

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KARANGSARI
KECAMATAN BANTUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

**DISUSUN OLEH:
FAISHOL HIDAYAT
21612011045**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2025**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA KARANGSARI
KECAMATAN BANTUR**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR
SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

DISUSUN OLEH:

FAISHOL HIDAYAT

21612011045

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

MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humane

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan disiplin Kerja terhadap
Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur
Disusun oleh : Faishol Hidayat
NIM : 21612011045
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 19 juli 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc)

NIDN.

Pembimbing,

(R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M)

NIDN.

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokerto 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399099 – Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

TANDA PENGESAHAN

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

NAMA : Faishol Hidayat
 NIM : 21612011045
 HARI : Sabtu
 TANGGAL : 26 Juli 2025
 JUDUL : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karang Sari Kec Bantur

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



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

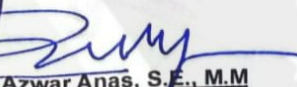


Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
 NIDN. 0721088801



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
 NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Islam Raden Rahmat Malang
 Dekan,

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

PERNYATAAN ORSINALITAS

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

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi: *Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelarnya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi: Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).*

Malang, 13 Juli 2025
Yang menyatakan,



Faishol Hidayat

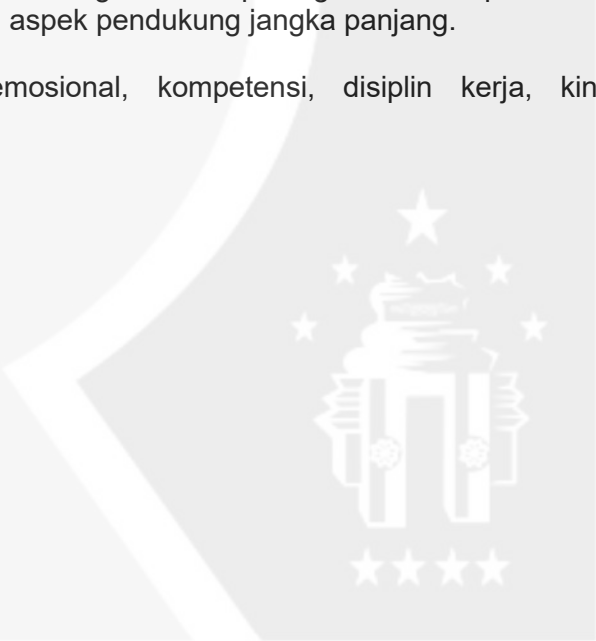
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Faisol Hidayat. 2025. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karang Sari Kecamatan Bantur. Dosen Pembimbing: R Muhamad Mahrus Alie, S.Sos., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Karang Sari, Kecamatan Bantur, Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh perangkat desa dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sementara itu, kecerdasan emosional dan kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, pemerintah desa disarankan untuk memfokuskan program pengembangan sumber daya manusia pada pembentukan budaya disiplin kerja, tanpa mengabaikan peningkatan kompetensi dan kecerdasan emosional sebagai aspek pendukung jangka panjang.

Kata kunci: Kecerdasan emosional, kompetensi, disiplin kerja, kinerja, perangkat desa



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Faisol Hidayat. 2025. *The Influence of Emotional Intelligence, Competence, and Work Discipline on the Performance of Village Officials in Karang Sari Village, Bantur District.*

Advisor: R Muhamad Mahrus Alie, S.Sos., M.M

This study aims to determine the influence of emotional intelligence, competence, and work discipline on the performance of village officials in Karang Sari Village, Bantur District, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using a census technique, in which all village officials were selected as respondents. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, and then analyzed using SPSS version 26. The results showed that, partially, only the work discipline variable had a positive and significant effect on the performance of village officials. Meanwhile, emotional intelligence and competence did not show a statistically significant influence. These findings emphasize the importance of work discipline as a key factor in improving the performance of village officials. Therefore, it is recommended that village governments focus their human resource development programs on cultivating a culture of discipline, while also considering the long-term importance of enhancing competence and emotional intelligence.

Keywords: *Emotional intelligence, competence, work discipline, performance, village official performance.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kutujukan kepada:

Orang tua terutama Alm. Ayah saya dan khususnya Ibu dan juga teman-teman saya yang senantiasa mendukung serta mendoakan dan selalu memberi semangat kepada saya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar dan juga bisa menyelesaikan tepat waktu.

"Makin sulit sebuah perjuangan, maka akan makin indah ketika mencapai kemenangan. Jadilah mahasiswa yang tidak kenal lelah dalam meraih impianmu."

