

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KECERDASAN EMOSIONAL DAN DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
AFIATUL MAULUDYAH
(20612011055)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KECERDASAN EMOSIONAL DAN DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH
JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:
AFIATUL MAULUDYAH
(20612011055)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap
Kecerdasan Emosional dan Dampaknya pada Motivasi Kerja
Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah
Jawa Timur

Disusun oleh : Afiatul Mauludiyah

NIM : 20612011055

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang,

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(ADITA NAFISA, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(NIKI PUSPITA SARI, S.Pd., M.M)

NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Afiatul Mauludyah
NIM : 20612011055
HARI : Kamis
TANGGAL : 06 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Pada Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya dengan ini menyatakan bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi manapun, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam Skripsi ini namun disebutkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam Skripsi ini didapatkan unsur-unsur tiruan, saya bersedia jika Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu UU No.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dimana menyatakan bahwa lulusan Perguruan Tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan tiruan akan dicabut gelarnya, dan dalam pasal 70 yang berbunyi lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana yang ada dalam pasal 25 ayat 2 terbukti merupakan hasil tiruan akan dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 tahun atau denda sebesar Rp. 200.000.000 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 23 April 2024



Afiatul Mauludyah

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

HALAMAN PERUNTUKAN

**Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah, ibu, dan
adik saya tercinta.**

**Mohon maaf apabila gelar sarjana yang akan didapat ini
prosesnya lebih lama dari seharusnya.
Semoga tetap bisa membuat ayah, ibu, dan adik bangga.**

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT karena telah menyelesaikan poroposal skripsi ini. Tanpa campur tangan dan kuasa-Nya, saya tidak yakin akan dapat mengampukan srangkaian proses panjang dalam pembuatan skripsi ini. Bukan tanpa air mata, keringat, lelah, serta perjuangan dalam prosesnya, melainkan Allah lah yang menguatkan saya disetiap aduan yang saya panjatkan dalam naik dan turunnya perjalanan pembuatan skripsi ini.

Akhir dari perjalanan saya sebagai mahasiswa manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang bukan tanpa siapa-siapa. Di akhir episode bahagia, yang merupakan garis *finish* dari perjalanan ini tidak lepas dari peran berharga dari berbagai pihak yang akan saya sebutkan dibawah, dimana tanpa mereka, tulisan ini mungkin tidak akan pernah sampai di tangan pembaca. Saya hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan dan uluran tangan pihak-pihak lain.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya, secara khusus saya membuat halaman terima kasih yang ingin saya sampaikan setulus mungkin. Semoga semua kebaikan, doa, serta dukungan moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis memberikan balasan terbaik dari Tuhan, pemilik alam semesta.

Sehubungan dengan hal itu, penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan kepada dua orang yang paling berjasa dalam hidup saya. Dua orang yang saya panggil ayah dan ibu. Terima kasih karena selalu menjaga saya dalam doa-doa yang selalu dilangitkan dan tak hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, selalu memberikan motivasi dan mendukung saya dalam

mengejar impian saya apapun itu. Ayah dan Ibu telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit, dan saya berjanji tidak akan membiarkan semua itu sia-sia. Saya akan terus melakukan yang terbaik untuk setiap kepercayaan yang diberikan. Saya akan tumbuh menjadi sosok yang bisa menjadi kebanggaan ayah dan ibu. Terima kasih untuk setiap pengorbanan dan perjuangannya untuk kehidupan saya. Kalian memang tidak sempurna, tetapi kalian adalah hal hebat dan luar biasa yang terjadi dalam kehidupan saya. Rasa terima kasih juga saya ucapkan kepada adik saya yang menjadi salah satu alasan semangat tinggi saya dalam menyelesaikan skripsi ini agar menjadi contoh teladan yang baik dan kebanggaan baginya. Alhamdulillah saya sudah berada di tahap ini, maka dari itu saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk kedua orang tua dan adik saya tercinta. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi karena ayah, ibu, serta adik harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya kedepannya. Aku selalu menyayangi kalian.

2. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan penuh kepada seluruh mahasiswa, khususnya bagi penulis. Sehingga penulis bisa termotivasi dalam menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
3. Bapak M. Yusuf Azwar Anas S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya tujukan kepada Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku dosen pembimbing sekaligus salah satu

orang yang berjasa dalam penulisan skripsi ini. Tanpa beliau, saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Lebih dari itu, pengalaman serta ilmu kehidupan yang luar biasa Ibu Niki berikan kepada saya, banyak hal yang saya pelajari dari Ibu Niki selama proses penulisan skripsi ini hingga menjadikan saya sosok pribadi yang lebih baik dari sebelumnya. Saya bersyukur, diberikan kesempatan yang luar biasa oleh Tuhan untuk menjadi salah satu anak bimbing Ibu Niki, seseorang yang berdedikasi yang pernah saya temui. Terima kasih banyak, rasanya ucapan terima kasih ini tidak akan cukup mengganti waktu, tenaga, pikiran yang telah Ibu Niki curahkan ditengah kesibukan tetapi tetap selalu mengingatkan, mengarahkan, serta membagikan ilmu pengetahuannya kepada saya. Semoga Tuhan selalu melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan segala kebaikan kepada Ibu Niki serta keluarga.

6. Terima kasih dan hormat saya kepada seluruh jajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, atas segala ilmu dan pelajaran berharga yang telah diberikan kepada saya selama menimba ilmu di kampus yang tercinta ini. Tak terkecuali Ibu Imalatul Hidayah, S.Kom selaku staff TU Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu saya dalam proses administrasi fakultas.
7. Tidak lupa terima kasih kepada Arif Soeka Dewi, seorang saudara, sahabat, teman berkeluh kesah, yang selalu ada dalam setiap suka dan duka. Seseorang yang selalu menjadi pendukung dalam setiap langkah dan proses saya bertumbuh, mengembalikan rasa semangat dan motivasi saya. Semoga masa depan yang cerah selalu menanti kita di masa yang akan datang.

8. Alm. Mas Mohammad Fahrur Rozi, seseorang yang telah hidup bersama selama 24 tahun. Terima kasih karena telah menjadi panutan dan kakak yang luar biasa sehingga adikmu bisa berada di titik ini sekarang, meskipun pada akhirnya dia harus berjuang tanpa kau temani.
9. Terimakasih kepada teman seperbimbingan saya, waktu yang singkat mengenal kalian tetapi selalu menjadi penyemangat satu sama lain dalam penyusunan skripsi ini. Terkhusus teman-teman Manajemen SDM 20 B, yang menjadi teman seperjuangan, tempat bercerita, tempat berkeluh kesah, selama 4 tahun waktu yang telah kita lewati bersama merupakan kenangan, pelajaran, serta pengalaman yang tidak akan terlupakan. Ini bukanlah akhir dari perpisahan kita melainkan permulaan dari sebuah awal yang baru.
10. Bapak dan Ibu karyawan serta rekan-rekan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, terima kasih karena telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuisioner. Tidak banyak yang dapat saya haturkan kepada responden semua selain ungkapan syukur dan rasa terima kasih atas ketersediaannya, bantuan, dukungan, serta motivasi bagi saya selama ini. Tanpa kalian, saya tidak akan sampai di titik ini. Semoga apa yang menjadi harapan kita semua, Tuhan akan selalu menghendakinya.
11. Terima kasih kepada semesta, dan semua yang ada di dalamnya, dengan caranya dan begitu baiknya turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan yang terakhir, kepada sosok perempuan sederhana namun terkadang sangat sulit dimengerti isi kepalanya, penulis karya tulis ini, diri saya sendiri, Afiatul Mauludyah. Seorang perempuan 26 tahun saat menyelesaikan karya tulis ini. Terima kasih telah hadir di dunia ini walaupun

banyak yang tidak ikut serta merayakan hadirimu di dunia namun tetap bersyukur karena banyak pula manusia yang dengan bahagia merayakan kehadiranmu di dunia. Terima kasih karena telah bertahan dan berjuang sejauh ini melewati naik turunnya hidup yang tidak bisa di tebak adanya. Terima kasih tetap memilih maju dan selalu merayakan dirimu sendiri sampai titik ini, walaupun seringkali merasa putus asa atas apa yang diusahakan belum berhasil namun terima kasih karena menjadi sosok yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Berbahagialah selalu dimanapun berada, merayakan atas apa yang sudah dilalui, dan pastikan jiwamu selalu menjadi bagian dari hal baik di alam semesta.



