

# PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA PACE KECAMATAN SILO KABUPATEN JEMBER

<sup>1\*</sup>Amelia Puspita Dewi, <sup>2</sup>Akhmad Suharto, <sup>3</sup>Rusdiyanto

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

\*ameliapuspidawie3@gmail.com

*Abstract: This study aims to analyze the effect of emotional intelligence on performance, intellectual intelligence, organizational commitment to the performance of Village Apparatus in Pace Village, Silo District, Jember Regency. The background of this research is based on the results of the evaluation of the performance of the Village Apparatus in Pace Village, Silo District, Jember Regency from 2021 to 2023 has decreased. This research uses an explanatory method with a quantitative approach. Primary data were obtained through questionnaires, interviews, and direct observation of village officials, while secondary data were collected from relevant documents, journals, and reports. The results showed that the emotional intelligence variable ( $X_1$ ) had an influence on performance ( $Y$ ) and the intellectual intelligence variable had an effect ( $X_2$ ) on performance ( $Y$ ) and the organizational commitment variable ( $X_3$ ) had no significant effect on performance ( $Y$ ) and the emotional intelligence variable had an effect on performance ( $Y$ ).*

*Keywords: Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, Organizational Commitment, Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Latar belakang penelitian ini didasari oleh hasil evaluasi kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dari tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi langsung terhadap aparatur desa, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen, jurnal, dan laporan yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) dan Variabel kecerdasan intelektual berpengaruh ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dan Variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) dan variabel kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ )

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi, Kinerja

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu organisasi saat ini menuntut untuk dapat mengambil langkah yang strategis dan tepat agar dapat menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kompetitif. Langkah tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga memungkinkan organisasi akan tetap eksis dan mampu berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya mampu memberikan manfaat yang optimal untuk pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan, 2020).

Kesuksesan suatu organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi mengharapkan agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan didalam organisasi tidak terlepas dari kepribadian dan kemampuan karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Disamping itu tingkat kecerdasan emosional dan intelektual seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerjanya dalam



suatu organisasi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan, menganalisa dan mengendalikan emosi dalam diri. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merujuk kepada kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosional baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Selain itu juga dibutuhkan suatu tingkat intelektual yang baik dalam menunjang produktivitas kerja seorang karyawan dalam organisasi (Raharjo & Abadiyah, 2023).

Kecerdasan emosional (KE) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, baik dalam konteks profesional, akademik, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi diri sendiri serta orang lain secara efektif. Kecerdasan emosional membantu individu mengelola stres dengan lebih baik. Kemampuan untuk mengidentifikasi emosi yang muncul, mengendalikannya, dan merespons situasi dengan cara yang lebih tenang dan terukur dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Orang yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih resilient dan mampu mengatasi tekanan pekerjaan tanpa kehilangan kinerja. Orang dengan kecerdasan emosional tinggi lebih mampu mengendalikan emosi mereka dalam situasi yang penuh tekanan, yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih rasional dan terukur. Kecerdasan emosional membantu individu dalam mengevaluasi situasi secara lebih objektif dan mengurangi dampak dari bias emosional yang dapat merugikan kinerja. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi juga berhubungan langsung dengan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih empatik dan mampu menyesuaikan cara berkomunikasi mereka dengan orang lain, yang memperkuat hubungan interpersonal (Rangga Munggaran, 2022).

