

**PENGARUH STIMULUS, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL DAN DAMPAKNYA PADA
PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PU SUMBER DAYA AIR
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Oleh:

Ila Rochmawati

20612011060

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

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH STIMULUS, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUGAN KERJA
TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL DAN DAMPAKNYA PADA
PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PU SUMBER DAYA AIR
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Oleh:

Ila Rochmawati

20612011060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stimulus, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai ASN di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang

Disusun oleh : Ila Rochmawati

NIM : 20612011060

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang,

Mengetahui dan menyetujui.

Kaprodi,

(Adita Nafisa, SE, MM)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(Sinoliah S. Sos, MAB)

NIDN. 0720057401

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

TANDA PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

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

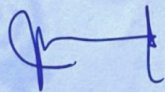
NAMA : Ila Rochmawati
NIM : 20612011060
HARI : Kamis
TANGGAL : 06 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Stimulus, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kecerdasan Emosional Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Asn Di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang

DINYATAKAN LULUS

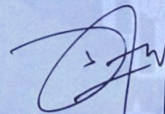
MAJELIS PENGUJI



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



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



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

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



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

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dalam Naskah Skripsi ini tidak memuat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapat gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang dikutip secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini dibatalakan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau voakasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.0000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang,

Yang menyatakan,



Ila Rochmawati

HALAMAN PERUNTUKAN

Especially to myself, my beloved parents, my beloved brother and best friend who always support the writer so that I can finish this report well. Not forgetting also to all those who have given support either directly or indirectly.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAK

Rochmawati, Ila. 2024. Pengaruh Stimulus, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai ASN di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang (Pembimbing: Sinollah,S.Sos, MAB)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stimulus, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai ASN di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang. Dinas tersebut merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Malang di bidang Pekerjaan Umum Sumber Daya Air. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) serta teknik pengambilan sampelnya menggunakan penelitian populasi atau studi populasi dengan jumlah 111 responden Pegawai ASN dengan menggunakan bantuan SPSS versi.22. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, penyebaran kuesioner melalui *Google Form*, dan dokumentasi. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa stimulus berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, stimulus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, stimulus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional pegawai ASN di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang.

Kata Kunci: *Stimulus, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Prestasi Kerja*

ABSTRACT

Rochmawati, Ila. 2024. The Influence of Stimulus, Work Experience and Work Environment on Emotional Intelligence and its impact on the Work Performance of ASN Employees at the Malang Regency Water Resources Public Works Department (Supervisor: Sinollah, S.Sos, MAB)

This research aims to determine and analyze the influence of Stimulus, Work Experience and Work Environment on Emotional Intelligence and its impact on the Work Performance of ASN Employees at the Malang Regency Water Resources Public Works Service. This service is an implementing element of the Malang Regency Government in the field of Water Resources Public Works. This type of research is quantitative research using path analysis and the sampling technique uses population research with a total of 111 ASN employee respondents using SPSS version 22. The data collection methods used were observation, interviews, distributing questionnaires via Google Form, and documentation. The results of this research show that stimulus has a significant effect on emotional intelligence, work experience has a significant effect on emotional intelligence, and the work environment has no significant effect on emotional intelligence, emotional intelligence has a significant effect on work performance, stimulus has a significant effect on work performance, work experience has a significant effect on work performance, and the work environment have no significant effect on work performance, stimulus has a significant effect on work performance through emotional intelligence, work experience has a significant effect on work performance through emotional intelligence, and the work environment has no significant effect on work performance through the emotional intelligence of ASN employees in the Department Malang Regency Water Resources PU.

Keywords: Stimulus, Work Experience, Work Environment, Emotional Intelligence, and Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian untuk skripsi yang bertempat di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang.

Tujuan penulis menyelesaikan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh Gelar Sarjana pada Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Drs. Imron Rosyadi Hamid SE.,M.Si
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar, S.E., M.M
3. Ibu Adita Nafisa, SE., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bapak Sinollah,S.Sos, MAB sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sangat sabar membimbing saya mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini, terimakasih untuk setiap motivasi dan nasehatnya
5. Ibu Erna Resmiatini,SMB.,M.Sc sebagai penguji 1 yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya
6. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M sebagai penguji 2 yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya Bapak Ibu Dosen Prodi Manajemen
8. Seluruh pegawai Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang yang telah banyak memberikan bantuan untuk ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada ibu, bapak, adik, teman-teman kuliah dan sahabat-sahabat ditempat kerja saya di UPTP SDA Ngajum atas dorongan semangat dan do'a yang luar biasa untuk saya.
10. Terimakasih seluruh teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2020 yang saling mensupport.

