

PENGARUH KONTROL DIRI, PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAREPARE

Nur Amalia Sukri¹, Asri², Didiek Handayani Gusti³

*¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: ¹amel.moxes11@gmail.com, ²drasriwawo01@gmail.com, ³didigusti81@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, dengan jumlah responden 43 orang aparatur sipil negara (ASN). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung variabel kontrol diri = $-0,064 < t \text{ tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,950 > 0,05$ sehingga diketahui bahwa secara parsial kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; Sedangkan nilai t hitung variabel pelatihan = $3,047 < t \text{ tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ sehingga diketahui bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare; Dan nilai t hitung variabel kecerdasan emosional = $2,478 < t \text{ tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Berdasarkan nilai beta *standardized* diketahui variabel pelatihan yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN dibandingkan dengan variabel lainnya yang ditunjukkan dengan nilai 0,427.

Kata Kunci : Kontrol Diri, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-control, training and emotional intelligence partially and simultaneously on the performance of the state civil apparatus in the Pamong Praja Police Unit, with the number of respondents being 43 state civil servants (ASN). This research was conducted using multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 application.

From the results of data processing, it was obtained that the t value of the self-control variable = $-0.064 < t \text{ table} = 2.021$ with a significant level of $0.950 > 0.05$ so that it is known that partially self-control has no significant effect on the performance of ASN in the Civil Service Police Unit of Parepare City; While the t -count value of the training variable = $3.047 < t \text{ table} = 2.021$ with a significant level of $0.004 < 0.05$ so that it is known that partially training has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Civil Service Police Unit of Parepare City; And the t value of the emotional intelligence variable = $2.478 < t \text{ table} = 2.021$ with a significant level of $0.018 < 0.05$ which means that partially emotional intelligence has a positive and significant effect on the performance of ASN in the Pamong Praja Police Unit, Parepare City. Based on the standardized beta value, it is known that the training variable has a more dominant effect on ASN performance compared to other variables, which is indicated by a value of 0.427.

Keywords: Self Control, Training, Emotional Intelligence, and ASN Performance.

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah berupaya menjamin kepastian hukum dan mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum dengan mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda). Langkah awal menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat yaitu dengan penegakan Perda. Pelanggaran-pelanggaran Perda yang terjadi mesti ditindaklanjuti. Oleh sebab itu, dalam rangka penegakan Perda diperlukan unsur pelaksana teknis di lapangan. Di Kota Parepare, kewenangan Penegakan Perda tersebut menjadi amanah yang diemban oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), sebagaimana tertuang dalam Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Pasal 148 ayat 1

Undang-undang tersebut kemudian dipertegas dalam Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, dimana disebutkan “Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat”.

Dalam pelaksanaan upaya penegakan Perda tentu terlebih dahulu dilakukan sosialisasi terhadap peraturan yang akan diberlakukan agar dapat diketahui dan dipahami oleh masyarakat. Dalam menegakkan Perda, aparat Satpol PP menghadapi resiko yang sulit untuk dihindari. Dalam upaya penegakan Perda, sifat humanis dan tidak menggunakan tindak kekerasan adalah harapan masyarakat. Namun pada kenyataan yang terjadi di masa pandemic di Kota Parepare, penegakan perda kerap kali diwarnai dengan sifat arogan yang terkadang dilakukan oleh aparat maupun masyarakat.

Dalam melaksanakan penegakan Perda, aparat Satpol PP sebaiknya dapat mengontrol dirinya ketika menghadapi konflik di lapangan. Menurut Ghufron dan Risnawita (2011:23), control diri erat kaitannya dengan pengendalian emosi individu dan dorongan-dorongan dari dalam dirinya. Dengan kemampuan control diri yang baik, maka kemungkinan timbulnya konflik dan perilaku arogan dapat diminimalisir.

Kontrol diri juga erat kaitannya dengan kondisi emosional individu. Keadaan emosional seseorang akan mempengaruhi sikap yang ditimbulkan. Menurut Goleman (2015) “Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan memantau perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk menuntun pikiran dan tandakan”.

Seseorang yang cerdas dalam mengelola emosi, dapat mengenali diri dengan baik, sehingga akan mudah membangun komunikasi dengan orang lain. Begitupun sebaliknya, orang yang tidak mampu mengelola emosinya dengan baik akan cenderung dikuasai oleh emosinya serta sulit membangun komunikasi yang baik dengan orang lain, Goleman (2015).

Fenomena yang terjadi di Satpol PP saat pelaksanaan operasi yustisi penegakan Peraturan Walikota, dan Surat Edaran Satgas covid-19 tentang pembatasan aktivitas masyarakat, perdagangan, serta penerapan protokol kesehatan, sering terjadi kondisi yang kurang kondusif dimana bentakan dan makian mewarnai pelaksanaan operasi yustisi tersebut sebagai akibat control diri yang kurang baik dan kecerdasan emosional yang terbatas.

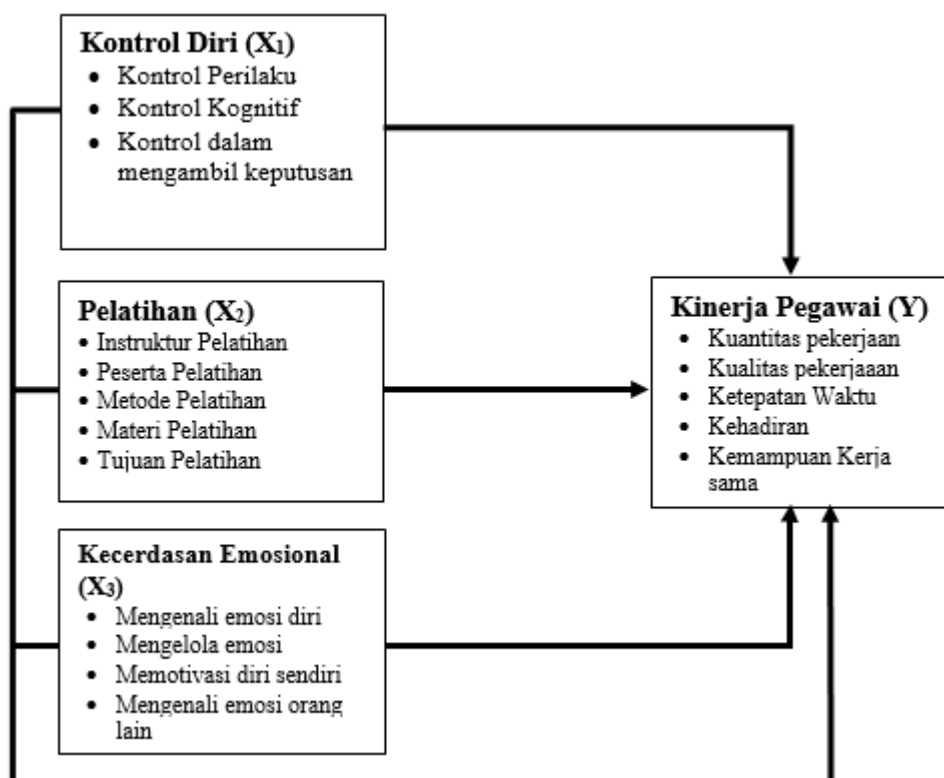
Salah satu bentuk upaya peningkatan kinerja aparat Satpol PP adalah dengan melaksanakan pelatihan teknis operasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan aparat Satpol PP. Hal tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 yang mengatur tentang pembinaan teknis operasional dalam penegakan Perda dan Perkada, Penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat serta Pelindungan Masyarakat.

Namun kondisi yang terjadi di Satpol PP Kota Parepare pelatihan teknis tersebut belum pernah diberikan dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi aparat Satpol PP Kota Parepare. Sehingga pada pelaksanaan tugas dalam rangka Penegakan Perda masih belum sesuai prosedur yang telah ditentukan. Sehingga berdampak pada konflik yang terjadi saat melaksanakan tugas.

Dari rangkaian uraian tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini adalah “Pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare”.