Kecerdasan intelektual (IQ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang, baik di lingkungan pendidikan, profesional, maupun kehidupan sehari-hari. Namun, pengaruh ini tidak bersifat mutlak dan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Kecerdasan intelektual berperan penting dalam kemampuan seseorang untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan menemukan solusi yang efektif. Orang dengan IQ yang lebih tinggi biasanya dapat berpikir lebih kritis dan logis, yang meningkatkan kemampuan mereka dalam membuat keputusan yang baik dan efisien. Orang dengan kecerdasan intelektual yang lebih tinggi cenderung lebih cepat dalam memahami konsep-konsep baru dan menguasai informasi. Dalam konteks pendidikan atau pelatihan di tempat kerja, ini dapat meningkatkan performa seseorang dalam menguasai materi atau keterampilan baru yang diperlukan untuk pekerjaan. IQ yang lebih tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena kemampuan untuk memproses informasi dengan lebih cepat dan akurat (Dewi & Ramadhani, 2021).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim di tempat kerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, identifikasi, dan loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi juga merupakan kesuksesan mereka, sehingga mereka bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen tinggi membuat karyawan lebih loyal terhadap organisasi. Mereka cenderung untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan lebih jarang terlibat dalam perilaku kontraproduktif seperti absen atau melakukan pekerjaan dengan asal-asalan. Tingkat *turnover* karyawan cenderung lebih rendah pada organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi. Hal ini berarti organisasi tidak perlu sering mengeluarkan biaya dan waktu untuk rekrutmen dan pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Adawiah & Asmini, 2023).

Desa Pace merupakan salah satu desa di Kecamatan Silo yang memanfaatkan sumber daya alam sebagai sumber mata pencaharian warganya sehari-hari. Adapun penilaian Kinerja Terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai dan perilaku kerja. Perilaku kerja meliputi Orientasi pelayanan, Komitmen, inisiatif kerja, kerja Sama dan Kepemimpinan. Penilaian Kinerja dengan bobot 60% dari nilai SKP dan 40 % dari nilai Perilaku Kerja. Sebutan Predikat Penilaian Kerja Pegawai adalah 110-120 dan memiliki ide baru adalah sangat baik, 90-120 adalah baik, 70-89 adalah cukup, 50 – 69 Kurang, < 50 adalah sangat kurang. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada Tabel 1. di bawah ini:



**Tabel 1 Data Kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember**

No	Tahun	Rata Rata	Target	Predikat Kinerja
		Nilai Kinerja Pegawai		
1	2021	84,20	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik
2	2022	83,90	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik
3	2023	83,70	≤ 85 (Sangat Baik)	Baik

Sumber data: Data diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa rata-rata nilai kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dari tahun 2021 sampai tahun 2023 dalam kategori baik, akan tetapi dari rata rata nilai kinerja Aparatur Desa Di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember ada penurunan. Meskipun nilai kinerja pegawai tetap tinggi, tetapi predikatnya hanya *Baik*. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan. Jika aparatur desa kurang mampu mengelola emosi mereka dengan baik, hal ini bisa berdampak pada penurunan motivasi kerja, rendahnya empati terhadap masyarakat, serta kurangnya efektivitas dalam komunikasi dan pelayanan publik. Kecerdasan emosional yang kurang optimal dapat menyebabkan aparatur desa mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, menjalin hubungan kerja yang baik, serta menangani tekanan kerja.

Penurunan nilai kinerja pegawai, meskipun kecil, dapat mengindikasikan bahwa aspek kompetensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan perlu diperkuat agar target dan predikat kinerja dapat meningkat. Jika aparatur desa tidak memiliki kemampuan berpikir kritis, analitis, dan problem-solving yang cukup, maka mereka mungkin mengalami kesulitan dalam menyusun kebijakan atau menyelesaikan masalah yang kompleks di masyarakat. Kecerdasan intelektual yang tinggi sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas administratif dan pelayanan dengan baik.

Penurunan kecil dalam nilai kinerja pegawai dapat mengindikasikan adanya potensi masalah dalam komitmen organisasi, seperti kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaan atau rendahnya motivasi dalam mencapai target yang lebih tinggi. Jika komitmen organisasi menurun, pegawai mungkin kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal, merasa kurang terikat dengan visi-misi organisasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini memberikan kontribusi menambah wawasan akademik mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa, yang masih kurang diteliti di tingkat pemerintahan desa. Penelitian ini Memberikan rekomendasi kepada pemerintah desa di Desa Pace, Kecamatan Silo, dalam meningkatkan kinerja aparatur desa melalui penguatan kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi.

