

The Influence Of Work Motivation, Organizational Climate, Intellectual Intelligence And Emotional Intelligence On The Work Achievement Of Teacher At Dismp Negeri 5 Muara Enim

Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Guru Dismp Negeri 5 Muara Enim

Aisyah ¹⁾; Sulbahri Madjir ²⁾; Darmin ²⁾

¹⁾Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat

Email: ¹⁾ aisyahsyehadiah@gmail.com; ²⁾ madjirsulbahri@gmail.com; ²⁾ darmin121965@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Mei 2023]
Revised [31 Mei 2023]
Accepted 06 Juni 2023]

KEYWORDS

The Influence of Work Motivation, Organizational Climate, Intellectual Intelligence, and Emotional Intelligence on Job Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional terhadap prestasi guru SMP Negeri 5 Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dan kuesioner. Penelitian menggunakan metode survei, responden penelitian adalah sebagian guru sebanyak 35 orang. Instrumen koesioner mengenai Prestasi Kerja sebagai variabel terikat, Pembagian tugas, pembinaan, Keterampilan kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas dan alat analisis menggunakan regresi berganda. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pembinaan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Iklim organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi. Komitmen kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional secara parsial dan korelasi ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Guru SMP Negeri 5 Muara Enim
Kata Kunci : Pengaruh Motivasi Kerja,

ABSTRACT

This study aims to influence work motivation, organizational climate, intellectual intelligence, emotional intelligence on teacher achievement at SMP Negeri 5 Muara Enim. The type of research used in this research is quantitative research. The data in this study used primary data using research data collection techniques and questionnaires. The research used a survey method, the research respondents were some 35 teachers. Questionnaire instruments regarding work performance as related variables, division of tasks, coaching, work skills and organizational commitment as independent variables and analysis tools using multiple regression. From the results of the study it was found that the influence of work motivation, organizational climate, intellectual intelligence, emotional intelligence partially has a significant influence on work performance. Coaching partially has a significant effect on work performance. Organizational climate partially has a significant influence on achievement. Intellectual intelligence commitment, emotional intelligence partially and correlation have a significant effect on teacher achievement at SMP Negeri 5 Muara Enim

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor- faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar guru mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingindicapai oleh seseorang individu.

Menurut Newstrom dan Davis (2016: 21), iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa

iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh guru yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

bahwa iklim organisasi yang ada di SMP Negeri 5 Muara Enim belum menunjukkan iklim organisasi yang baik. selain iklim organisasi, kecerdasan intelektual juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru.

Intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari Intelligence Quotient adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan. Beberapa cara dalam mendefinisikan kecerdasan dijelaskan melalui berbagai kasus termasuk kreatifitas, kepribadian, watak, pengetahuan atau kebijaksanaan. Menurut Vendy (2016) intelektual adalah kecerdasan berfikir dan otak cemerlang yang mengelolah otak kanan dan otak kiri secara berimbang. Sedangkan menurut Trihandini (2015) kecerdasan intelektual adalah kecerdasan kognitif yang dimiliki individu secara global.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di SMP Negeri 5 Muara Enim, dengan temuan didapat kurang efektifnya tenaga kerja atau guru di lingkungan SMP Negeri 5 Muara Enim antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh banyak guru yang datang hanya untuk ngobrol, sementara ada guru yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya guru yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan yang melaksanakan pekerjaan kebanyakan orang tertentu saja yaitu guru yang berhadapan langsung dengan pekerjaan umum.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan .

Iklim Organisasi

iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh guru yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.

Kecerdasan Intelektual

kecerdasan intelektual adalah kemampuan untuk bertindak secara terarah, berfikir secara rasional, dan menghadapi lingkungan secara efektif. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa intelegensi adalah suatu kecerdasan mental yang melibatkan proses berfikir secara rasional. Oleh karena itu, intelegensi tidak dapat diamati secara langsung melainkan harus disimpulkan dari berbagai tindakan nyata yang merupakan manifestasi dari proses berfikir rasional itu. sedangkan IQ atau singkatan dari Intelligence Quotient adalah skor yang diperoleh dari sebuah tes kecerdasan.