Malang,

Ila Rochmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PERUNTUKAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Kajian Empiris	10
2.2. Kajian Teoritis.....	19
2.2.1. Prestasi Kerja.....	19
2.2.2. Kecerdasan Emosional	25
2.2.3. Lingkungan Kerja.....	31
2.2.4. Pengalaman Kerja	34
2.2.5. Stimulus.....	37
2.2.6. Hubungan Antar Variabel.....	45
2.2.7. Model Konsep.....	54
2.2.8. Hipotesis Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
3.1. Rancangan Penelitian	56
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
3.3. Variabel Penelitian.....	57
3.4. Pengukuran Variabel	61
3.5. Populasi dan sampel	62
3.6. Sumber Data	62
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	63
3.8. Teknik Analisis Data	65
3.9. Uji Asumsi Klasik.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74

4.1. Hasil Penelitian.....	74
4.1.1. Gambaran Umum Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang.....	74
4.1.1.1. Visi dan Misi Kabupaten Malang 2021-2026	77
4.1.1.2. Struktur Organisasi	77
4.1.1.3. Pelayanan di Bidang SDA Dinas PU SDA.....	78
4.1.2. Deskripsi Profil Responden	79
4.1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	79
4.1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	81
4.1.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.2.5. Deskripsi Data Demografi Yang Paling Dominan	82
4.1.3. Hasil Analisis Data	83
4.1.3.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	83
4.1.3.2. Uji Validitas	88
4.1.3.3. Uji Reliabilitas	90
4.1.3.4. Analisis Jalur (Path Analysis)	90
4.1.3.5. Uji Asumsi Klasik	97
4.2. Pembahasan	100
BAB V PENUTUP	110
5.1. Kesimpulan.....	110
5.2. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN-LAMPIRAN	116

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

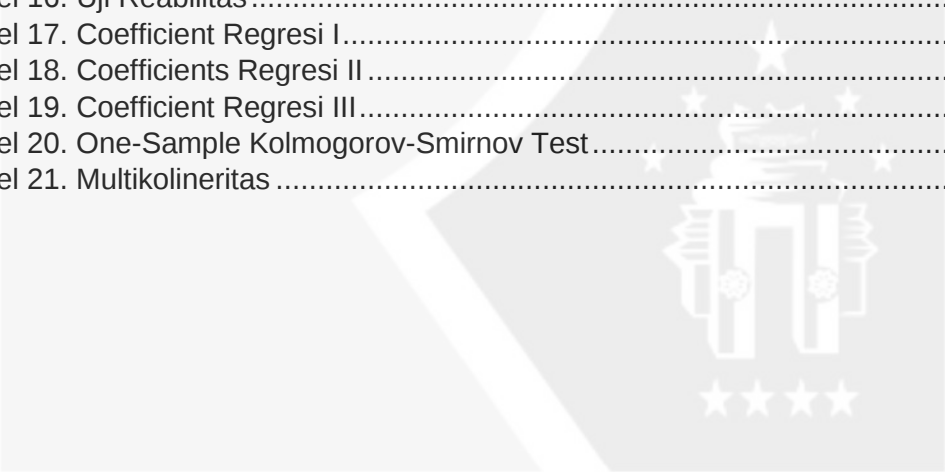
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
Gambar 1.	Teori S-O-R.....	39
Gambar 2.	Model kosep penelitian	54
Gambar 3.	Model Analisis Jalur (Path Analysis)	68
Gambar 4.	Struktur Organisasi Dinas PU Sumber Daya Air Kab. Malang	78
Gambar 5.	Model regresi I	92
Gambar 6.	Model struktur jalur II.....	93
Gambar 7.	Model Struktuk Jalur III	95
Gambar 8.	Scatter Plot Uji Heteroskeditas.....	99

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
Tabel 1.	Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu	16
Tabel 2.	Variabel, indikator dan item penelitian.....	59
Tabel 3.	Pengukuran skala likert.....	61
Tabel 4.	Data sumber air di Dinas PU SDA Kabupaten Malang	77
Tabel 5.	Diskripsi profil responden berdasdarkan usia	80
Tabel 6.	Diskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin	80
Tabel 7.	Diskripsi profil responden berdasarkan tingkat pendidikan	81
Tabel 8.	Deskripsi responden berdasarkan masa kerja.....	82
Tabel 9.	Deskripsi data demografi yang paling dominan	83
Tabel 10.	Jawaban responden variabel Stimulus	84
Tabel 11.	Jawaban responden variabel pengalaman kerja	85
Tabel 12.	Jawaban responden variabel lingkungan kerja.....	86
Tabel 13.	Jawaban responden variabel kecerdasan emosional	86
Tabel 14.	Jawaban responden variabel prestasi kerja	87
Tabel 15.	Hasil Uji Validitas (X1,X2,X3,Z,Y).....	88
Tabel 16.	Uji Reabilitas	90
Tabel 17.	Coefficient Regresi I	91
Tabel 18.	Coefficients Regresi II	93
Tabel 19.	Coefficient Regresi III	94
Tabel 20.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	98
Tabel 21.	Multikolineritas	98



