

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PELAYANAN DI DESA KERJO LOR KABUPATEN WONOGIRI**

Dewi Aprilia Ningtias, Agus Suyatno S.Pd., M.M, Esti Dwi Rahmawati, S.E., M.M  
 aprilliadewi12@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History</b></p> <p>Received:                      Revised:                      Published:</p> <p><b>Keywords</b>  <b>Leadership, Emotional Intelligence.</b></p>	<p><i>The village office is a government agency responsible for regional management at the village level. As the center of administrative activities, the village office is obliged to provide the necessary services and information quickly, accurately and completely. In the field of village management, several factors such as service, emotional intelligence and organizational culture need to be considered and maintained. This research aims to find out whether leadership (X1), emotional intelligence (X2), influence service performance in Kerjo Lor Village, Wonogiri Regency. The sample used in this research was 96 respondents using associative quantitative techniques. Data collection was carried out using questionnaires from residents of Kerjo Lor village, Wonogiri Regency. We then analyzed the data using multiple regression analysis. The results of this research show that: Leadership (X1) Emotional Intelligence (X2) together have a positive and significant effect on service performance (Y).</i></p>

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel</b></p> <p>Diterima:                      Direvisi                      Dipublikasikan:</p> <p><b>Kata Kunci</b>  <b>Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional.</b></p>	<p>Kantor desa adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan daerah di tingkat desa. Sebagai pusat kegiatan administrasi, kantor desa wajib memberikan pelayanan dan informasi yang diperlukan secara cepat, akurat, dan lengkap. Dalam bidang pengelolaan desa, beberapa faktor seperti pelayanan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi perlu diperhatikan dan dijaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X1), kecerdasan emosional (X2), berpengaruh terhadap kinerja pelayanan di Desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dengan menggunakan teknik kuantitatif asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada warga desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri. Kami kemudian menganalisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepemimpinan (X1) Kecerdasan Emosional (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan (Y).</p>

**A. Pendahuluan**

Desa adalah unit masyarakat yang diatur oleh hukum mempunyai batas wilayah dan mempunyai kekuasaan untuk mengatur dan menjaga kepentingan masyarakat berdasarkan tradisi dan budaya lokal yang diakui dan dihormati dalam organisasinya. Salah satu tujuan pemerintahan desa adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat desa. Pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha/kegiatan jasa. Di sisi lain, tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pengalaman menunjukkan bahwa pelayanan publik yang ada masih cenderung memakan waktu, rumit dan membosankan, sehingga masyarakat selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas, meskipun kebutuhannya tidak sesuai dengan harapannya. Peran pemimpin dalam manajemen kinerja sangat penting karena karyawan dalam suatu organisasi berasal dari latar belakang yang berbeda-beda. Sebagai kepala pemerintahan desa, kepala desa dapat mempunyai pengaruh yang sesuai terhadap pelaksanaan tugas perangkat

desa. Kepala desa dapat memberikan contoh dan motivasi untuk membantu pegawai desa mencapai prestasi kerja yang maksimal. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk lebih menghargai emosi diri sendiri dan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Kecerdasan emosional jika dikelola dengan baik juga akan berdampak pada kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan suatu sikap yang bertujuan untuk selalu meningkatkan atau menyempurnakan apa yang telah dicapai. Setiap instansi mempunyai pelayanan dan permasalahan yang berbeda-beda. Budaya kerja yang disepakati bersama di dalam fasilitas memfasilitasi pengakuan dan evaluasi kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul selama ini adalah budaya malas dan perilaku budaya kerja ASN Indonesia yang tidak dapat dijelaskan sehingga budaya kerja perlu tertanam dalam kesadaran nasional. Kinerja pelayanan merupakan hasil kerja bermutu yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pelayanan menjadi prioritas utama kami di kantor Desa Kerjo Lor. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai desa khususnya di desa Kerjo Lor, serta berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pelayanan. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk menganalisis penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan di Desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri”**.

**B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (Wira Eko Putri Yanti, 2019) penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang bersifat mempertanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

**C. Hasil dan Pembahasan**

**1. Hasil Penelitian**

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,415	1,370		2,492	,014		
	X1	,309	,093	,275	3,319	,001	,317	3,152
	X2	,802	,108	,614	7,459	,000	,321	3,115
	X3	,170	,077	,109	2,207	,030	,900	1,111

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2024 diolah oleh SPSS 26

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,415 + 0,309 X1 + 0,802 X2 + 0,170 X3 + e$$

- a. Diketahui nilai konstanta sebesar 3,415 hal ini dapat diartikan jika variabel Kepemimpinan (X1), Kecerdasan Emosional (X2), nilainya adalah 0, maka Kinerja Pelayanan (Y) nilainya sebesar 3,415.
- b. Nilai Koefisien Regresi b1 (Kepemimpinan) bernilai positif dengan angka 0,309 artinya menunjukkan hubungan searah X1 dengan Y. Jika Kepemimpinan (X1) naik maka Kinerja Pelayanan (Y) akan naik. Angka 0,309 menunjukkan setiap peningkatan Kepemimpinan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pelayanan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

- c. Koefisien Regresi b2 (Kecerdasan Emosional) bernilai positif dengan angka 0,802 artinya menunjukkan hubungan searah (X2) dengan Y. Jika Kecerdasan Emosional (X2) naik maka Kinerja Pelayanan (Y) akan naik. Angka 0,802 menunjukkan setiap peningkatan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan, maka Kinerja Pelayanan (Y) akan meningkat sebesar 0,802 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Tabel 2. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,530	3	70,843	122,488	,000 <sup>b</sup>
	Residual	53,210	92	,578		
	Total	265,740	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer, 2024 diolah oleh SPSS 26

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa, nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung 122,488. Sedangkan untuk nilai F tabel yaitu  $(df(N1) = \text{jumlah variabel} - 1 = 3)(df(N2) = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 96 - 4 = 92)$ ,  $F \text{ tabel} = 2,704$ . Diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $122,488 > 2,704$ ), dengan demikian variable independen X1, X2 secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,415	1,370		2,492	,014		
	X1	,309	,093	,275	3,319	,001	,317	3,152
	X2	,802	,108	,614	7,459	,000	,321	3,115
	X3	,170	,077	,109	2,207	,030	,900	1,111

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2024 diolah oleh SPSS 26

Hasil dan Pembahasan tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Kepemimpinan X1

Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi  $0,01 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan hasil kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pelayanan (Y) diperoleh angka t hitung sebesar  $3,319 > t \text{ tabel}$  sebesar 1,662, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan (Y).