## KAJIAN TEORI

### Grand Teori - Performance Theory (Campbell, 1990)

(Campbell, 1990) mengembangkan *Performance Theory*, yang menjelaskan bahwa kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan (*Abilities*) → Keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Motivasi (*Motivation*) → Keinginan atau dorongan individu untuk bekerja dengan baik.
3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*) → Faktor eksternal yang memengaruhi kinerja, seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, dan sarana kerja.

(Campbell, 1990) juga mengidentifikasi delapan dimensi utama kinerja, yaitu:

- a. *Task-specific proficiency* → Kemampuan menyelesaikan tugas inti pekerjaan.
- b. *Non-task-specific proficiency* → Kemampuan dalam tugas tambahan di luar pekerjaan inti.
- c. *Written and oral communication* → Keterampilan komunikasi tertulis dan lisan.
- d. *Demonstrating effort* → Kesungguhan dan dedikasi dalam bekerja.
- e. *Maintaining personal discipline* → Disiplin dan kepatuhan terhadap aturan organisasi.
- f. *Facilitating team and peer performance* → Kemampuan bekerja dalam tim.
- g. *Supervision/leadership* → Kemampuan memimpin dan mengarahkan tim.



h. *Management/administration* → Kemampuan dalam pengelolaan dan administrasi pekerjaan.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa. Jika dikaitkan dengan teori Campbell (1990), ketiga variabel bebas dalam penelitian ini berperan dalam meningkatkan dimensi-dimensi kinerja yang disebutkan Campbell. Berikut keterkaitannya:

1. Kecerdasan Emosional → Meningkatkan Aspek Komunikasi dan Kolaborasi
  - a. Aparatur desa dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola stres, memahami emosi sendiri dan orang lain, serta membangun hubungan kerja yang baik.
  - b. Ini berkaitan dengan dimensi *written and oral communication, facilitating team and peer performance, dan demonstrating effort*, yang penting dalam tugas pelayanan publik.
2. Kecerdasan Intelektual → Meningkatkan Kemampuan Analisis dan Pengambilan Keputusan
  - a. Aparatur desa dengan kecerdasan intelektual tinggi lebih mampu menyelesaikan masalah, memahami kebijakan desa, serta mengambil keputusan yang tepat.
  - b. Hal ini sesuai dengan dimensi *task-specific proficiency, management/administration, dan supervision/leadership*, yang berkontribusi pada efektivitas kerja mereka.
3. Komitmen Organisasi → Meningkatkan Motivasi dan Dedikasi dalam Bekerja
  - a. Aparatur desa yang memiliki komitmen tinggi lebih loyal terhadap pekerjaannya, memiliki tanggung jawab tinggi, dan bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Ini berhubungan dengan *demonstrating effort, maintaining personal discipline, dan task-specific proficiency*, yang semuanya mempengaruhi keberhasilan dalam tugas-tugas pemerintahan desa.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya dan bagaimana menganalisisnya (Sugiyono, 2019). Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Sugiyono, 2019). (Sugiyono, 2019) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam mengambil sampelnya menerapkan metode Sampel Jenuh/Metode Sensus, yakni teknik dalam menentukan sampel dengan seluruh anggota populasinya dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa Pace Kec. Silo. Berjumlah 91 pegawai yang terdiri dari 20 aparatur desa, 6 Kepala dusun, 14 RW dan 51 RT.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a. Metode Kuisisioner. Metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner terhadap responden (aparatur) yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang memuat semua variabel-variabel yang ada. Kuisisioner dalam penelitian ini berdasarkan indikator kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, komitmen organisasi, dan kinerja aparatur. Metode ini digunakan untuk menambah informasi pada perhitungan data. b. Metode Wawancara. Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada Kepala Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Tujuan metode wawancara ini adalah untuk mendapatkan data tambahan penelitian misalnya pada fenomena dan gambaran umum. c. Metode Studi Pustaka. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah aparatur, serta tugas dan tanggung jawab aparatur Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember

### Metode Analisis



Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan pada variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2016). Pendekatan ini memungkinkan penarikan kesimpulan yang lebih kuat dan valid terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian.