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Keterangan	hal
Lampiran 1.	Kuesoner Penelitian	117
Lampiran 2.	Kartu Bimbingan.....	122
Lampiran 3.	Data dari Hasil Uji SPSS	123
Lampiran 4.	Output hasil data SPSS.....	133
Lampiran 5.	Daftar Riwayat Hidup	145
Lampiran 6.	Surat Keterangan Penelitian	146
Lampiran 7.	Hasil Wawancara	147
Lampiran 8.	Dokumentasi kegiatan Wawancara	149



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi maupun instansi dikarenakan perannya sebagai pelaksana kegiatan operasi dalam suatu organisasi maupun instansi. SDM yang merupakan aset intelektual sulit untuk diukur secara nominal, akan tetapi pengetahuan dan kemampuannya dipandang sebagai pencipta nilai. Artinya, Intelektual yang dimiliki SDM sesungguhnya merupakan aset terbesar bagi sebuah organisasi baik yang bersifat *profit* maupun *nonprofit*. Tentunya, ini bukan merupakan sesuatu hal yang baru karena sesungguhnya pengalaman dan *skill* selalu menjadi fondasi utama dalam sebuah organisasi (Lank,1997). Untuk dapat mewujudkan pegawai dengan kinerja yang baik, sangat membutuhkan perhatian dari pihak manajemen yang baik.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai adalah hasil atau prestasi kerja seorang pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu suatu hasil kerja yang memenuhi standar organisasi dan tercapainya target organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang berupaya meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi pasti menginginkan pegawainya bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga prestasi kerja baik perusahaan maupun pegawai dapat meningkat. Dengan kata lain jika prestasi pegawai baik maka perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja kemungkinan besar juga akan baik. Sehingga, perusahaan sangat perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan adanya sumber daya

manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat dan mengevaluasi sumber daya manusia adalah prestasi kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi hasil kerja perusahaan merupakan suatu tahapan evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja ditinjau dari kelangsungan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dievaluasi agar kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010). Kinerja yang baik merupakan salah satu tujuan setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh: Stimulus (Mathis & Jackson, 2012; Mangkunegara, 2007), Pengalaman kerja (Foster, 2011), lingkungan kerja (Nitisemito, 2012; dan Sedarmayanti, 2016), dan kecerdasan emosi (Goleman, 2003; Goleman, 2016; dan Mangkunegara, 2007).

Organisasi atau perusahaan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengarahkan sumber daya yang ada, dengan harapan tujuan perusahaan atau organisasi akan tercapai. Agar suatu organisasi merasa efektif, individu dan kelompok harus menciptakan hubungan kerja yang saling bergantung dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi, yang memerlukan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, seorang pegawai memerlukan kualitas emosional seperti kemampuan mengelola emosi, menerima saran dari rekan kerja, berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Seorang pakar *EQ* (Goleman; 2009) menyimpulkan bahwa pencapaian kinerja ditentukan hanya 20% dari *IQ*,

sedangkan 80% lagi ditentukan oleh kecerdasan emosi (EQ). Agustian (2007) meyakini bahwa berdasarkan penelitian dan pengalaman yang diperoleh dalam memajukan perusahaan, kehadiran kecerdasan emosional berperan penting baik dalam menciptakan hubungan antar manusia yang efektif maupun meningkatkan efisiensi.

Konsep kecerdasan emosional masih menjadi fenomena yang relatif baru dalam dunia psikologi industri dan organisasi, namun penggunaannya dalam kehidupan kerja kini sangat diperlukan. Kecerdasan emosional memungkinkan seseorang untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga terekspresikan secara tepat dan efektif pada akhirnya menghasilkan seseorang yang mampu bekerja sama dengan lancar menuju tujuan dan sasaran organisasi (Risma, 2012). Pendapat diatas diperkuat dengan hasil penelitian Arif dan Rangkuti (2021), bahwa kecerdasan emosi mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi adalah stimulus, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