2) Kecerdasan Emosional X2

Berdasarkan hasil uji variabel secara parsial, didapat nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Dengan hasil Kecerdasan Emosional (X2) terhadap kinerja pelayanan (Y) diperoleh angka t

hitung sebesar  $7,459 > t$  tabel sebesar 1,662, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional (X2) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji koefisien Determinan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894 <sup>a</sup>	,800	,793	,761

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer, 2024 diolah oleh SPSS 26

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi di atas dapat diketahui koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,793 (79,3%). Hal ini menunjukkan bahwa 79,3% kinerja pelayanan Desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi. Sedangkan 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### D. Simpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan di Desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Perangkat Desa Kerjo Lor Kabupaten Wonogiri untuk lebih meningkatkan kecerdasan emosional agar masyarakat lebih merasa diperhatikan

#### E. Referensi

- Adawiyah, A., & Asmini, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Alfariz, M. D., Kurniawan, M., & Lazuardi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Global Talent Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1457-1468.
- Alonazi, W. B. (2020). The impact of emotional intelligence on job performance during covid-19 crisis: A cross-sectional analysis. *Psychology Research and Behavior Management*, 749-757.
- Amelia, R. W., & Marbu, S. T. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bpr arthaguna mandiri tangerang selatan. *Journal of research and publication innovation*.
- Arifi, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 22-29.
- Azijah, S. N., Rusliandy, Lyudon, N. A., Rahmawati, R., & Wahyudin, C. (2024). INFLUENCE OF LEADERSHIP ON CIVIL SERVANT PERFORMANCE. *Jurnal Governansi*.
- Batubara, S. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PENGADAAN PT INALUM (Persero). *Jurnal Pendidikan Akuntansi*.

- Dewita, N., & Amdanata, D. D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJADANLINGKUNGANKERJATERHADAPKINERJAPERANGKAT DESA ILIRAN KECAMATANGAUNG ANAK SERKA. *Jurnal Manajemen SumberdayaManusia (AMNESIA)*, 181-190.
- Domiyandra, R., & Rivai, H. A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS(ETHICAL LEADERSHIP),BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGHARGAAN(REWARDS) TERHADAP KETERIKATAN KERJA(WORK ENGAGEMENT)ACCOUNT REPRESENTATIVE (AR) PADA KPP PRATAMA DI LINGKUNGAN KANWIL DJP 'X'. *STIE Semarang*, 102-118.
- Duha, S., & Waruwu, M. H. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Ninja Express. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*.
- Elizar, E. (2019). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DATU BERU TAKENGON. *Institut Kesehatan Helvetia*.
- Fauzi, M. L., & Budiarti, I. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Stress Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN) Jakarta. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia*.
- Gibson, J. L. (2021). Organizations Behavior,Structure,Processes. (*Fourteenth Edition*)In *Mcgraw-Hill*.
- Hery. (2019). Manajemen Kinerja. *Jakarta: PT Grasindo*.
- Hutagalung, D. &. (2020). Pengaruh KOMPeyensi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
- Jamrizal., M.Pd, D. (2022). TIGA KEKUATAN KINERJA KEPALA MADRASAH. *Uwais Inspirasi Indonesai*.
- Juwita, K. (2021). Perilaku Organisasi. *Malang: CV Literasi Nusantara Abadi*.
- Kholilah, L., & Sukandar, E. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soho Global Health Tbk Jakarta Timur. *Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. *Cetakan ke-8. Bandung: Refika Aditama*.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*.
- Nurlela, S., & Amin, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akebono Brake Astra Indonesia. *Jurnal of business, management and accounting*.
- Puspitasari, D. E., Sasongko, M. Z., & Kurniawan, R. (2021). ANALISIS MOTIVASI, LEADERSHIP STYLE DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN LOTUS GARDEN HOTEL KOTA KEDIRI. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 529–533.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan*.
- Rahman, T. A., Suhendri, S., Rinaldi, R., Ramzi, M., Lubis, E., & Pane, G. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan. *Journal of Trems Economics and Accounting Research*, 304-319.
- Rengganis, A. R. (2023). PENGARUH SISTEM INSENTIF, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN FASHION DI PLAZA ASIA TASIKMALAYA. *Sarjana thesis, Universitas Siliwangi*.

- Romadoni, M. M., & Elmas, M. S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Manalagi Kota Probolinggo. *Journal Management, Accounting, & Digital Business*.
- Samora, A. Y., & Tanjun, Y. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pt. Kso mettana. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*.
- Saputra, M. D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
- Selvi, S., Ubaidillah, U., Syukri, M., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Septiana, K., & Abdullah, M. A. (2024). Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT.PWI Rembang Tahun 2024. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Syawaluddin, T. I. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan . *PT. Trans Sumatera Agung Medan. Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 57-70.
- Tisani, M. (2022). PENGUATAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI PT PLN (PERSERO) UPT PULOGADUNG. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.