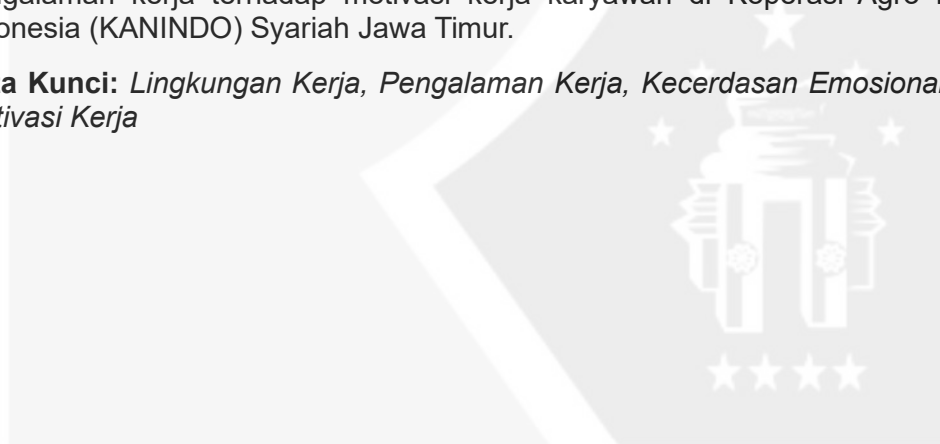
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Mauludyah, Afiatul. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan Dampaknya pada Motivasi Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur (Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional dan dampaknya pada motivasi kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur, dimana merupakan lembaga keuangan mikro dengan system ekonomi syariah yang bergerak dalam bidang pemberdayaan ekonomi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) serta teknik pengambilan sampelnya melalui teknik sampel jenuh dengan jumlah karyawan sebanyak 73 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan studi kepustakaan, serta penyebaran kuisioner melalui *Google Form*. Metode analisis penelitian dibantu dengan program *Partial Least Square* yang menggunakan *software SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, terdapat pengaruh negative dan signifikan antara pengalaman kerja dengan motivasi kerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja karyawan, kecerdasan emosional tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan kecerdasan emosional dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja*

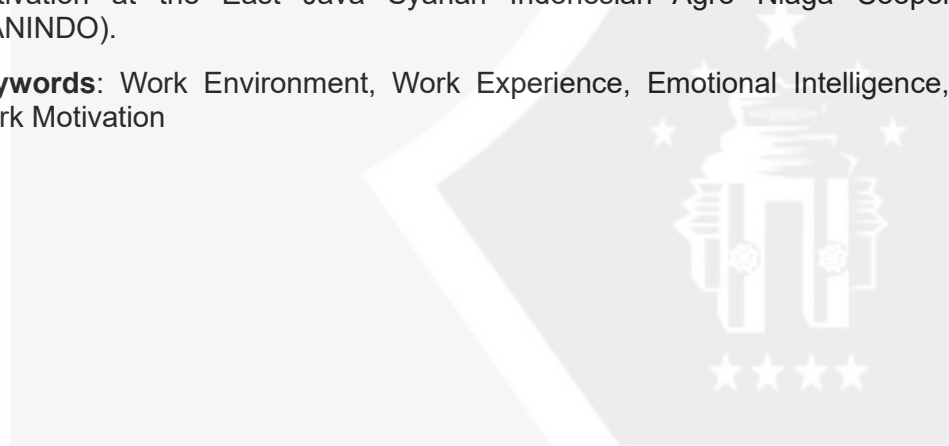


ABSTRACT

Mauludyah, Afiatul. 2024. The Influence of the Work Environment and Work Experience on Emotional Intelligence and its Impact on Employee Work Motivation in the East Java Sharia Indonesian Agro Niaga Cooperative (KANINDO) (Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., MM)

This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and work experience on emotional intelligence and its impact on employee work motivation at the East Java Syariah Indonesian Agro Niaga Cooperative (KANINDO), which is a microfinance institution with a sharia economic system that operates in the field of economic empowerment. This type of research is quantitative research using path analysis and sampling techniques using saturated sampling techniques with a total of 73 employees. The data collection methods used were observation, documentation study and literature study, as well as distributing questionnaires via Google Form. The research analysis method is assisted by the Partial Least Square program which uses SmartPLS version 4 software. The research results show that there is a positive and significant influence between the work environment on emotional intelligence, work experience has a positive and significant influence on emotional intelligence, the work environment has a positive and significant influence on motivation employee work, there is a negative and significant influence between work experience and employee work motivation, there is a positive and significant influence of emotional intelligence on employee work motivation, emotional intelligence cannot mediate the influence of the work environment on employee work motivation, and emotional intelligence can mediate the influence of work experience on employee work motivation at the East Java Syariah Indonesian Agro Niaga Cooperative (KANINDO).

Keywords: Work Environment, Work Experience, Emotional Intelligence, and Work Motivation



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat, dan pengikutnya di akhir zaman.

Hanya dengan izin dan pertolongan Allah SWT serta ikhtiar dan usaha yang sungguh-sungguh penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan Dampaknya pada Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur** guna menuntaskan syarat penyusunan skripsi dan memperoleh gelar sarjana (S1) pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Studi yang mencoba menggali dan memahami mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dalam hal ini motivasi kerja karyawan yang mana masih ada karyawan kurang termotivasi dengan pekerjaan mereka sehingga mengarah pada penurunan realisasi pekerjaan. Dengan demikian dibutuhkan peran pimpinan bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

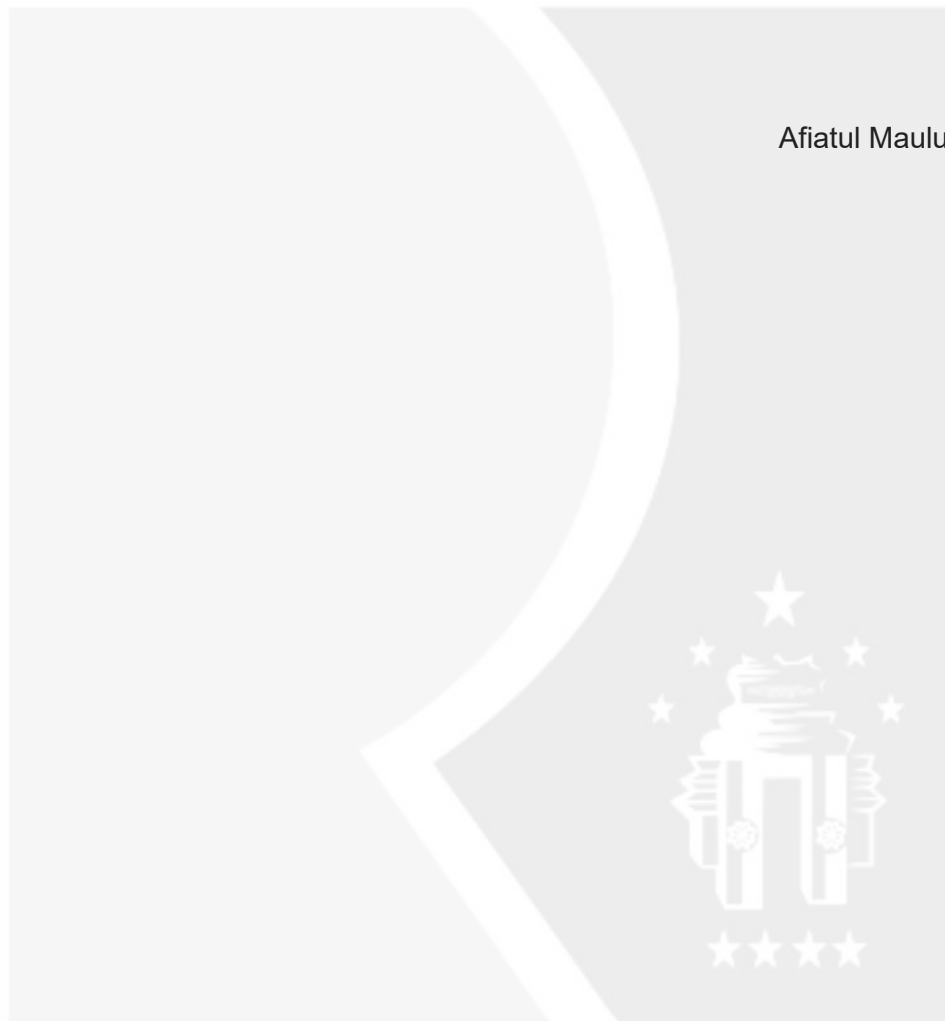
Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat pada skripsi ini. Skripsi ini tentu masih jauh dari kata sempurna baik dalam hal isi maupun pemakaian bahasa. Maka dari itu, penulis dengan senang hati menerima dan sangat mengapresiasi apabila ada kritik dan saran membangun yang

diberikan. Semoga skripsi ini dapat menjadi manfaat dan memberikan wawasan baru bagi para pembaca umumnya serta bagi penulis sendiri khususnya.