Sebagaimana telah diuraikan Apakah Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, apakah Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Mengacu pada rumusan masalah, tujuan dan kerangka pikir penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- b. Terdapat pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- c. Variabel Pelatihan adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini diawali survey dengan mengambil sampel dari populasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare dan menggunakan angket/kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data pokok (Singarimbun, 2011). Survey pada penelitian ini merupakan suatu desain yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh Kontrol diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Menentukan objek yang akan diteliti dan ukuran populasi sebenarnya adalah salah satu langkah awal dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau item dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan serangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2017:142).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menemukan dan mengungkapkan data secara tepat, serta untuk memberikan gambaran rinci tentang data sehingga mencerminkan hasil yang sebenarnya. Uji korelasi *product moment Pearson* digunakan pada penelitian ini sebagai alat untuk uji validitas. Setiap item akan diperiksa keterkaitannya dengan skor total dari variabel yang bersangkutan, dan item yang diuji akan dinyatakan sah atau valid jika nilai taraf signifikannya kurang dari 0,05. Pengujian nilai r tabel dan nilai r hitung juga akan dilakukan. pertanyaan dianggap sah atau valid jika menunjukkan nilai r hitung > r tabel; sebaliknya, dianggap tidak sah atau tidak valid jika nilai r hitung < r tabel.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kontrol Diri (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya berani mengambil keputusan	0,406	0,3008	valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
	untuk menunjuk seseorang untuk mengendalikan situasi atau keadaan.			
2.	Saya berani mengambil inisiatif untuk mengendalikan situasi atau keadaan.	0,506	0,3008	valid
3.	Saya berani mengambil keputusan dalam menanggung resiko yang bisa saja terjadi dalam pelaksanaan tugas.	0,580	0,3008	valid
4.	Sebelum melaksanakan tugas, saya terlebih dahulu memikirkan kemungkinan sebab akibat yang bisa terjadi akibat dari perbuatan sendiri.	0,726	0,3008	valid
5.	Saya merangkum berbagai konflik saat bertugas di lapangan untuk dijadikan pengalaman kerja.	0,807	0,3008	valid
6.	Konflik pada saat pelaksanaan tugas dijadikan pertimbangan agar dapat meminimalisir resiko pada pelaksanaan tugas berikutnya.	0,682	0,3008	valid
7.	Saya mampu menilai suatu konflik yang terjadi pada saat bertugas dilapangan.	0,697	0,3008	valid
8.	Saya menjadikan konflik yang terjadi saat bertugas sebagai pengalaman.	0,575	0,3008	valid
9.	Saya mampu berkomitmen untuk mencegah terjadinya konflik akibat perbuatan saya sendiri.	0,567	0,3008	valid
10.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh percaya diri untuk mampu mencegah konflik saat bertugas.	0,359	0,3008	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam mengukur variabel Kontrol Diri (X_1) dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Pegawai diberi kesempatan untuk ikut dalam pelatihan peningkatan skill oleh trainer/instruktur	0,721	0,3008	valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
	profesional.			
2.	Pegawai mengikuti pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerjanya	0,761	0,3008	valid
3.	Pegawai yang akan mengikuti program pelatihan harus mengikuti seleksi terlebih dahulu.	0,605	0,3008	valid
4.	Pegawai mengikuti pelatihan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan.	0,737	0,3008	valid
5.	Pegawai mengikuti pelatihan sesuai kemampuannya.	0,643	0,3008	valid
6.	Pegawai mengikuti pelatihan dengan mempertimbangkan kesesuaian metode dengan materi pelatihannya.	0,645	0,3008	valid
7.	Pelatihan yang diselenggarakan merupakan solusi terhadap isu strategis organisasi.	0,594	0,3008	valid
8.	Pelatihan Pegawai yang dilakukan adalah untuk mencapai tujuan organisasi.	0,438	0,3008	valid
9.	Pelatihan Pegawai yang diselenggarakan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kreatifitas kerja Pegawai.	0,734	0,3008	valid
10.	Pelatihan Pegawai dilakukan untuk membangun etika kerja Pegawai.	0,642	0,3008	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 butir soal pernyataan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam mengukur variabel pelatihan (X_2) dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X_3)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya mampu mengenali diri dan emosi orang lain.	0,573	0,3008	valid
2.	Saya mampu mengelola emosi saya sendiri.	0,754	0,3008	valid
3.	Saya mampu bangkit dari kemurungan dan perasaan yang tidak menyenangkan.	0,606	0,3008	valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
4.	Saya mampu memotivasi diri sendiri untuk bangkit dari kemurungan.	0,618	0,3008	valid
5.	Saya mampu menahan diri atas perilaku tidak menyenangkan orang lain terhadap saya.	0,724	0,3008	valid
6.	Saya mampu mengenali kondisi emosi orang lain.	0,463	0,3008	valid
7.	Saya dapat memahami emosi orang lain dan mampu berempati terhadapnya.	0,524	0,3008	valid
8.	Saya dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain.	0,598	0,3008	valid
9.	Saya mampu mengendalikan emosi orang lain.	0,576	0,3008	valid
10.	Saya mampu mengenali diri dan emosi orang lain.	0,470	0,3008	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 butir soal pernyataan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam mengukur variabel kecerdasan emosional (X_3) dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target output yang ingin dihasilkan.	0,373	0,3008	valid
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai batas kemampuan saya.	0,499	0,3008	valid
3.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.	0,596	0,3008	valid
4.	Saya melaksanakan tugas sesuai spesifikasi keahlian saya.	0,536	0,3008	valid
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	0,697	0,3008	valid
6.	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan mengefesienkan waktu pengerjaannya agar dapat menghasilkan output yang ditargetkan organisasi.	0,679	0,3008	valid
7.	Saya datang dan pulang kantor tepat waktu.	0,767	0,3008	valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
8.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah di tentukan.	0,670	0,3008	valid
9.	Saya menghargai hasil kerja rekan kerja lainnya.	0,736	0,3008	valid
10.	Saya dapat membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya.	0,813	0,3008	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 10 butir soal pernyataan, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga 10 butir pernyataan tersebut dapat dipergunakan dalam mengukur variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah instrument penelitian dapat dipercaya dan dijadikan sebagai alat pengumpul data, maka perlu dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's coefficient Alpha* lebih besar dari tingkat signifikan 0,50 maka jawaban dari para responden pada kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur dinilai atau dinyatakan reliabel.