Kecerdasan Emosional Prestasi Kerja

Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Sedangkan, kecerdasan mengacu pada kapasitas untuk memberikan alasan yang valid akan suatu hubungan. Kecerdasan emosional (EQ) belakangan ini dinilai tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual (IQ). Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional dua kali lebih penting daripada kecerdasan intelektual dalam memberikan kontribusi terhadap kesuksesan seseorang.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (kausalitas), yaitu untuk melihat pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Metode Angket (Daftar Pertanyaan) Menurut Suharsimi Arikunto (2013:151).
 “Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. ”. Dalam penelitian ini metode angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat. Responden yang diberikan angket harus memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam angket.
2. Metode Dokumentasi
 Menurut Suharsimi Arikunto (2013 :154) ”dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah agenda, notulan, rapat dan sebagainya”. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, yaitu data yang telah tersedia di instansi data yang diperoleh tidak langsung dari responden.
3. Observasi
 Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap aktifitas organisasi yang diteliti, sehingga dapat membuat catatan- catatan yang objektif
4. Wawancara (Interview)
 Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung dengan pemimpin organisasi atau dengan wakilnya yang ditunjuk

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan meneliti sejumlah responden dengan karakteristik responden yang diteliti sebagai berikut :

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	-	-
Diploma	-	-
Sarjana S1	35	100
Sarjana S2	-	-
Jumlah	35	100 %

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Klamim

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – Laki	10	28,57
Perempuan	25	71,42
Jumlah		100 %

Responden dengan karakteristik bedasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau 28,57 persen dan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 71,42 persen. Jadi responden yang terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan. dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara scor butir pertanyaan dengan total scor konstruk/ variabel. Untuk lebih jelas melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Uji Butir Soal Motivasi Kerja (X1)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.70	38.678	.887	.950
Item2	39.80	35.288	.875	.943
Item3	40.40	36.044	.767	.947
Item4	40.00	31.778	.877	.942
Item5	40.10	34.322	.898	.941
Item6	40.20	31.067	.953	.938
Item7	40.10	35.656	.724	.948
Item8	40.30	34.011	.788	.945
Item9	40.30	31.788	.895	.941
Item10	40.50	35.611	.564	.956

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0,300. Dan jika memiliki nilai r (Corrected Item – Total Correlation) < 0,300 maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji Butir Soal Iklim Organisasi

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.70	37.344	.903	.944
Item2	39.80	33.956	.892	.942
Item3	40.20	37.956	.759	.946
Item4	39.80	37.067	.876	.944
Item5	40.10	32.989	.973	.936
Item6	40.30	37.567	.676	.952
Item7	39.90	37.433	.795	.947
Item8	40.10	32.989	.973	.936
Item9	40.20	38.622	.673	.952
Item10	40.40	38.267	.525	.955

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0,300. Dan jika memiliki nilai r (Corrected Item – Total Correlation) < 0,300 maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji Butir Soal Kecerdasan Intelektual (IQ)(X3)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	37.90	46.989	.960	.967
Item2	38.00	49.333	.727	.973
Item3	37.90	46.322	.840	.970
Item4	38.00	48.222	.853	.970
Item5	38.00	43.556	.976	.965
Item6	38.10	44.322	.941	.966
Item7	38.00	43.556	.976	.965
Item8	38.20	48.622	.730	.973
Item9	38.60	46.044	.756	.974
Item10	38.00	43.556	.976	.965

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0,300. Dan jika memiliki nilai r (Corrected Item – Total Correlation) < 0,300 maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji Butir Soal Kecerdasan Emosional (EQ)(X4)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.00	42.444	.917	.945
Item2	39.00	42.444	.917	.945
Item3	39.40	51.822	.377	.963
Item4	39.10	42.322	.905	.945
Item5	39.30	42.011	.937	.944
Item6	39.50	42.722	.807	.950
Item7	39.20	46.622	.782	.951
Item8	39.50	42.500	.946	.944
Item9	39.50	48.056	.710	.954
Item10	39.80	44.176	.715	.954

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0,300. Dan jika memiliki nilai r (Corrected Item – Total Correlation) < 0,300 maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji Butir Soal Prestasi Kerja (Y)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	39.00	51.333	.932	.962
Item2	39.00	51.333	.932	.962
Item3	39.60	48.044	.886	.961
Item4	39.20	47.067	.919	.960
Item5	39.40	46.711	.949	.959
Item6	39.60	47.378	.825	.964
Item7	39.30	47.122	.908	.960
Item8	39.40	51.156	.853	.963
Item9	39.70	49.122	.838	.963
Item10	40.00	50.000	.624	.972