### Variabel Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu cara yang digunakan untuk mempermudah pengukuran variabel penelitian. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan seorang aparatur untuk menganalisa dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain agar dapat membangkitkan semangat dalam menghadapi keluhan dari masyarakat di Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Adapun yang menjadi indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:
  - 1) Mengenali emosi diri  
Kemampuan aparatur untuk mampu memahami diri sendiri serta mengontrol emosi dalam menangani masyarakat
  - 2) Mengelola emosi  
Kepekaan seorang aparatur dan tanggap dalam kerja, mampu mengelola emosionalnya demi tercapainya tugas
  - 3) Memotivasi diri  
Kemampuan aparatur untuk mempunyai dorongan kuat dalam bekerja lebih baik dan tidak cepat puas atas hasil kerjanya.
  - 4) Mengenali emosi orang lain  
Mempunyai kesadaran terhadap perasaan, kebutuhan, dan kepentingan dari masyarakat.
  - 5) Membina hubungan  
Kemampuan aparatur dalam menangani masyarakat dengan ramah, dapat membaca situasi sekitarnya, berinteraksi baik dengan masyarakat.
- b. Variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu kecerdasan intelektual adalah kemampuan seorang aparatur dalam hal menganalisa, memecahkan masalah dan berfikir kreatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Indikator kecerdasan intelektual adalah sebagai berikut:
  - 1) Mudah dalam menggunakan hitungan  
Dalam melakukan tugas yang berhubungan dengan menghitung kadar atau tingkat dosis yang diperlukan aparatur dengan mudah melakukannya.
  - 2) Memiliki ingatan yang baik  
Aparatur memiliki kondisi otak kuat yang bisa dengan mudah mengingat kembali ingatan-ingatan yang lama yang telah tersimpan mengenai keadaan masyarakat.
  - 3) Mudah menangkap hubungan-hubungan percakapan  
aparatur mampu dengan cepat memahami keluhan masyarakat dan melayaninya.
  - 4) Mudah menarik kesimpulan  
Dengan cepat aparatur mampu mengetahui inti dari keluhan masyarakat sehingga dapat melayani dengan baik tanpa harus berpikir lama.
  - 5) Cepat dalam mengamati  
Kemampuan aparatur dalam menganalisa keadaan masyarakat yang sekiranya perlu mendapatkan penanganan cepat
  - 6) Cakap dalam memecahkan berbagai masalah  
Kemampuan aparatur dalam berfikir kreatif sebuah ide untuk memecahkan suatu permasalahan yang sesuai dengan kendala yang dihadapi.
- c. Variabel bebas ( $X_3$ ) yaitu komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan aparatur Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dengan adanya loyalitas terhadap organisasi serta tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun. Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:
  - 1) Kemauan atau kesanggupan karyawan



- Kemampuan aparatur untuk bersungguh-sungguh dalam kinerjanya merawat masyarakat, demi tercapainya tujuan dari Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember sebagai wujud dari komitmen aparatur
- 2) Kesetiaan karyawan  
bentuk kesetiaan aparatur melaksanakan dan mengamalkan tugas sebagai wujud pelayanan masyarakat yang baik dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai dari organisasi.
  - 3) Kebanggaan karyawan  
Wujud kebanggaan dan kepuasan aparatur dapat bergabung dan bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan masyarakat.
- d. Variabel Terikat yaitu Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang aparatur Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya menurut yaitu:
- 1) Mutu pekerjaan  
Hasil kerja aparatur dalam memberi pelayanan pada masyarakat sebagai wujud kinerja yang baik
  - 2) Kejujuran karyawan  
Sikap aparatur untuk bersikap jujur terhadap diri sendiri dan orang lain.
  - 3) Inisiatif  
Gaya respon positif dari aparatur dalam memberikan pelayanan dan juga dapat menguntungkan bagi Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember
  - 4) Kehadiran  
Usaha atau upaya aparatur pns untuk selalu masuk kerja
  - 5) Sikap  
Perilaku kerja profesional aparatur dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan juga seluruh karyawan Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.
  - 6) Kerjasama  
Kemampuan aparatur dalam bekerja tim untuk mengatasi masalah yang terjadi pada masyarakat maupun organisasi
  - 7) Keandalan  
Kemampuan aparatur ahli dalam bidangnya
  - 8) Pengetahuan  
Wawasan dan ilmu yang dimiliki aparatur dalam kinerjanya sebagai aparatur desa
  - 9) Tanggung jawab  
Memenuhi kebutuhan pelayan keaparaturan terhadap masyarakat dengan penuh rasa tanggung jawab, dan tanggung jawab terhadap organisasi sebagai wujud bagian dari karyawan Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember
  - 10) Pemanfaatan waktu  
mampu mengatur dan mengestimasi waktu kerjanya