Stimulus adalah mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Stimulus seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2005) biasanya meliputi kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Assael (2009) Stimulus Internal merupakan respon emosi yang dirasakan oleh konsumen dengan dimensi pleasure dan arousal. *Pleasure* atau kesenangan mengacu pada respon emosional pribadi berupa perasaan senang, penuh kegembiraan, bahagia yang berkaitan dengan situasi tersebut. dan nyaman yang dihasilkan atas stimulus. *Arousal* atau gairah mengacu pada respon emosional pribadi berupa perasaan bergairah seperti bersemangat dan penasaran yang dihasilkan. Pernyataan diatas diperkuat dengan hasil penelitian Cahyani, Rumapea, dan Liando (2017), bahwa kecedasan emosi tumbuh dengan adanya

dorongan untuk maju (motivasi) dengan baik sebagai kekuatan yang unik barulah diberikan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi untuk menetapkan tujuan-tujuan organisasi dan memperbaiki kompetensi individu tersebut, dan dengan demikian meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sinollah, Zarkasih, dan Arsyianto (2020), bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja dosen dan karyawan, (Mangkunegara, 2017). Didukung juga dengan penelitian dari Yeti, Alie, dan Lestari (2022), bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pendapat diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian Sinollah dan Amin (2021), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah pengalaman kinerja, seseorang berkaitan dengan pengalaman kinerja, semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka semakin berpengalaman (Mangkunegara, 2007). Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lama, cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebaliknya semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman kerja memberikan keahlian dan ketrampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah (Purmasari, 2005). pekerja yang tidak memiliki kemampuan untuk memahami individu pada tingkat yang mendalam yang mengalami masalah mengendalikan perasaan mereka akan sulit untuk memutuskan dan kegiatan yang dilakukan tidak sesuai sehingga tidak mendapatkan prestasi. Pernyataan

diatas diperkuat dengan hasil penelitian Dewi dan Wirakusuma (2018) bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif pada perilaku etis. Pengalaman dapat memperkuat pengaruh kecerdasan intelektual pada perilaku etis (Goleman,2016).

Kurang nyamannya pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan pegawai menjadi malas dan mudah lelah sehingga menurunkan kemampuan kerja pegawai. Lingkungan kerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk menjamin lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan rasa betah dalam diri pegawai serta kegembiraan dan semangat dalam melaksanakan tugas kerja. Maka akan terbentuk kepuasan kerja dan dari kepuasan kerja tersebut maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Pernyataan diatas diperkuat dengan hasil penelitian Purady (2016), bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sinollah dan Amin (2021), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Malang.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)". Masing-masing faktor mempunyai pengaruh tersendiri pada masing-masing pegawai, dan dalam setiap organisasi masing-masing faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda, karena tergantung keadaan organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari setiap pegawai, untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai dalam mencapai

tujuan organisasi atau instansi sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, pegawai menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi.

Kebaruan dalam penelitian ini, peneliti belum menemukan hasil penelitian yang menghubungkan antara stimulus, lingkungan kerja, dan pengalaman dengan kecerdasan emosi. Namun peneliti mengacu kepada pendapat Goleman (2016) bahwa kecerdasan emosi dipengaruhi oleh faktor internal (stimulus dan pengalaman kerja) dan factor eksternal (stimulus dan lingkungan kerja).

Aparatur Sipil Negeri merupakan aset termahal dan terpenting bagi pencapaian tujuan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan melalui pembinaan Aparatur Sipil Negeri secara keseluruhan. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pemerintahan yang taat hukum, transparan, akuntabel, dan partisipatif agar mampu menjawab perubahan yang terjadi pada lokal, nasional, regional maupun global, diperlukan penyempurnaan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang didukung oleh aparatur yang professional.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas PU Sumber Daya Air diperoleh data bahwa pegawai selalu bekerja tepat waktu, sesuai hasil yang diharapkan, loyalitas, bekerjasama dengan baik dan bertanggung jawab atas segala pekerjaannya. Dalam meningkatkan prestasi dan mempertahankan prestasi kerjanya, pengalaman kerja, lingkungan kerja serta stimulus berupa kenaikan pangkat ataupun TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari latar belakang diatas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh stimulus, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional yang berdampak pada prestasi kerja ASN di Dinas PU Sumber Daya Air Kabupaten Malang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penlitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stimulus berpengaruh terhadap kecerdasan emosional?
2. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecerdasan emosional?
4. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja?
5. Bagaimana stimulus berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?
6. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?
7. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja?
8. Bagaimana stimulus berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional?
9. Bagaimana pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional?
10. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah di atas.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stimulus terhadap kecerdasan emosional.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kecerdasan emosional.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stimulus secara langsung terhadap prestasi kerja.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja secara langsung terhadap prestasi kerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap prestasi kerja.
8. Mengetahui dan menganalisis pengaruh stimulus terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional.
9. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional.
10. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui kecerdasan emosional.

1.4. Manfaat Penelitian

Untuk tercapainya tujuan-tujuan tersebut, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, menambah pemahaman serta lebih mengerti dan memahami teori-teori terkait dengan Ilmu Sumber Daya Manusia khususnya stimulus, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Dan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan, sebagai informasi dan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya program studi Manajemen.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh stimulus, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kecerdasan emosional dan berdampak pada prestasi kerja pegawai, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai Perusahaan.