"Barangsiapa belum pernah merasakan pahitnya menuntut ilmu walau sesaat, ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya." – Imam Syafi'i.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur " ini dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis. Sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberi dukungan penuh atas terselenggaranya tugas akhir skripsi ini mulai awal hingga akhir.
3. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen yang memberikan arahan dan pengajaran selama tugas akhir skripsi ini
4. R Muhamad Mahrus Alie, S.Sos., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan ilmu-ilmunya dan bimbingannya mulai dari awal penyusunan tugas akhir skripsi, hingga sampai ujian skripsi selesai.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang tidak bisa saya sebut satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dzim saya kepada beliau-beliau, yang telah memberikan seluruh ilmu yang didapat kepada penulis.
6. Seluruh perangkat desa, desa karangsari kecamatan bantur yang telah bersedia menerima penulis dan telah banyak memberikan bantuan serta semangatnya ikut berperan dalam menemani penulis selama penelitian dan membantu memperlancar penulisan tugas akhir skripsi ini.
7. Teman-teman penulis, khususnya teman seperjuangan manajemen angkatan 2021 yang telah kebersamaan mulai semester awal hingga dengan semester akhir saat ini di Universitas Islam Raden Rahmat Malang
8. Sujud syukur dan terima kasih yang dalam penulis kepada ibu, khususnya alm. Ayah, beliau memang tidak bisa memberikan semangat secara langsung namun beliau mampu mendidik dan memotivasi penulis agar penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana dan segenap keluarga, atas motivasi, dukungan, semangat dan doa selama ini yang tidak akan bisa terbalaskan.
9. Serta kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penulisan laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Terakhir, untuk diri saya sendiri atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati lika lika kehidupan hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang masih tetap tegar dan ikhlas menjalani semuanya. Terima kasih pada raga dan jiwa yang masih tetap kuat dan waras hingga sekarang. Saya bangga pada diri saya sendiri! Kedepannya untuk raga yang tetap kuat, hati yang selalu tegar, Mari bekerjasama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun penulisan skripsi ini sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca dan penelitian selanjutnya.

Malang, 8 Februari 2025

Faishol Hidayat



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iv
ABSTRAKSI.....	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSETUJUAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris.....	9
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2 Kecerdasan Emosional.....	21
2.2.3 Kompetensi.....	24
2.2.4 Disiplin Kerja	28
2.3. Hubungan Antar Variabel	32
2.3.3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Perangkat.....	32
2.3.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perangkat	34
2.3.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat	36
2.3.6. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perangkat.....	38
2.4. Kerangka Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Rancangan Penelitian.....	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3 Definisi Operasional Penelitian Variabel dan Pengukurannya.....	42
3.3.1. Variabel Penelitian	42
3.3.2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1. Populasi.....	49
3.4.2. Sampel	49
3.5 Metode Pengumpulan Data	50
3.5.1 Kuisisioner (Angket).....	50
3.5.2 Dokumentasi	50
3.5.3 Studi Pustaka	51
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	51
3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
3.7 Uji Asumsi Klasik	54
3.7.1. Uji Normalitas	54
3.7.2. Uji Multikolinearitas.....	55
3.7.3. Uji Heteroskedastisita	56

3.8	Regresi Linear Berganda	57
3.9	Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	58
3.10	Uji Hipotesis	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		62
4.1.	Hasil Penelitian	62
4.2.	Deskripsi Data dan Variabel	63
4.3.	Hasil Analisis Data	68
4.3.1.	Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif	68
4.3.1.1.	Distribusi Kategori Data	70
4.3.1.2.	Distribusi Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional	70
4.3.1.3.	Distribusi Kategorisasi Data Kompetensi	71
4.3.1.4.	Distribusi Kategorisasi Data Disiplin Kerja	72
4.3.1.5.	Distribusi Kategorisasi Data Kinerja	73
4.3.2.	Faktor Pembentuk Utama Variabel	73
4.3.2.1.	Faktor Pembentuk Utama Kecerdasan Emosional	73
4.3.2.2.	Faktor Pembentuk Utama Kompetensi	75
4.3.2.3.	Faktor Pembentuk Utama Disiplin Kerja	76
4.3.2.4.	Faktor Pembentuk Utama Kinerja	77
4.3.3.	Uji Kualitas	78
4.3.3.1.	Uji Validitas	78
4.3.3.2.	Uji Reliabilitas	80
4.3.4.	Uji Asumsi Klasik	80
4.3.4.1.	Uji Normalitas	81
4.3.4.2.	Uji Multikolinearitas	82
4.3.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	83
4.3.5.	Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.3.6.	Uji Korelasi Determinasi	86
4.3.7.	Uji Hipotesis	88
4.3.7.1.	Uji t	88
4.3.7.2.	Uji F	90
4.4.	Pembahasan	91
4.4.1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur	91
4.4.2.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur	92
4.4.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur	95
4.4.4.	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kecamatan Bantur	97
BAB V PENUTUP		100
5.1.	Kesimpulan	100
5.2.	Saran	100
DAFTAR PUSTAKA		102
LAMPIRAN		106
Lampiran 1. Kuisioner Penelitian		106
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian		109
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas		110
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas		116
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi		117
Lampiran 6. Hasil Skor Jawaban Kuisioner		120
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi		128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian	40
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	83