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari Aparatur Desa di Desa Pace, Kecamatan Silo, yang diidentifikasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui wawancara. Total responden yang berhasil dikumpulkan berjumlah 91 orang. Karakteristik responden dalam studi ini meliputi jenis kelamin dan usia

**Tabel 2**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	5	5,5%
2	Laki - laki	86	94,5%
<b>Total</b>		<b>91</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah Maret 2025



Berdasarkan pada tabel 2, terlihat responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 5,5%. Sedangkan pada responden berjenis laki - laki sebanyak 86 responden dengan persentase sebesar 94,5%. Dengan jumlah responden keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 91 responden dan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3. Data Responden Usia**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	31-40	54	59,3%
2	41-45	37	40,7%
<b>Total</b>		<b>91</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah Maret 2025

Berdasarkan pada tabel 3, terlihat responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 54 responden dengan persentase sebesar 59,3%. Sedangkan pada responden berusia 41-45 tahun sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 40,7%. Dengan jumlah responden keseluruhan pada penelitian ini sebanyak 91 responden dan mayoritas responden aparatur desa berusia antara 31-40 tahun.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak.

**Tabel 4. Uji Parsial T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.915	2.921		2.025	.046
	Total_X <sub>1</sub>	.770	.151	.391	5.112	.000
	Total_X <sub>2</sub>	.807	.116	.531	6.937	.000
	Total_Z	.018	.143	.008	.129	.898

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, Maret 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Pada variabel (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,112 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H1 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kinerja aparatur.
2. Pada variabel kecerdasan intelektual (X<sub>2</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  6,937 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H2 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.
3. Pada variabel komitmen organisasi (Z) memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,129 dengan tingkat signifikansi 0,898 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H3 ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan, dapat diperoleh hasil pembahasan sebagai berikut:

#### Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel (X<sub>1</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,112 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H1 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat

kinerja aparatur. Dan pada argument hipotesis yang telah diajukan sebelumnya H1 diterima bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Kecerdasan emosional merupakan suatu bentuk kemampuan untuk menganalisa perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran memahami perasaan dan maknanya dalam mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosional dan intelektual (Soelistya, 2021). Kemampuan dari individu dalam menyadari dan mengenali dirinya sendiri dan orang lain serta menggunakannya untuk berkomunikasi dan memotivasi dirinya dan orang lain. Juga dapat menumbuhkan inisiatif, kontrol diri, mengatasi konflik, dorongan prestasi serta mengetahui posisi dirinya dalam bersosialisasi tanpa menyebabkan suatu konflik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Rangga Munggaran, 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Fahrin et al., 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (A. Manafe et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Raharjo & Abadiyah, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional, intelektual, komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Adawiah & Asmini, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Aparatur**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan pada variabel kecerdasan intelektual ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  6,937 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H2 diterima. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Dan pada argument hipotesis yang telah diajukan sebelumnya H2 diterima bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Kecerdasan intelektual adalah kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan baru, dengan menggunakan alat - alat berfikir yang sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi menjadi fakta (Warella et al., 2021). Kecerdasan intelektual juga merupakan kecakapan individu dalam menyesuaikan diri dan mengolah informasi serta memecahkan suatu permasalahan yang ada melalui analisa berpikir yang logis.

Penelitian (Rangga Munggaran, 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Fahrin et al., 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (A. Manafe et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Raharjo & Abadiyah, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional, intelektual, komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Adawiah & Asmini, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Haksanggulawan et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur**

Pada variabel komitmen organisasi ( $Z$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,129 dengan tingkat signifikansi 0,898 ( $p < 0,05$ ) yang berarti H3 ditolak. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Dan pada argument hipotesis yang telah diajukan sebelumnya H3 ditolak bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Dengan begitu penelitian yang berada pada hipotesis penelitian dari Penelitian (Rangga Munggaran, 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian (Fahrin et al., 2022) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian (A.



Manafe et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Raharjo & Abadiyah, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional, intelektual, komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Adawiah & Asmini, 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian (Haksanggulawan et al., 2023) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Tidak dapat sejalan karena hasil penelitian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur**

Dalam analisis variabel *perceived behavioral control*, hasil dari pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  memiliki nilai koefisien sebesar 0,770. Jika dibandingkan dengan variabel lainnya, kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang cukup signifikan dibandingkan dengan variabel komitmen organisasi dalam konteks penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kecerdasan emosional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur sebesar 0,770, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.

Selanjutnya, pada variabel kecerdasan intelektual, hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  memiliki nilai koefisien sebesar 0,807. Nilai ini lebih banyak dibandingkan dengan variabel  $X_1$ , menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel kecerdasan intelektual berkontribusi terhadap peningkatan kinerja aparatur sebesar 0,807, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.

Terakhir, pada variabel komitmen organisasi, hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel  $Z$  memiliki nilai koefisien sebesar 0,018, yang merupakan nilai terendah dibandingkan dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Meskipun variabel komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang sangat kecil, dampaknya tergolong minimal dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, variabel komitmen organisasi hanya mampu mempengaruhi peningkatan kinerja aparatur sebesar 0,018, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176>
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Amir, J., Mohammad, W., Fauziah, L., Lestari, A., Borut, A., Haryono, B., Tobing, D. L., Suryana, D., Dewantoro, F. H., Husnaini, Sutraningrat, I. A., Jamaludin, M., Santa, M. R., Febrianti, M., Gunawarman, M. I., Mulyati, Murti, N. E., Banten, P. A. N., Imelda, R., ... Yunaningsih, Y. (2023). Bunga Rampai Manajemen Sumber Daya Manusia. OSF Preprints.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In: M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.) (*Handbook of Consulting Psychologists*) Press.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Dewi, A. S., & Ramadhani, P. L. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung Padang. *JURNAL PUNDI*, 5(2). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.347>
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Fahrin, N. Della, Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14261>
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi*. In Cv.Aa. Rizky.



- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun
- Guna Maharani, A. P., Rika Gamayuni, R., & Widiyanti, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(8). <https://doi.org/10.46799/jsa.v3i8.472>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2).
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., Batubara, N. A., Nurdiana, Suyanto, & Abdurrahim. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Penerbit Tahta Media.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Widina Media Utama.
- Kurniawan, P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4863>
- Manafe, H., Yasinto, Y., & H. Djonu, J. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, OCB (Organizational Citizenship Behaviour), dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1440>
- Muliyati. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Issue August)*.
- Parela, E. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Cv. Eureka Media Aksara.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Suparmi, Purwatmini, N., Sugiyanto, E., Subawa, & Sitompul, P. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0 - Google Books*. In PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Raharjo, M. D. T., & Abadiyah, R. (2023). Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence, and Competence on Work Commitment Through Employee Job Satisfaction in Companies Engaged in Plastic Manufacturing. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.755>
- Rangga Munggaran. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Komitmen Pegawai terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Sensus Pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2). <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1036>
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, 1(1).
- Sari, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management Textbook)*. In Available at SSRN.
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). *perilaku organisasi*. In *Literasi Kencana*.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlina, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Nizamia Learning Center Sidoarjo, May.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Warella, samuel y., Revida, E., Abdillah, leon a., Pulungan, delyana r., Purba, S., Firfaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia - Google Books*. In Yayasan Kita Menulis.
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota



Pematangsiantar. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 2(1), 31–39.  
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>  
Wijaya, C., Hidayat, R., Rafida, T., & Abdilllah, S. A. M. P. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Cv. Pusdikra Mitra Jaya