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki status valid, karena nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > 0,300. Dan jika memiliki nilai r (Corrected Item – Total Correlation) < 0,300 maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Motivasi Kerja	0.950	0,600	Reliabel
Iklim Organisasi	0.952	0,600	Reliabel
Kecerdasan Intelektual (IQ)	0.972	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional (EQ)	0.955	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja	0.966	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan SSSSSSS valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument dengan nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Kecerdasan Intelektual (IQ)(X3), Kecerdasan Emosional (EQ)(X4) dengan Prestasi Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	4.857	3.882		1.251	.214	-12.581	2.867
Motivasi Kerja	.186	.064	.211	2.905	.005	-.314	-.059
Iklim Organisasi	.836	.114	.713	7.325	.000	.609	1.063
Kecerdasan Intelektual	.250	.054	.272	4.641	.000	.143	.357
Kecerdasan Emosional	.198	.101	.217	1.956	.054	-.003	.399

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 4,857 + 0,186 X_1 + 0,836 X_2 + 0,250 X_3 + 0,198 X_4$. Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1. $\alpha_1 = 0,186$ bertanda positif berarti terdapat hubungan yang positif antarvariabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).
- 2. $\alpha_2 = 0,836$ bertanda positif berarti terdapat hubungan yang positif antarvariabel Iklim Organisasi (X2) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).
- 3. $\alpha_3 = 0,250$ bertanda positif berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel Kecerdasan Intelektual (IQ) (X3) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).
- 4. $\alpha_4 = 0,198$ bertanda positif berarti terdapat hubungan yang positif antarvariabel Kecerdasan Emosional (EQ) (X4) dengan variabel Prestasi Kerja (Y).

Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
			Lower Bound	Upper Bound
			(Constant)	1.251
Motivasi Kerja	2.905	.005	-.314	-.059
Iklim Organisasi	7.325	.000	.608	1.063
Kecerdasan Intelektual	4.641	.000	.143	.357
Kecerdasan Emosional	1.956	.054	-.003	.399

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

- 1. Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- 2. Variabel Iklim Organisasi (X2) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- 3. Variabel Kecerdasan Intelektual (IQ) (X3) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual (IQ) (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
- 4. Variabel Kecerdasan Emosional (EQ) (X4) diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,054 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional (EQ) (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Tabel Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
a. Regression	1232.250	4	308.063	62.430	.000
b. Residual	394.762	80	4.935		
Total	1627.012	84			

Tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian 0,05, yaitu probabilitas dengan nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel – variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2), Kecerdasan Intelektual (IQ) (X3) dan Kecerdasan Emosional (EQ) (X4) berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim.
3. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perangkat Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim.
4. Pendidikan, kompetensi, pelatihan dan komitmen kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim.

Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya jika melakukan penelitian dengan topik yang sama sebab peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel yang diteliti agar menambahkan alat analisis dalam melakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih signifikan.
2. Civitas Akademik Pascasarjana STIE Serelo Lahat, untuk mendapatkan informasi mengenai kecemasan akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan Tesis di Pascasarjana STIE Serelo Lahat secara menyeluruh dan mendalam dapat digunakan metode penelitian kualitatif ataupun metode campuran kuantitatif dan kualitatif.
3. Iklim organisasi sangat menentukan baik buruknya prestasi kerja pegawai SMP Negeri 5 Muara Enim, maka dari itu sebaiknya iklim organisasi harus ditingkatkan sehingga dengan adanya peningkatan dari iklim organisasi maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai SMP Negeri 5 Muara Enim.
4. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja SMP Negeri 5 Muara Enim akan tetapi, sebaiknya kecerdasan emosional harus tetap ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai meningkat.
5. Kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja SMP Negeri 5 Muara Enim, dengan demikian sebaiknya kecerdasan intelektual pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai meningkat.
6. Dengan motivasi kerja, iklim organisasi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional berpengaruh secara bersama – sama terhadap prestasi kerja, maka sebaiknya motivasi kerja, iklim organisasi, kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional harus ditingkatkan secara bersama – sama agar prestasi kerja pegawai meningkat
7. selaku pengguna pelayanan perangkat desa, maka hendaknya masyarakat ikut serta membantu perangkat desa dan senantiasa mengawasi apa yang dikerjakan oleh perangkat desa dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2015), memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja
- Arikunto, (2015), *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksa : Jakarta
- Citra Rumondang Ida Marya (Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau), dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru”.
- Ghosali (2015), *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Harbani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2014) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai
- I Gede Adiputra, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta, dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara”.
- Jaali (2017), Dalam buku Psikologi Pendidikan faktor yang mempengaruhi intelegensi
- Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2016), iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

- Lussier (2015), *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Caps. (Center For Academic Publishing Service), Jakarta
- Margono, (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta. Jakarta
- Miller (2014). *Teknik Sampling*. Bandung : Alfabeta
- Nasution (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Newstrom dan Davis (2016), iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka
- Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri
- Purbayu (2016) *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) EdisiKedua*, Bumi Aksara Jakarta