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2. Variabel, Indikator dan Item Penelitian	48
Tabel 3. Kriteria Penilaian Kuisioner/Angket	50
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	66
Tabel 8. Deskripsi Data Demografis	67
Tabel 9. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	68
Tabel 10. Skor Norma Empirik	70
Tabel 11. Distribusi Kategorisasi Data Kecerdasan Emosional	70
Tabel 12. Distribusi Kategorisasi Data Kompetensi	71
Tabel 13. Distribusi Kategorisasi Data Disiplin Kerja	72
Tabel 14. Distribusi Kategorisasi Data Kinerja	73
Tabel 15. Faktor Pembentuk Utama Kecerdasan Emosional	73
Tabel 16. Faktor Pembentuk Utama Kompetensi	75
Tabel 17. Faktor Pembentuk Utama Disiplin Kerja	76
Tabel 18. Faktor Pembentuk Utama Kinerja	77
Tabel 19. Hasil Uji Validitas	78
Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 21. Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 22. Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 23. Hasil Uji Regresi	84
Tabel 24. Hasil Uji Korelasi Determinasi	87
Tabel 25. Hasil Uji t	89
Tabel 26. Hasil Uji F	90



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam sebuah lembaga pendidikan, perusahaan atau sebuah organisasi. Fenomena utama yang saat ini terjadi di lembaga organisasi dan perusahaan adalah kualitas kinerja karyawan yang rendah. Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan, karena hal ini penting agar dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli terdahulu bahwa aspek aspek manajemen SDM yang perlu diperhatikan. menurut Dahrma dalam penelitian (Herma Yunita et al., 2022) Mengatakan aspek manajemen sumber daya manusia antara lain analisa pekerjaan, penyusunan, perencanaan, pelaksanaan. penilaian prestasi kerja. (Gilot et al., 1975)

Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang penting dalam perusahaan untuk mendukung jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi selalu berusaha secara efektif dan efisien untuk mengelola hubungan dan fungsi dari sumber daya manusia (tenaga kerja) dengan tujuan akhir yaitu mencapai tujuan bersama. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Kinerja karyawan dianggap penting karena sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi untuk dapat berkembang. Menurut pendapat ahli bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik mampu mendorong kontribusi karyawan pada suatu organisasi (Dabić et al., 2011; Halisa, 2020). Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja adalah tindakan nyata yang dilakukan individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Kinerja pegawai menjadi aspek krusial bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pasti menginginkan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang diterapkan oleh setiap tempat kerja agar dapat terwujud kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja bagi pegawai. Menurut Agustian (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (Girsang & Syahrial, 2021)

Menurut Goleman (2000) Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif mengelola emosi dan memengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif (Goleman, 2000; Mukaroh & Nani, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2013: 335) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional menjadi karakteristik kinerja yang tinggi, bukan kecerdasan intelektual. (Octavia et al., 2020). Individu dengan memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka akan cenderung dapat memotivasi diri dengan baik, sehingga tahan terhadap tantangan pekerjaan, kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu individu dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk pada mereka. Pengambilan keputusan yang tepat dan cepat juga merupakan ciri dari seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik, karena disini mampu memahami emosi diri sendiri dan juga orang lain sehingga dalam pengambilan keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat. Seorang pemimpin yang memiliki kecerdasan emosi yang baik merupakan seorang

pemimpin yang efektif karena mereka dapat memahami dan juga dapat merespons emosi dari timnya sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain faktor kecerdasan emosional, Kompetensi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja (Nofiar et al., 2021)

Penting untuk dipahami bahwa kompetensi merujuk pada kombinasi dari kemampuan serta karakteristik individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan motif yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi menjadi faktor penting agar seseorang mampu melaksanakan tanggung jawab jabatannya dengan optimal. Oleh karena itu, kompetensi jabatan yang dimaksud dalam konteks ini adalah seperangkat kemampuan yang dibutuhkan atau disyaratkan dalam menjalankan suatu posisi atau jabatan tertentu.

Sutrisno (2016:203) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kapabilitas yang berakar pada pengetahuan dan keterampilan, serta diperkuat oleh sikap kerja dan pelaksanaannya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan (Nofiar et al., 2021). Peningkatan kompetensi dapat ditempuh melalui berbagai cara seperti pendidikan formal, pelatihan, lokakarya, seminar, maupun aktivitas lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pengetahuan, keterampilan, serta sikap atau perilaku individu. Kinerja Karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Turangan et al. (2016) dalam Susanto (2019) Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Menurut Siswanto (2010), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Fauzia & Dongoran, 2020). Semakin disiplin karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula pekerjaan yang mereka capai. Produktivitas perusahaan di tentukan oleh disiplin kerja karyawan di setiap harinya. Oleh karena itu disiplin kerja tidak diterapkan secara sembarangan dan dibutuhkan pertimbangan yang sangat bijak (Aminah, 2013; Fauzia & Dongoran, 2020).

