

Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampel

The Influence Of Emotional Intelligence And Job Satisfaction On Village Employee Loyalty In Ciampel District

Sigit Febrianto^a, Nandang^b, Rengga Madya^c

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana
Perjuangan Karawang^{a,b,c}

nandang@ubpkarawang.ac.id^a, rengga.madya@ubpkarawang.ac.id^c

Abstract

This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and job satisfaction on the loyalty of village employees in Ciampel District, Karawang Regency. This research uses a quantitative approach with descriptive and verification methods. The population in this study consisted of 140 village employees, while the sample size was 104 respondents determined using the Slovin formula with a 5% error rate. The sampling technique used was simple random sampling. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26, preceded by validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that partially emotional intelligence has a positive and significant effect on employee loyalty, while job satisfaction does not have a significant effect on employee loyalty. Simultaneously, emotional intelligence and job satisfaction have a significant effect on employee loyalty. The coefficient of determination indicates that the two independent variables are able to explain 48% of the variation in employee loyalty, while the remaining 52% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that improving employees' emotional intelligence is an important factor in increasing the loyalty of village employees.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Village Government.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 pegawai desa, sedangkan jumlah sampel sebanyak 104 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 yang diawali dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara simultan, kecerdasan emosi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 48% variasi loyalitas pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosi pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai desa.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai, Pemerintahan Desa.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi modern tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola dan mengoperasikan seluruh sistem organisasi. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Dessler, 2020; Armstrong, 2020). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pegawai merupakan aset organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan organisasi (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang dimiliki serta komitmen mereka terhadap organisasi.

Pada organisasi sektor publik, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel sebagai bentuk tanggung jawab kepada masyarakat (Dwiyanto, 2018). Hal tersebut juga berlaku pada pemerintahan desa yang merupakan unit pemerintahan paling dekat dengan masyarakat. Pemerintah desa memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan desa, serta pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa sangat bergantung pada kualitas aparatur desa sebagai pelaksana kebijakan di tingkat lokal.

Dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, aparatur desa dituntut untuk memiliki kinerja yang baik serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Loyalitas pegawai merupakan sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui komitmen untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja secara optimal, serta kesungguhan dalam menjaga kepentingan organisasi (Sutrisno, 2019). Loyalitas pegawai juga mencerminkan tingkat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi sehingga mendorong mereka untuk tetap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2022). Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang (Dessler, 2020).

Namun demikian, loyalitas pegawai masih menjadi salah satu permasalahan yang sering ditemukan dalam organisasi sektor publik, termasuk pada pemerintahan desa. Rendahnya loyalitas pegawai dapat terlihat dari berbagai indikator seperti rendahnya kedisiplinan kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta rendahnya komitmen terhadap organisasi. Fenomena tersebut juga dapat terjadi pada aparatur pemerintah desa yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai pada organisasi publik masih dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasi seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, serta kecerdasan emosional (Triyono, T., & Tjahjono, H. K, 2023).

Fenomena loyalitas pegawai juga dapat diamati pada aparatur desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang. Berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan loyalitas pegawai desa, seperti tingkat kedisiplinan kerja yang belum optimal, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, terdapat kecenderungan sebagian pegawai hanya menjalankan pekerjaan secara administratif tanpa menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa loyalitas pegawai desa masih perlu ditingkatkan agar penyelenggaraan pemerintahan desa dapat berjalan secara lebih efektif.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi loyalitas pegawai adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain sehingga dapat membangun hubungan interpersonal yang efektif dalam lingkungan kerja (Goleman, 2017). Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun masyarakat. Dalam teori kecerdasan emosional, kemampuan individu dalam mengelola emosi dapat mempengaruhi perilaku kerja dan sikap individu terhadap organisasi (Goleman, 2017; Robbins & Judge, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik, mampu bekerja sama secara efektif, serta memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Midlage, L, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas pegawai (Alsughayir, A, 2021). Selain itu, penelitian internasional juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja serta kesejahteraan karyawan dalam organisasi (Miao et al., 2020).

Dalam lingkungan pemerintahan desa, kecerdasan emosional menjadi faktor penting karena aparatur desa sering berinteraksi langsung dengan masyarakat yang memiliki berbagai karakter dan kepentingan. Aparatur desa dituntut untuk mampu mengelola emosi secara baik dalam menghadapi berbagai permasalahan masyarakat, menyelesaikan konflik sosial, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan. Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengelola konflik, menjaga stabilitas emosi, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat menimbulkan konflik interpersonal yang dapat berdampak pada menurunnya loyalitas pegawai.

Selain kecerdasan emosional, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier (Spector, 2017). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai karena pegawai yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan tetap bertahan dalam organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi serta memiliki keinginan yang lebih besar untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Kosasih et al., 2024). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas pegawai melalui

peningkatan keterikatan kerja dan komitmen organisasi (Hafidz, A. (2024). Selain itu, penelitian internasional juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas dan retensi karyawan dalam organisasi (Luz et al., 2018).

Fenomena kepuasan kerja pegawai desa di Kecamatan Ciampel juga menjadi perhatian dalam penelitian ini. Pegawai desa sering menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan fasilitas kerja, beban administrasi yang cukup tinggi, serta tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin meningkat. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai desa. Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal serta menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja rendah maka hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi sektor swasta atau perusahaan, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji aparatur pemerintahan desa masih relatif terbatas. Kedua, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas pegawai. Sebagian penelitian menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap loyalitas pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja atau komitmen organisasi (Mokhtar et al., 2024). Ketiga, penelitian mengenai loyalitas aparatur desa khususnya pada wilayah Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang masih sangat terbatas sehingga diperlukan penelitian yang lebih spesifik pada wilayah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai desa menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai pada organisasi pemerintahan desa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang dalam meningkatkan loyalitas pegawai melalui pengembangan kecerdasan emosional dan peningkatan kepuasan kerja aparatur desa.

2. Landasan Teori

1. Kecerdasan Emosi (X1)

Kecerdasan emosi merupakan salah satu kemampuan psikologis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam bekerja maupun dalam kehidupan sosial. Kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, serta mengelola emosi baik pada dirinya sendiri maupun pada orang lain.

Menurut Goleman (2017) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu dalam mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik dalam hubungan dengan orang lain. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk mengendalikan emosi, menjaga hubungan interpersonal yang harmonis, serta menghadapi berbagai tekanan dalam lingkungan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2022) kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain, memahami makna emosi tersebut, serta mengatur emosi secara efektif dalam interaksi sosial dan lingkungan kerja.

Sementara itu, Armstrong (2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu untuk mengelola emosi secara konstruktif sehingga mampu meningkatkan kualitas hubungan interpersonal, pengambilan keputusan, serta kinerja individu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengendalikan, serta memanfaatkan emosi secara positif untuk meningkatkan hubungan sosial dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Menurut Goleman (2017) kecerdasan emosional terdiri dari lima indikator utama, yaitu:

1. Kesadaran diri (*Self Awareness*)
2. Pengendalian diri (*Self Regulation*)
3. Motivasi diri (*Self Motivation*)
4. Empati (*Empathy*)
5. Keterampilan sosial (*Social Skill*)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja, kinerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022) kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sementara itu, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dimiliki oleh individu yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama yaitu:

1. Kepuasan terhadap gaji
2. Kepuasan terhadap promosi
3. Kepuasan terhadap supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

3. Loyalitas Pegawai (Y)

Loyalitas pegawai merupakan salah satu sikap penting yang menunjukkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Loyalitas pegawai mencerminkan tingkat komitmen individu untuk tetap bekerja dan berkontribusi terhadap organisasi dalam

jangka panjang. Menurut Hasibuan (2019) loyalitas pegawai merupakan kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Menurut Dessler (2020) loyalitas pegawai merupakan komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2019) menyatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap mental yang menunjukkan kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kesediaan untuk bekerja demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas pegawai merupakan sikap kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang tercermin melalui komitmen, tanggung jawab, serta kesediaan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) indikator loyalitas pegawai meliputi:

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap organisasi
5. Kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Loyalitas Pegawai

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain sehingga mampu membangun hubungan interpersonal yang efektif dalam lingkungan kerja (Goleman, 2017; Robbins & Judge, 2022). Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu mengendalikan emosi, menjaga stabilitas psikologis, serta membangun hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya sikap positif terhadap organisasi termasuk komitmen dan loyalitas.

Secara teoritis, kecerdasan emosional berperan dalam mempengaruhi perilaku individu di organisasi melalui kemampuan regulasi emosi, empati, dan keterampilan sosial, yang memperbaiki kualitas komunikasi dan kerja sama serta membantu pegawai menghadapi tekanan kerja (Goleman, 2017; Wong & Law, 2002). Bukti empiris lintas studi juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkorelasi positif dengan sikap kerja penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention (kebalikan dari loyalitas/keinginan bertahan) (Miao, Humphrey, & Qian, 2017). Selain itu, meta-analisis lain menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki hubungan yang bermakna dengan berbagai outcome kerja, yang memperkuat argumen bahwa EI relevan bagi perilaku kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (O'Boyle et al., 2011).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi terhadap aspek pekerjaan, seperti kompensasi, kondisi kerja, relasi kerja, dan peluang pengembangan (Spector, 1997; Robbins & Judge, 2022). Pegawai yang puas cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif, lebih

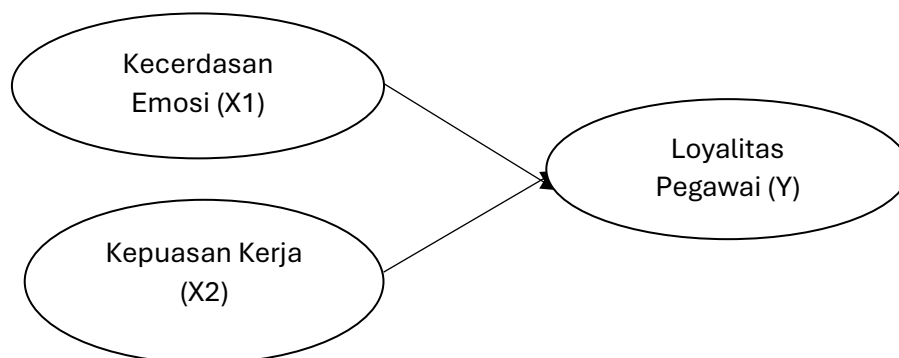
termotivasi, dan lebih besar kemungkinan untuk bertahan serta menunjukkan keterikatan pada organisasi (Judge et al., 2017).

Dalam perspektif perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah prediktor penting dari perilaku bertahan/keluar (turnover). Meta-analisis klasik menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berhubungan dengan niat keluar dan perilaku keluar, sehingga secara konseptual mendukung hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas (Tett & Meyer, 1993). Selain itu, meta-analisis pada *Journal of Management* menunjukkan bahwa berbagai antecedent sikap kerja (termasuk job satisfaction) adalah prediktor kuat dari turnover, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja semakin kecil kecenderungan keluar selaras dengan makna loyalitas (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).

3. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai (yang tercermin pada keinginan bertahan, rasa memiliki, dan kemauan berkontribusi) dapat dipahami sebagai outcome dari kombinasi faktor psikologis individu dan faktor sikap terhadap pekerjaan. Kecerdasan emosional membantu pegawai mengelola emosi, konflik, dan relasi sosial secara efektif (Goleman, 2017; Wong & Law, 2002), sedangkan kepuasan kerja merefleksikan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya (Spector, 1997; Judge et al., 2017). Kombinasi keduanya secara teoritis membentuk kondisi kerja yang lebih positif sehingga meningkatkan keterikatan dan kecenderungan bertahan (loyalitas).

Bukti meta-analitik memperkuat logika simultan ini: kecerdasan emosional berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta menurunkan turnover intention (Miao et al., 2017). Sementara itu, kepuasan kerja terbukti menjadi determinan penting dari niat keluar dan turnover (Tett & Meyer, 1993; Griffeth et al., 2000). Dengan demikian, model yang menguji pengaruh simultan kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap loyalitas memiliki landasan teori dan bukti empiris yang kuat.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang.
3. Kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **verifikatif** untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai desa di Kecamatan Ciampel yang berjumlah **133 orang**. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan **rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%**, sehingga diperoleh sampel sebanyak **100 responden**. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **simple random sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran **kuesioner** yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan menggunakan **skala Likert lima poin**, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan **analisis regresi linear berganda** untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan **uji validitas dan uji reliabilitas** untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan **uji t** untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan **uji F** untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selain itu, digunakan pula **koefisien determinasi (R^2)** untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan loyalitas pegawai. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak **SPSS versi 26**.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung	Angka Kritis	Keterangan
X1.1	0,646	0,3	Valid
X1.2	0,427	0,3	Valid
X1.3	0,344	0,3	Valid
X1.4	0,496	0,3	Valid
X1.5	0,611	0,3	Valid
X2.1	0,552	0,3	Valid
X2.2	0,33	0,3	Valid
X2.3	0,365	0,3	Valid
X2.4	0,536	0,3	Valid

X2.5	0,517	0,3	Valid
Y.1	0,576	0,3	Valid
Y.2	0,498	0,3	Valid
Y.3	0,456	0,3	Valid
Y.4	0,51	0,3	Valid
Y.5	0,487	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel **kecerdasan emosi (X1)**, **kepuasan kerja (X2)**, dan **loyalitas pegawai (Y)** memiliki nilai **r hitung yang lebih besar dari angka kritis sebesar 0,3**. Pada variabel kecerdasan emosi, nilai r hitung berkisar antara **0,344 hingga 0,646**, sedangkan pada variabel kepuasan kerja berkisar antara **0,330 hingga 0,552**, dan pada variabel loyalitas pegawai berkisar antara **0,456 hingga 0,576**. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan memiliki tingkat korelasi yang memadai dengan skor total variabelnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan **valid**, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	15

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel Reliability Statistics, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,668 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 15 item. Nilai Cronbach's Alpha tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang cukup baik. Hal ini karena nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum yang umumnya digunakan dalam penelitian sosial yaitu 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Kecerdasan Emosi	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual

N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.8300	15.0900	.0000000
	Std. Deviation	3.50773	3.10130	2.58563115
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.090	.050
	Positive	.144	.090	.050
	Negative	-.060	-.088	-.044
Test Statistic		.144	.090	.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.042 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) pada variabel kecerdasan emosi sebesar 0,000, variabel kepuasan kerja sebesar 0,042, dan pada unstandardized residual sebesar 0,200. Dalam pengujian normalitas pada analisis regresi, acuan yang digunakan adalah nilai signifikansi pada residual, karena residual mencerminkan distribusi kesalahan dalam model regresi. Nilai signifikansi residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.918	1.545			
	Kecerdasan Emosi	.668	.079	.654	.904	1.107
	Kepuasan Kerja	.119	.089	.103	.904	1.107

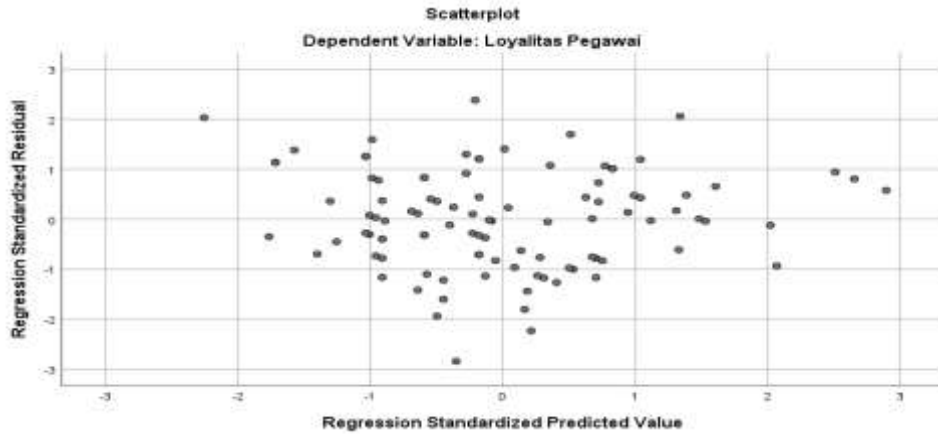
a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,904 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,107. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, yang merupakan kriteria umum dalam pengujian multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini. Artinya, variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja tidak saling berkorelasi secara tinggi sehingga model

regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Regression Standardized Residual serta tidak membentuk pola tertentu seperti pola menyempit, melebar, atau bergelombang. Penyebaran titik yang tidak teratur tersebut menunjukkan bahwa varians residual relatif konstan pada berbagai nilai prediksi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.918	1.545		2.536	.013		
	Kecerdasan Emosi	.668	.079	.654	8.489	.000	.904	1.107
	Kepuasan Kerja	.119	.089	.103	1.341	.183	.904	1.107

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,918 + 0,668X_1 + 0,119X_2$, dimana Y merupakan loyalitas pegawai, X_1 adalah kecerdasan emosi, dan X_2 adalah kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar 3,918 menunjukkan bahwa apabila variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja bernilai nol, maka loyalitas pegawai memiliki nilai sebesar 3,918. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosi sebesar 0,668 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosi akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,668 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,119 menunjukkan bahwa setiap

peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,119.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Hasil uji t pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosi memiliki nilai t hitung sebesar 8,489, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,984 (dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $n-k-1 = 97$). Karena t hitung (8,489) > t tabel (1,984) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,341, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1,984, serta nilai signifikansi $0,183 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kecerdasan emosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, sedangkan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.137	2	305.568	44.783	.000 ^b
	Residual	661.863	97	6.823		
	Total	1273.000	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi

Sumber: Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan hasil uji F yang ditunjukkan pada tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 44,783 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,09. Karena F hitung (44,783) > F tabel (3,09) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel loyalitas pegawai, sehingga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.693 ^a	.480	.469	2.61215	2.023	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Olah data, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,693 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa sebesar 48% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,469 menunjukkan kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian.

Pembahasan

Pembahasan dilakukan berdasarkan masing-masing hipotesis penelitian yang telah diuji melalui analisis regresi linear berganda.

1. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel kecerdasan emosi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,489 yang lebih besar dari t tabel 1,984 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi $B = 0,668$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosi akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,668, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Beta = 0,654 juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi merupakan prediktor yang paling dominan dalam model.

Temuan ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta emosi orang lain, sehingga mampu membangun hubungan interpersonal yang efektif dalam lingkungan kerja (Goleman, 2017; Robbins & Judge, 2022). Dalam konteks pemerintahan desa, aparatur desa berinteraksi langsung dengan masyarakat yang memiliki beragam karakter, kebutuhan, dan potensi konflik. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi prasyarat penting untuk menjaga kualitas layanan, membangun hubungan kerja harmonis, dan mempertahankan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Jika dikaitkan dengan indikator kecerdasan emosi menurut Goleman (2017), hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, kesadaran diri (self-awareness) membantu pegawai memahami kondisi emosionalnya ketika menghadapi tekanan administrasi dan tuntutan masyarakat, sehingga mengurangi respons negatif yang dapat memicu konflik. Kedua, pengendalian diri (self-regulation) memungkinkan pegawai tetap bersikap profesional dan patuh pada aturan meskipun berada dalam situasi kerja yang menantang. Ketiga, motivasi diri (self-motivation) mendorong pegawai mempertahankan semangat kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas pelayanan publik. Keempat, empati (empathy) memperkuat kemampuan pegawai dalam memahami kebutuhan masyarakat sehingga meningkatkan kualitas interaksi layanan. Kelima, keterampilan sosial (social skill) memperkuat kerja sama antarpegawai dan hubungan dengan pimpinan sehingga tercipta iklim kerja kondusif.

Kondisi-kondisi tersebut selanjutnya berkontribusi pada indikator loyalitas pegawai (Hasibuan, 2019), yaitu ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab

terhadap pekerjaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki organisasi, dan kesediaan mempertahankan keanggotaan. Dengan kata lain, pegawai desa yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung lebih patuh pada prosedur kerja, lebih bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, lebih kooperatif dalam tim, serta menunjukkan keterikatan emosional dan komitmen untuk bertahan di organisasi. Secara empiris, temuan ini konsisten dengan bukti meta-analitik yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta menurunkan turnover intention (Miao, Humphrey, & Qian, 2017), yang secara konseptual merupakan kebalikan dari loyalitas.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumentasi dalam pendahuluan bahwa permasalahan loyalitas pegawai desa dapat dijelaskan melalui aspek psikologis pegawai, khususnya kemampuan mengelola emosi dalam situasi kerja pelayanan publik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,341 yang lebih kecil dari t tabel 1,984, dengan nilai signifikansi $0,183 > 0,05$. Dengan demikian, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel. Walaupun koefisien regresi bernilai positif ($B = 0,119$), pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menyimpulkan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas pada sampel penelitian ini.

Secara teoritis, kepuasan kerja dipahami sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Spector, 1997; Robbins & Judge, 2022). Spector (1997) menekankan bahwa kepuasan kerja mencakup dimensi seperti kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Dalam literatur perilaku organisasi, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan kecenderungan bertahan dalam organisasi karena kepuasan berhubungan dengan niat keluar dan turnover (Tett & Meyer, 1993; Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). Oleh sebab itu, secara konseptual kepuasan kerja diperkirakan meningkatkan loyalitas.

Namun, tidak signifikannya kepuasan kerja pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui karakteristik organisasi sektor publik pada tingkat pemerintahan desa. Loyalitas aparatur desa dapat terbentuk bukan semata-mata karena kepuasan terhadap aspek kerja, tetapi juga karena faktor normatif seperti tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat, keterikatan pada peran pemerintahan, serta nilai pengabdian yang melekat pada pekerjaan sektor publik. Dengan demikian, meskipun pegawai memiliki variasi tingkat kepuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan, hal tersebut tidak otomatis mengubah loyalitas mereka secara langsung.

Jika dikaitkan dengan indikator loyalitas (Hasibuan, 2019), pegawai dapat tetap menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja meskipun kepuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan belum optimal, karena adanya tuntutan peran pelayanan publik. Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosi jauh lebih dominan ($Beta\ 0,654$) dibanding kepuasan kerja ($Beta\ 0,103$), sehingga kontribusi kepuasan kerja terhadap loyalitas cenderung kecil ketika diuji bersama dalam model yang sama.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 44,783 lebih besar dari F tabel 3,09 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak untuk menjelaskan variasi loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel.

Nilai R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa sebesar 48% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi kecerdasan emosi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menguatkan argumentasi dalam pendahuluan bahwa loyalitas pegawai pada sektor publik dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasional, serta masih terdapat ruang bagi variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, kejelasan peran, dan iklim kerja.

Secara konseptual, hasil simultan ini konsisten dengan kerangka pemikiran penelitian. Kecerdasan emosi berfungsi sebagai modal psikologis yang mendukung pegawai dalam mengelola konflik, membangun hubungan kerja, dan menjaga stabilitas perilaku kerja (Goleman, 2017; Wong & Law, 2002). Sementara itu, kepuasan kerja merepresentasikan evaluasi positif terhadap kondisi pekerjaan yang dapat memperkuat sikap bertahan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi (Spector, 1997; Tett & Meyer, 1993). Bukti meta-analitik juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sehingga keduanya secara bersama-sama berpotensi meningkatkan loyalitas (Miao et al., 2017).

Walaupun kepuasan kerja tidak signifikan secara parsial, signifikansi uji F tetap terjadi karena uji F menilai kelayakan model secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, kecerdasan emosi memberikan kontribusi utama dalam menjelaskan loyalitas, sementara kepuasan kerja memberikan kontribusi tambahan meskipun tidak cukup kuat untuk berdiri sendiri secara parsial. Dengan kata lain, loyalitas pegawai desa lebih banyak dijelaskan oleh kemampuan pegawai mengelola emosi dan relasi sosial, namun tetap dipengaruhi oleh evaluasi pegawai terhadap pekerjaan dalam tingkat tertentu.

Berdasarkan indikator loyalitas (Hasibuan, 2019), model ini menjelaskan bahwa loyalitas pegawai desa (ketaatan, tanggung jawab, kerja sama, rasa memiliki, dan kesediaan bertahan) akan lebih kuat ketika pegawai memiliki kecerdasan emosi yang baik dan didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Oleh karena itu, strategi peningkatan loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel dapat diarahkan pada penguatan kapasitas kecerdasan emosi dan perbaikan aspek-aspek kepuasan kerja secara terintegrasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai desa di Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan mengelola emosi, berempati, dan membangun hubungan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai desa tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga oleh faktor lain seperti tanggung jawab terhadap pelayanan masyarakat dan komitmen terhadap organisasi.
3. Kecerdasan emosi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 48% variasi loyalitas pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori bahwa kecerdasan emosi merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai dalam organisasi, khususnya pada sektor publik.

2. Implikasi Praktis

Pemerintah desa perlu meningkatkan loyalitas pegawai melalui pengembangan kecerdasan emosi, seperti pelatihan komunikasi, pengendalian emosi, dan manajemen konflik, serta tetap memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 11(4), 1309-1316. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.008>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.
- Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hafidz, A. (2024). The Role of Job Satisfaction and Loyalty in Improving Employee Performance. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(2), 105-114. <https://doi.org/10.37481/jko.v3i2.149>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of applied psychology*, 102(3), 356. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kosasih, F. G., Yohana, C. O. R. R. Y., & Handaru, A. W. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitments: A Meta-Analysis. *Earth Sciences and Human Constructions*, 4, 43-50. <https://doi.org/10.37394/232024.2024.4.5>
- Locke, E. A. (2019). Job satisfaction theory and research. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*. Oxford University Press.

- Marmin, M., & Sampurna, D. S. (2025). *Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Mediasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 3(2), 292-303. <https://doi.org/10.59820/emba.v3i2.320>
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of occupational and organizational psychology*, 90(2), 177-202. . <https://doi.org/10.1111/joop.12167>
- Midlage, L. (2025). Emotional Intelligence in the Workplace: Enhancing Team Dynamics. *Research Invention Journal of Current Issues in Arts and Management*, 4(1), 17-22. <https://doi.org/10.59298/RIJCIAM/2025/411722>
- Mokhtar, N., Sauid, M. K., Mustakim, N. A., & Krishnan, R. A. (2024). The Consequences of Emotional Intelligence on Various Organizational Outcomes. *Information Management and Business Review*, 16(4), 401-408. [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i4\(S\)I.4321](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i4(S)I.4321)
- O'Boyle Jr, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788-818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Triyono, T., & Tjahjono, H. K. (2023). The Effect of Emotional Intelligence on Public Sector Employee's Affective Commitment. *Journal of Governance and Public Policy*, 10(2), 118-128. <https://doi.org/10.18196/jgpp.v10i1.14007>
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2017). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership perspectives* (pp. 97-128). Routledge. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)