Kepanjen, 23 April 2024

Penulis,

Afiatul Mauludyah



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
HALAMAN PERUNTUKAN.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Empiris	12
2.2 Kajian Teoritis.....	26
2.2.1 Motivasi Kerja	26
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2.2.1.2 Ciri-ciri Motivasi	27
2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	29
2.2.1.4 Aspek-aspek dalam motivasi kerja.....	30
2.2.1.5 Indikator-indikator motivasi kerja	32
2.2.2 Kecerdasan Emosional	34
2.2.2.1 Pengertian kecerdasan emosional.....	34
2.2.2.2 Komponen-komponen kecerdasan emosional	35
2.2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional	38
2.2.2.4 Indikator-indikator kecerdasan emosional.....	40
2.2.3 Pengalaman Kerja	43
2.2.3.1 Pengertian pengalaman kerja.....	43
2.2.3.2 Faktor-faktor pengalaman kerja.....	44
2.2.3.3 Indikator-indikator pengalaman kerja	44

2.2.4 Lingkungan Kerja	45
2.2.4.1 Pengertian lingkungan kerja	45
2.2.4.2 Jenis-jenis lingkungan kerja.....	46
2.2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	49
2.2.4.4 Indikator-indikator lingkungan kerja	52
2.2.5 Hubungan antar Variabel	53
2.2.5.1 Hubungan lingkungan kerja dengan kecerdasan emosional	53
2.2.5.2 Hubungan pengalaman kerja dengan kecerdasan emosional.....	55
2.2.5.3 Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja.....	56
2.2.5.4 Hubungan pengalaman kerja dengan motivasi kerja	58
2.2.5.5 Hubungan kecerdasan emosional dengan motivasi kerja	58
2.2.5.6 Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja yang dimediasi oleh kecerdasan emosional.....	60
2.2.5.7 Hubungan pengalaman kerja dengan motivasi kerja yang dimediasi oleh kecerdasan emosional.....	61
2.2.6 Model Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
3.1 Rancangan Penelitian	64
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	65
3.2.1 Lokasi penelitian	65
3.2.2 Waktu penelitian	65
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	65
3.4 Populasi dan Sampel	75
3.4.1 Populasi Penelitian	75
3.4.2 Sampel Penelitian.....	75
3.5 Sumber Data	76
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	76
3.7 Teknik Analisis Data	79
3.7.1 Analisis model pengukuran (<i>outer model</i>)	80
3.7.2 Analisis model struktural (<i>inner model</i>).....	82
3.7.3 Uji efek Mediasi	84
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	86
4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	86
4.1.2 Visi dan Misi KANINDO Syariah Jawa Timur.....	87
4.1.3 Kelembagaan dan Struktur Organisasi.....	88
4.2 Deskriptif Data.....	89
4.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	89

4.2.2 Karakteristik Responden	90
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	93
4.3 Analisis Data	99
4.3.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	100
4.3.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	107
4.3.3 Uji Efek Mediasi	114
4.4 Pembahasan	117
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional	118
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional	119
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	120
4.4.4 Pengaruh Pengalaman Kerja dengan Motivasi Kerja	121
4.4.5 Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Motivasi Kerja	122
4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kecerdasan Emosional	123
4.4.7 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kecerdasan Emosional	125
BAB V PENUTUP	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran	128
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN-LAMPIRAN	134