Desa Karangsari, Kecamatan Bantur, Kabupaten Malang, merupakan salah satu desa yang mengalami peningkatan beban administratif serta tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai permasalahan kinerja aparatur desa yang dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan laporan administrasi, pelayanan publik yang belum merata, hingga kurangnya inisiatif dalam menanggapi kebutuhan masyarakat secara proaktif. Permasalahan tersebut menjadi gambaran bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan masyarakat dan kinerja aktual perangkat desa (Putra & Handayani, 2022).

Salah satu penyebab rendahnya kinerja dapat ditelusuri dari aspek internal individu, seperti rendahnya kecerdasan emosional, kurangnya kompetensi sesuai bidang tugas, serta lemahnya kedisiplinan kerja. Perangkat desa yang tidak mampu mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja maupun konflik sosial, cenderung mengalami penurunan produktivitas (Goleman, 2000). Demikian pula dengan kompetensi yang belum merata dan tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, berpotensi menyebabkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas-

tugas pemerintahan desa (Spencer dan Spencer, 1993). Selain itu, rendahnya tingkat kedisiplinan, seperti ketidakhadiran kerja atau keterlambatan menyelesaikan tugas, juga menjadi hambatan serius terhadap pencapaian kinerja yang optimal (Mangkunegara, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan **bantur** kab **malang**. Dengan memfokuskan pada ketiga variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desa. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan kecerdasan emosional pengembangan kompetensi, dan peningkatan kedisiplinan perangkat desa penguatan kompetensi teknis, peningkatan kedisiplinan, dan pengembangan motivasi kerja perangkat desa.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Karangsari Kec Bantur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang peneliti buat, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari?
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari?

1.3. Tujuan Penelitian

Mempertimbangkan permasalahan yang telah di rumuskan, ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat Kesa Karangsari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan atau bersama-sama pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Karangsari.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara konseptual, penelitian ini membuka jendela baru dalam pemahaman manajemen sumber daya manusia dengan menjelajahi keterkaitan antara konteks kinerja pegawai kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Dalam kerangka ini, upaya penelitian bertujuan untuk menguji, memperluas, dan memperdalam teori-teori yang telah ada dalam literatur manajemen, memperkaya pandangan kita tentang kompleksitas dinamika manusia di tempat kerja. Lebih jauh lagi dalam ranah manajemen sumber daya

manusia, temuan dari penelitian ini akan menyumbang pada pembentukan landasan pengetahuan yang lebih solid.

Dari perspektif praktis, penelitian ini memiliki potensi untuk panduan bagi praktisi dan pengambil keputusan dalam merancang kebijakan dan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Dengan pemahaman tentang bagaimana kontribusi kinerja karyawan pada faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau diperkuat untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi titik awal bagi upaya-upaya lebih lanjut dalam mengoptimalkan potensi manusia sebagai aset utama dalam konteks bisnis dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, harapannya menjadi landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan terkait dengan berbagai faktor kinerja karyawan. Informasi yang diperoleh diharapkan mampu memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana dampak mengenai kerja individu maupun secara keseluruhan dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional, dan disiplin kerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat mengevaluasi strategi serta kebijakan untuk memaksimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan sesuai dengan visi dan misi instansi.
2. Bagi para peneliti, diharapkan dapat berperan secara signifikan dalam mengembangkan pengetahuan dan pemahaman mengenai hubungan antara, kecerdasan emosional, Kompetensi, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan juga bahwa penelitian ini akan menyumbangkan tambahan

dalam literatur ilmiah mengenai pemahamanyang lebih mendalam tentang faktor yang memengaruhi kerja individu di lingkungan kerja.

3. Dalam konteks akademik, harapannya dapat memberikan kontribusi berharga untuk pengembangan teori serta praktik manajemen SDM. Temuan dari penelitian ini bisa menjadi acuan penting bagi para akademisi untuk memperkaya diskusi dan analisis dalam studi tentang kecerdasan emosional, Kompetensi serta disiplin kerja dalam konteks kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti yang akan datang, harapannya dapat menjadi titik awal yang baik untuk melanjutkan eksplorasi dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang yang sama. Temuan dan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjadi inspirasi bagi peneliti masa depan untuk mengeksplorasi aspek-aspek lain yang relevan dan menarik dalam hubungan antara faktor-faktor psikologis dan perilaku dengan kerja pegawai.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT