

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDO BISMAR SURABAYA**

**Khoirun Nissa' Febrianti**

Prodi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[khoirunnissak102@gmail.com](mailto:khoirunnissak102@gmail.com)

*This study aims to study the effect of organizational climate and emotional intelligence on employee performance through work motivation as an intervening variable at PT. Indo Bismar Surabaya, which is located at Bendul Merisi Selatan Airdas No. 59-61 Bendul Merisi, Wonocolo District, Surabaya City, East Java, which is a private company engaged in telecommunications. This type of research is quantitative research and the sampling technique is carried out through probability sampling, namely Simple Random Sampling with a total of 53 employees. Data collection techniques used were interviews and distributing questionnaires through the Google form. The research method was assisted by the Partial Least Square program which used the SmartPLS software version 4.0.8.6.*

*The results showed that organizational climate on employee performance showed no significant positive effect, emotional intelligence on employee performance had no significant positive effect, organizational climate on motivation had a significant positive effect, emotional intelligence on motivation had a significant positive effect, motivation on employee performance had a significant positive effect, climate organization on employee performance through motivation as an intervening variable has a significant positive effect, and emotional intelligence on employee performance through motivation as an intervening variable has a significant positive effect.*

**Keywords:** *Organizational Climate, emotional intelligence, employee performance, work motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai karyawan dengan potensi dan pengetahuan yang tinggi serta mampu mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga efisiensi karyawan meningkat. Adapun untuk mempertahankan keberhasilan perusahaan, pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya

yang dimilikinya, termasuk perusahaan yang harus selalu mengutamakan motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja yang menguntungkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Iklm organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklm organisasi yang mengarah pada pola lingkungan, motivasi dan pemahaman yang masuk akal dan mempengaruhi kinerja karyawan. Baik perusahaan besar maupun kecil dalam pendekatan SDM berarti setiap perusahaan harus mampu membangun rasa

aman dan nyaman pada pekerjaannya agar SDM menjadi kompetitif dilingkungannya. Setiap individu dalam organisasi memiliki kepribadian yang bermacam-macam. Hal tersebut dapat dilihat ketika seseorang menghadapi situasi tertentu. Dengan demikian, kecerdasan emosional mempengaruhi salah satu kemampuan individu dalam suatu organisasi. Karena perilaku seseorang berbeda dalam menghadapi rekan kerja, lingkungan kerja serta konflik yang mereka dihadapi.

Selain iklim organisasi dan kecerdasan emosional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu melalui pelatihan, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kinerja, memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kedekatan antara pemimpin dengan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian individu atau hasil kerja dalam kaitannya dengan tujuan yang dapat dicapai atau tugas yang dilakukan dalam batas waktu yang konsisten dengan tanggungjawabnya.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang perlu memperhatikan kinerja karyawannya adalah perusahaan PT. Indo Bismar yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang telekomunikasi yang menawarkan ponsel, laptop, komputer, dan lain-lain. Dalam rangka memenuhi tugasnya untuk kepentingan seluruh masyarakat dan perusahaan itu sendiri, harus memperhatikan setiap karyawan yang bekerja di dalamnya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan

keharmonisan antara karyawan lain di masa depan. Hal tersebut merupakan harapan PT. Indo Bismar namun ternyata kinerja yang baik dan keharmonisan antar karyawan belum tercapai. Berdasarkan beberapa wawancara dengan karyawan, rata-rata mengeluhkan rekan kerja yang suka mendelegasikan tugas kepada orang lain, hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, pendapat yang bertentangan antara atasan dan bawahan yang menyebabkan konflik, serta kualitas hasil kerja karyawan yang tidak konsisten dengan keinginan manajer. Penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa faktor yang berkaitan dengan fenomena tersebut, peningkatan kinerja dan motivasi menjadi kunci utama dalam setiap organisasi termasuk PT. Indo Bismar. Oleh karena itu diperlukan komitmen bersama untuk meningkatkan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Menurut Hasibuan (2012:50) “Manajemen adalah ilmu (kumpulan sistematis dari pengetahuan yang terakumulasi dan diterima secara umum tentang objek atau objek tertentu) dan seni (kreativitas, kepribadian yang kuat, dan keterampilan) dalam mengatur, menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk tujuan yang konkret”.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Katler & Grudei, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi dan kelompok dengan sumber daya manusia yang tepat sehingga mereka dapat ditempatkan di tempat yang tepat dan sesuai ketika organisasi membutuhkan.

## **Iklm Organisasi**

Menurut (Hanum, 2018:132) Iklm organisasi adalah ciri yang membedakan suatu organisasi tersebut dengan organisasi lain dan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklm organisasi juga digunakan untuk mengetahui bagaimana organisasi tersebut dapat berinteraksi dengan organisasi lain.

## **Kecerdasan Emosional**

Menurut Salovey dalam Goleman (2018:513) “Mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengamati dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan”.

## **Motivasi Kerja**

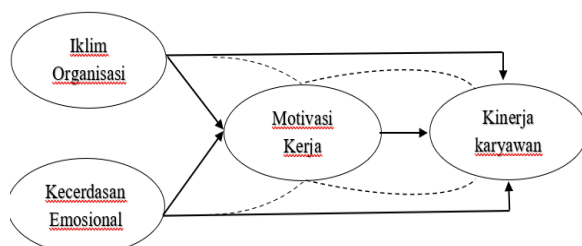
Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan prinsip moral dan etika.

## **KERANGKA KONSEPTUAL**

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## **Hipotesis Peneliitian**

H1 : Diduga iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya

H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya

H3 : Diduga iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Indo Bismar Surabaya

H4 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Indo Bismar Surabaya

H5 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bismar Surabaya

H6 : Diduga iklm organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Indo Bismar Surabaya

H7 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Indo Bismar Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Bismar Surabaya yang sampai tahun 2022 totalnya berjumlah 112 orang karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik *simple random sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik slovin, dengan mengambil persentase batas kesalahan toleransi sebesar 10%. Dengan demikian penggunaan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = N / 1 + Ne^2$$

$$n = 112 / 1 + 112 (0,1^2)$$

$$n = 112 / 1 + ( 112 x 0,01)$$

$$n = 112 / 2,12$$

$$n = 52,8 \text{ dibulatkan } 53 \text{ orang}$$

Jadi dalam penelitian ini diambil jumlah sampel sebesar 53 karyawan tetap pada PT. Indo Bismar Surabaya.

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan yaitu uji evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji t-statistik dengan menggunakan program Smart *Partial Least Square* (PLS) versi 4.0.8.6.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

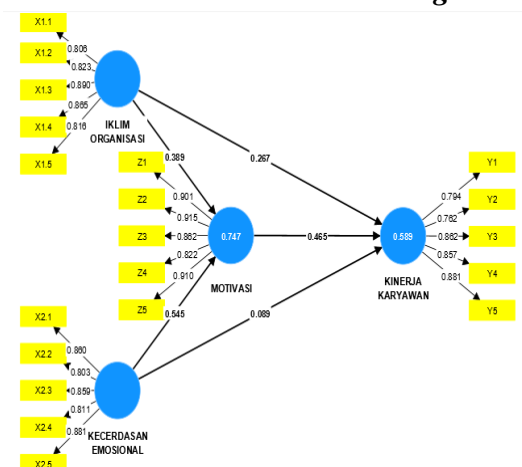
### Evaluasi Model Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat dua kriteria dalam penggunaan SmartPLS yaitu untuk evaluasi model pengukuran akan ada uji validasi (Validitas konvergen, diskriminan) dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validasi akan menunjukkan apakah indikator-indikator dinyatakan valid saat diolah dengan SmartPLS4.

**Gambar 4.2 Outer Loading**



**Tabel 5.1**  
*Outer Loading*

Indikator	Iklim Organisasi	Kecerdasan Emosional	Kinerja Karyawan	Motivasi	ket
X1.1	0.806				Valid
X1.2	0.823				Valid
X1.3	0.890				Valid
X1.4	0.865				Valid
X1.5	0.816				Valid
X2.1		0.860			Valid
X2.2		0.803			Valid
X2.3		0.859			Valid
X2.4		0.811			Valid
X2.5		0.881			Valid
Y1			0.794		Valid
Y2			0.762		Valid
Y3			0.862		Valid
Y4			0.857		Valid
Y5			0.881		Valid
Z1				0.901	Valid
Z2				0.915	Valid
Z3				0.862	Valid
Z4				0.822	Valid
Z5				0.910	Valid

Sumber Data : Lampiran 5

Suatu indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki *Loading Factor* harus  $\geq 0,70$ . Berdasarkan tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa *Loading Factor* telah memiliki nilai  $> 0,70$ . Hasil di atas dinyatakan valid dan memenuhi validitas konvergen. Langkah berikutnya melakukan pengecekan dengan *Average Varians Extrated* (AVE).

**Tabel 5.2**  
*Average Varians Extrated (AVE)*

	Average Varians Extrated (AVE)
Iklim Organisasi	0.707
Kecerdasan Emosional	0.711
Kinerja Karyawan	0.693
Motivasi	0.779

Sumber Data : Lampiran 6

Dikatakan valid jika nilai *Average Varians Extrated* (AVE) lebih dari 0,50. Berdasarkan tabel 5.2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE  $> 0,50$  berarti semua variabel dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat nilai *composity reliability* dan *Cronbach's alpha*. Berikut merupakan hasil *composity reliability*.

Tabel 5.3  
Composity Reliability

	Composity Reliability
Iklm Organisasi	0.923
Kecerdasan Emosional	0.925
Kinerja Karyawan	0.918
Motivasi	0.946

Sumber Data : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Composity Reliability* pada semua variabel telah memiliki nilai  $> 0,70$ . Dari hasil tersebut, maka semua variabel memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disarankan. Perhitungan selanjutnya melihat nilai *Cronbach's alpha* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4  
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Iklm Organisasi	0.896
Kecerdasan Emosional	0.898
Kinerja Karyawan	0.889
Motivasi	0.929

Sumber Data : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel telah memiliki nilai  $> 0,70$  maka telah memenuhi syarat yang disarankan.

### Evaluasi Model Struktural

Langkah selanjutnya setelah dilakukan evaluasi model pengukuran adalah evaluasi model struktural. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* jika semakin tinggi maka akan semakin baik. Berikut ini adalah nilai *R-Square* :

Tabel 5.5  
R-Square

	R-square
Kinerja Karyawan	0.589
Motivasi	0.747

Sumber Data : Lampiran 6

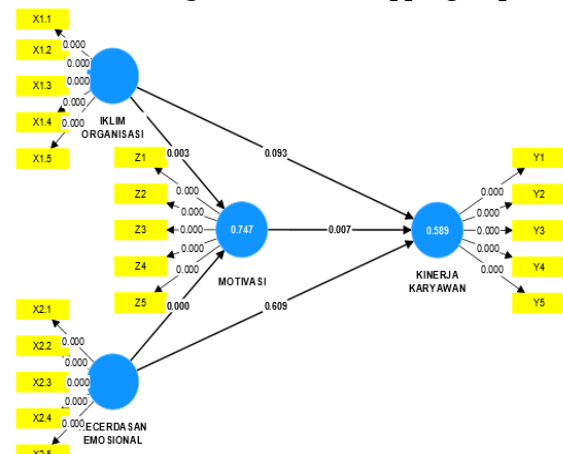
Jika nilai *R-Square* yang didapat semakin mendekati 1 maka semakin baik nilainya. Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai *R-Square* 0,589 pada variabel kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan motivasi sebesar 58,9% (Sedang) dan selebihnya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Nilai *R-Square* 0,747 pada variabel motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan kinerja karyawan sebesar 74,7% (Sedang) dan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikan *t-statistik*. Berikut hasil *Algorithm Bootstrapping Report* menggunakan SmartPLS versi 4.0.8.6.

Gambar 4.3 *Algorithm Bootstrapping Report*



Tabel 5.6  
Path Coefficients

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistic ((O/STD EV)	Nilai P (P values)	Ket
Iklm Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.267	0.285	0.159	1.682	0.093	Tidak Signifikan
Iklm Organisasi -> Motivasi	0.389	0.394	0.132	2.941	0.003	Signifikan
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.089	0.091	0.173	0.512	0.609	Tidak Signifikan
Kecerdasan Emosional -> Motivasi	0.545	0.538	0.135	4.035	0.000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.465	0.447	0.171	2.721	0.007	Signifikan

Sumber Data : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.8 *Path Coefficients* menunjukkan tingkat hubungan yang signifikan dan tidak signifikan antar variabel penelitian. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai kritis t (*critical t value*) yang digunakan yaitu 1,96 (Tingkat signifikansi = 5%). Suatu koefisien dapat disebut signifikan jika nilai p (*p-value*) lebih kecil dari tingkat signifikan, maka dapat dikatakan signifikan. Berikut merupakan hasil kesimpulan *Path Coefficient*:

H1 : Pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,267 dengan nilai t-statistik 1,682 dan *P-value* sebesar 0,093. Karena t-statistik < 1,96 dan *P-value* > 0,05 maka iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,089 dengan nilai t-statistik 0,512 dan *P-value* sebesar 0,609. Karena t-statistik < 1,96 dan *P-value* > 0,05 maka kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi menunjukkan besarnya

koefisien parameter adalah 0,389 dengan nilai t-statistik 2,941 dan *P-value* sebesar 0,003. Karena t-statistik > 1,96 dan *P-value* < 0,05 maka iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan motivasi.

H4 : Pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,545 dengan nilai t-statistik 4,035 dan *P-value* sebesar 0,000. Karena t-statistik > 1,96 dan *P-value* < 0,05 maka kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.

H5 : Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,465 dengan nilai t-statistik 2,721 dan *P-value* sebesar 0,007. Karena t-statistik > 1,96 dan *P-value* < 0,05 maka motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.7  
Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistic ((O/STD EV)	Nilai P (P values)	Ket
Kecerdasa Emosional -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.253	0.241	0.116	2.179	0.029	Signifikan
Iklm Organisasi -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.181	0.175	0.091	1.984	0.047	Signifikan

Sumber Data : Lampiran 8

H6 : Pengujian iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,181 dengan nilai t-statistik 1,984 dan *P-value* sebesar 0,047. Karena t-statistik > 1,96 dan *P-value* < 0,05 maka variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

H7 : Pengujian kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

menunjukkan besarnya koefisien parameter adalah 0,253 dengan nilai t-statistik 2,179 dan *P-value* sebesar 0,029. Karena t-statistik  $> 1,96$  dan *P-value*  $< 0,05$  maka variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Indo Bismar Surabaya” mampu menjawab hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan arah positif. Artinya iklim organisasi pada PT. Indo Bismar Surabaya mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menolak penelitian Riyanda, Juan (2017) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan arah positif. Artinya kecerdasan emosional pada PT. Indo Bismar Surabaya mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini menolak dengan penelitian Rani Setyaningrum, dkk., (2016) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional.

Variabel iklim organisasi terhadap motivasi berpengaruh positif yang signifikan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Indo Bismar perlu menciptakan atau memelihara iklim organisasi yang dapat mendorong motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan. Artinya apabila terdapat peningkatan motivasi yang tinggi maka karyawan

merasa didukung dan dibantu dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Adrianus Wanggol, et al. (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Variabel kecerdasan emosional terhadap motivasi berpengaruh positif yang signifikan, artinya kecerdasan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Indo Bismar Surabaya. Kecerdasan emosional yang tinggi dapat membuat seseorang lebih peka terhadap banyak hal, misalnya lebih memahami kekurangan diri sendiri, mengendalikan diri dalam situasi yang tidak menyenangkan dengan rekan kerja, tidak memandang sesuatu hanya dari satu sisi, dan menghargai waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Variabel motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja terhadap karyawan PT. Indo Bismar Surabaya dapat meningkatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Subhan Djaya (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel iklim organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, artinya iklim organisasi yang baik dapat memberikan dorongan atau motivasi kerja yang baik pula sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul Sari Khiraningsih, Achmad Sobirin (2022) yang

menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, artinya karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dapat mengendalikan emosinya dan memahami lingkungannya, sehingga motivasi kerja lebih baik daripada karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional rendah, dengan begitu kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shinta Putri Maharani (2018) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## **IMPLIKASI**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, merupakan eksperimen dimana hasil yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai parameter dalam mempertimbangkan atau memutuskan model kerja yang sesuai untuk mengetahui mana yang sebaiknya digunakan di lingkungan kerja secara umum, untuk mencapai kinerja yang baik. Selain itu, diharapkan dengan bantuan penelitian ini, para pihak dapat melihat lebih komprehensif permasalahan yang dihadapi di lingkungan kerja dan tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengurangi permasalahan tersebut.

Dapat dipastikan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan dampak positif bagi berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Diantara berbagai permasalahan di ruang lingkup pekerjaan menunjukkan bahwa motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja

karyawan, karena motivasi yang tinggi dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, motivasi yang rendah tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan tersebut harus ditempuh sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai, melalui motivasi yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tanggungjawabnya.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh iklim organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada perusahaan telekomunikasi di PT. Indo Bismar Surabaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan, Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan, Iklim organisasi terhadap motivasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, Kecerdasan emosional terhadap motivasi menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, Motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, Iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai *intervening* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, dan Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai *intervening* menunjukkan pengaruh positif yang signifikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales". *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Djaya, S. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi". *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Hair Jr, J.F., Hollingsworth, C., Randolph, A., & Chong, A. (2017b). An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information System Research. *Industrial Management & Data System*, 117(3),442-458.
- Johanes, V. (2021). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bestama Logistics Indonesia" (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Khairaningsih, N. S., & Sobirin, A. (2022). "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 97-122.
- MAHARANI, S. P. -(2018). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rsia Srikandi Ibi Jember".
- Ratnawati, I. (2021). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya" (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti, H. (2020). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep". *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225-245.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). "Mediasi Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan". *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 191-202.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). "Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 19-29.
- Wanggol, A., Hasyim, A. M., & Janiar, U. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Manajemen*, 4(2), 166-177.