninjau dampak bersamaan antara variable bebas dan variable terikat. Dimana cara pengujian dari uji f ialah:

H_0 = Tak ada dampak variable bebas pada variable terikat.

H_1 = Ada dampak variable bebas pada variable terikat.

Ketika F hitung $>$ F tabel jadi H_1 diterima secara bersamaan variable bebas bisa menjelaskan variable terikat. Tetapi bisa kebalikannya, bila F hitung $<$ F tabel jadi H_0 diterima punya artian secara bersamaan variable bebas tak punya dampak pada variable terikat. Penilaian terhadap pengaruh ataupun tak pengaruhnya variabel secara bersamaan bisa ditinjau dari tingkat angka sig. 5 persen ($\alpha = 0,05$).

Bila sig. $>$ α (0,05), hingga H_0 diterima H_1 tidak diterima.

Bila sig. $<$ α (0,05), hingga H_0 tidak diterima H_1 diterima.