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 2. Variabel, Indikator, Item Penelitian.....	73
Tabel 3. Skala Pengukuran.....	79
Tabel 4. Karakteristik berdasarkan bagian.....	90
Tabel 5. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	91
Tabel 6. Karakteristik berdasarkan usia.....	92
Tabel 7. Karakteristik berdasarkan Pendidikan.....	93
Tabel 8. Distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja.....	94
Tabel 9. Distribusi jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja.....	95
Tabel 10. Distribusi jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional.....	97
Tabel 11. Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja.....	98
Tabel 12. Uji Validitas Model Pengukuran.....	101
Tabel 13. Uji Validitas Model Pengukuran.....	102
Tabel 14. Hasil <i>Cross Loading</i>	104
Tabel 15. <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	106
Tabel 16. Uji Reliabilitas.....	107
Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	108
Tabel 18. <i>Path Coefficient</i>	110
Tabel 19. <i>Indirect Effect</i>	113
Tabel 20. Pengelolaan Data f-square.....	115
Tabel 21. <i>Path Coefficient</i>	116



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	63
Gambar 2. Struktur Organisasi KANINDO Syariah Jawa Timur	89
Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian	104
Gambar 4. <i>Path Coefficient</i>	113



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kartu Bimbingan	135
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	137
Lampiran 3 Tabulasi Data	142
Lampiran 4 Lampiran Analisis Data.....	148
Lampiran 5 Gambar Model Penelitian	153
Lampiran 6 Gambar Model Penelitian (Bootstrapping).....	153
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	154



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan berbagai aspek seperti sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sarana dan prasarana, serta organisasi dan manajemen. Kesiapan sumber daya manusia khususnya terkait dengan profesionalisme merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, sehingga dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh keberadaan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, motivasi, serta semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas (Kuswati, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena merupakan faktor utama yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, bakat, tenaga, dan kreativitas agar dapat mengelola perusahaan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia, tujuan perusahaan tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan (Prasodjo, 2022).

Suatu perusahaan lebih banyak menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dibandingkan masalah sumber daya ekonomi lainnya, karena mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang sifatnya teknis (Purnama *et al.*, 2020). Saat ini, banyak karyawan kurang termotivasi dengan pekerjaan mereka yang mengarah pada penurunan realisasi pekerjaan sehingga tidak sepenuhnya mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi karyawan merupakan masalah utama untuk suatu perusahaan apapun. Menurut Hasibuan (2017) dalam mengelola manajemen

sumber daya manusia pimpinan harus memperhatikan perbedaan antar individu karyawan baik secara fisik maupun psikis karena kebutuhan setiap individu tentu berbeda. Dengan demikian dibutuhkan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu perhatian yang harus diberikan adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, dari aspek fisik kerja, psikologis kerja, ataupun dengan menciptakan interaksi antar karyawan yang baik agar suasana kerja yang tercipta lebih nyaman dan harmonis. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih semangat lagi di dalam melaksanakan pekerjaannya, namun sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pemberian motivasi merupakan hal yang penting dalam setiap lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong diri karyawan tersebut untuk bekerja lebih giat dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap setiap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pimpinan suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya. Meningkatkan motivasi kerja karyawan tentunya tidak semudah yang diharapkan, karena setiap individu pada dasarnya memiliki sifat unik dan faktor pendorong motivasi yang beragam. Pendapat yang menyatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan eksternal dan internal, pengetahuan dan keterampilan, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologi, dan juga kepemimpinan (Resi & Djakaria, 2020). Sementara Qomariah (2020) menjelaskan aspek-aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, meliputi rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan sesuai, lingkungan kerja yang

menyenangkan, penghargaan atas pencapaian kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Selain pengaruh dari beberapa faktor yang telah disebutkan, menurut pendapat dari Ardana (2008) dalam (Limanihtada & Suhadi, 2018) bahwa ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu karekteristik individu yang termasuk diantaranya sikap terhadap diri sendiri, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, dan perasaan keyakinan, hal-hal tersebut mengacu kepada kecerdasan emosional seseorang dalam mengelola dan mengatur emosi yang ada dalam dirinya. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi adalah faktor pekerjaan termasuk lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan gaji yang diterima. Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, penelitian ini berusaha mengkaji lebih mendalam terkait faktor lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kecerdasan emosional.

Konsep kecerdasan emosional sendiri merupakan fenomena yang terbilang baru dalam dunia psikologi industri maupun dalam perusahaan, akan tetapi penggunaannya dalam dunia kerja saat ini sangat diperlukan. Kecerdasan emosional sendiri menurut Goleman (2018) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya, dapat mengenali emosi yang ada dalam diri orang lain, serta kaitannya dengan membangun hubungan yang baik dengan orang lain, hal inilah yang akan membawa orang tersebut dapat bekerja sama dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain dapat memberikan dampak pada motivasi kerja, kecerdasan emosional sendiri juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana menurut pendapat Walgito (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor internal yang bersumber dari dalam diri seseorang yaitu kesehatan jasmani, pengalaman, serta emosi. Sementara faktor eksternal yang bersumber dari luar seperti lingkungan baik dari

lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, maupun lingkungan kerja. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jati (2016) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kecerdasan emosional karyawan. Sedangkan penelitian oleh Shipley *et al.*, (2010) bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan tiga dari empat unsur kecerdasan emosional. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kecerdasan emosional yang saling berkaitan, dimana dalam penelitian ini tiga faktor penting ini yang akan dilihat, yaitu lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik (Nitisemito, 2000 dalam Rezita, 2018). Menurut Purnama, lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan antar karyawan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik juga memiliki semangat tinggi dalam meningkatkan kinerjanya (Purnama *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Bulukumba” bahwa lingkungan kerja secara simultan serta secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba (Amalia, 2021). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pengkombinasian antara pengalaman kerja dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja maka dapat menghasilkan kesesuaian yang baik dalam kinerja. Karena itu motivasi kerja harus dijaga agar tetap pada kondisi yang baik (Resi & Djakaria, 2020).

Pengalaman kerja menurut Robbins & Judge (2017) terbentuk dari keterampilan dan pengetahuan selama bekerja. Karyawan yang memiliki

pengalaman kerja, sedikit banyak telah menemui berbagai masalah kerja dan memiliki kemampuan dalam upaya menyelesaikan masalah-masalah kerja tersebut. Mereka juga memiliki kemampuan kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lain yang belum memiliki pengalaman kerja. Namun hal itu karena mereka menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan kerja dan terus melakukan pembelajaran dari waktu ke waktu. Pengalaman kerja dinilai dari ragam pekerjaan yang dikuasai oleh karyawan, selain itu masa kerja juga menjadi tolak ukur dari pengalaman kerja karyawan itu sendiri (Hariani *et al.*, 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Putri & Purwanto (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya” bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja.

Selain lingkungan kerja dan pengalaman kerja, kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut Goleman (2020) IQ atau *Intelligence Quotient* sebenarnya hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan seseorang, sedangkan 80% lainnya bersumber dari faktor-faktor kemampuan lain, seperti EQ atau *Emotional Quotient* yakni kemampuan memotivasi diri sendiri, menangani rasa frustrasi, mengelola tuntutan hati, mengelola suasana hati (*mood*), memahami emosi orang lain serta mampu bekerja sama. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan dapat memotivasi dirinya sendiri, hingga mengendalikan keinginan-keinginan yang akan dilakukan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mengatur suasana hati dan menjaga agar beban *stress* tidak menghilangkan kemampuan berpikir dan rasa tenggang hatinya.

Kecerdasan emosional yang memotivasi diri seseorang untuk mencari dan menghidupkan ambisi serta nilai yang dapat mengubah apa yang dipikirkan

menjadi apa yang dijalani. Dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan memiliki produktivitas dalam pencapaian kerja dan membantu meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pemimpin, maupun karyawan dengan karyawan lainnya yang akan berdampak pada motivasi kerja karyawan (Hasibuan, 2017). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarnoto & Romli (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Belajar terhadap Motivasi Siswa SMA Negeri 3 Tangerang Selatan” bahwasannya terdapat pengaruh yang positif dan simultan antara kecerdasan emosional dan lingkungan belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas XI di SMA Negeri 3 Tangerang Selatan. Maka dari itu, setiap individu perlu memiliki kecerdasan emosional yang baik agar dapat mempertahankan motivasi diri untuk menjalankan setiap tugas dengan baik sehingga dapat mencapai suatu tujuan. Namun, hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Pardede dan Indrawati (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Perempuan Bekerja di Bali” dimana secara parsial kecerdasan emosional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini akan menjawab kesenjangan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional. Sampai saat ini, belum banyak penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Jati (2016) dan Shipley *et al.*, (2010) sudah dilakukan beberapa tahun sebelumnya, dan dalam penelitian saat ini terdapat keterbaruan waktu, objek, serta responden yang berbeda, akankah hasil penelitian saat ini mendukung hasil penelitian sebelumnya atau sebaliknya. Penelitian ini juga akan menjawab kesenjangan penelitian terkait kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi

pada pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jati (2017); Shipley *et al.*, (2010); Sarnoto & Romli (2019) melihat kecerdasan emosional sebagai variabel eksogen dan variabel endogen terhadap motivasi kerja bukan sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu konsep dan proposisi dari variabel-variabel pada penelitian ini belum banyak diteliti sebelumnya sehingga menjadi keterbaruan dalam penelitian saat ini.

Sebagaimana diuraikan dalam penelitian diatas, studi ini berupaya mengupas tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional dan dampaknya pada motivasi kerja karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah Jawa Timur merupakan koperasi syariah yang sekarang ini berkembang pesat di wilayah Kota Malang. Perkembangan Kanindo Syari'ah bisa terlihat dari 13 kantor cabang yang dibuka disekitar wilayah Malang Raya. Sama halnya dengan lembaga keuangan syari'ah lainnya, produk yang Kanindo tawarkan juga seperti peminjaman modal, pembiayaan, tabungan, dan layanan investasi lainnya.

KANINDO Syariah Jawa Timur dalam melaksanakan peran dan fungsinya masih menghadapi banyak kendala sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, KANINDO Syariah Jawa Timur berusaha meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang selama ini dirasa belum optimal. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis serta informasi dari beberapa karyawan, masih terlihat adanya permasalahan terkait sumber daya manusia seperti motivasi kerja yang rendah, diketahui bahwa kecerdasan emosional karyawan seringkali mengalami masalah seperti komunikasi dan

perbedaan pendapat antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Tidak jarang karyawan memiliki kendala dalam mengelola emosinya, hal ini dikarenakan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan masih rendah. Lebih lanjut, pengamatan yang ditemukan oleh penulis menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang masih belum memadai dilihat dari penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja seperti ada beberapa penerangan yang kurang, kondisi udara yang kurang sejuk karena tidak semua ruang kerja mempunyai pendingin ruangan, kebisingan oleh suara kendaraan, banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk disekitar meja kerja yang membuat karyawan kurang nyaman. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan, hingga hilangnya konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengalaman kerja menunjukkan level seseorang dalam memahami pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dari tingkat pengetahuan serta keterampilannya dalam menuntaskan tugas dan pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja seorang karyawan itu sendiri. Berkaitan dengan pengalaman kerja, peneliti juga menemukan adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan. Hal ini terjadi karena kemampuan, keterampilan, dan pengalaman setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan masalah dalam pekerjaannya yang tentu berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan lebih tertarik untuk merekrut karyawan yang berpengalaman untuk jabatan tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis memfokuskan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan Dampaknya pada**

Motivasi Kerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO)

Syariah Jawa Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan secara seksama seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
5. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan melalui kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan melalui kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.

2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
5. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap motivasi kerja pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
6. Menganalisis pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.
7. Menganalisis pengaruh tidak langsung dari pengalaman kerja terhadap motivasi kerja melalui kecerdasan emosional pada karyawan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional dan dampaknya pada motivasi kerja karyawan pada Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur ini dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh cakrawala dan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam tentang definisi lingkungan kerja dan pengalaman terhadap kecerdasan emosional dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori ilmu-ilmu ekonomi dan sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Koperasi Kanindo Syariah Jawa Timur sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih maksimal.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan pengalaman kerja seseorang terhadap kecerdasan emosional dan dampaknya mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan bahan evaluasi. Serta memperbanyak studi penelitian yang dapat menjadi referensi pengembangan ilmu pengetahuan di dalam maupun di luar institusi, khususnya keilmuan manajemen, manajemen sumber daya manusia, dan ekonomi.

c. Bagi Peneliti

Untuk menuntaskan tugas akhir sebagai syarat kelulusan dan menunjukkan kapabilitas peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan program kuliah yang telah diambil. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan wadah bagi peneliti untuk mengimplementasikan teori-teori dari manajemen sumber daya manusia yang diterima.