Hasil pengolahan data terhadap instrumen penelitian dari hasil uji realibilitasnya dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5. Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kontrol Diri	0,845	Reliabel
2	Pelatihan	0,845	Reliabel
3	Kecerdasan Emosional	0,819	Reliabel
4	Kinerja	0,840	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil olah data yang dilakukan pada sejumlah instrument penelitian, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk ke empat variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's coefficient Alpha* yang lebih besar dari 0.50. Dengan demikian dapat dikatan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel dan selanjutnya dapat dipergunakan dan melanjutkan penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda variabel Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.099	4.602		2.629	.012
	X1	-.007	.109	-.009	-.064	.950
	X2	.390	.128	.427	3.047	.004
	X3	.328	.133	.394	2.478	.018

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai – nilai a, b1, b2, dan b3 sebagai berikut :

- Nilai a = 12,099
- Nilai b1 = -0,007
- Nilai b2 = 0,390, dan
- Nilai b3 = 0,328

Sehingga diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,099 + -0,007 X_1 + 0,390 X_2 + 0,328 X_3$$

Dari formulasi regresi linear berganda di atas diketahui nilai konstanta sebesar 12,099 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kontrol diri, pelatihan, dan kecerdasan emosional nilainya tetap/konstan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare maka nilainya 12,099.

Nilai koefisien regresi kontrol diri sebesar -0,007 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar -0,007 sehingga apabila skor kontrol diri naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar -0,007 poin.

Nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0,390 berarti ada pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,390 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,390 poin.

Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0,328 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,328 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,328 poin.

Uji T (Secara Parsial)

Sedangkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja (Y) secara parsial, maka dilakukan uji t yakni :

1. Pengaruh Kontrol Diri (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kontrol Diri terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kontrol Diri terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,950 > 0,05$. Hal tersebut berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $-0,064 < t$ tabel 2,021. Hal tersebut berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Kontrol Diriterhadap Kinerja”***

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : diduga tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,004 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $3,047 > t$ tabel 2,021. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Pelatihan terhadap Kinerja”***

3. Pengaruh Budaya Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan langkah – langkah sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja.

H_1 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja

b. Kriteria

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

➤ Jika tingkat sig. Penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

c. Hasil

1) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai tingkat signifikansi (Sig.) adalah $0,018 < 0,05$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

2) Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diperoleh bahwa nilai t hitung = $2,478 > t$ tabel 2,021. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa : ***“Terdapat pengaruh signifikan dari Variabel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja”***.

Uji F (Secara Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja (Y), maka akan digunakan uji F, dimanahasil pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.174	3	57.725	14.682	.000 ^b
	Residual	153.338	39	3.932		
	Total	326.512	42			

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

b. Dependent Variable: Y

Uji F dalam analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X yakni variabel Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) secara simultan (bersama – sama) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa :

1. Nilai Signifikansi (sig.) yang diperoleh adalah 0,000, artinya nilai sig, = $0,000 < 0,05$ Hal tersebut berarti hipotesis dapat diterima, dimanavariabel Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) Terhadap Kinerja (Y) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

2. $F_{hitung} = 14,682 > F_{tabel} = 2,85$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain variabel Kontrol Diri (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.494	1.983	1.530

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

b. Dependent Variable: Y

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square). Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,530 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kontrol diri, pelatihan, kecerdasan emosional terhadap Kinerja Pegawai aparatur sipil negara pada satuan polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 53,0%, sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kinerja Asn.

Dari hasil olah data diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,064 < t_{tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,950 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kontrol Diri terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Kontrol Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Saubari (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kontrol diri terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan gambaran deskripsi tersebut diatas menjadi gambaran mengapa variabel kontrol diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja ASN

Dari hasil olah data dihasilkan nilai $t_{hitung} = 3,047 > t_{tabel} = 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2015) dimana pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan melihat tingkat pendidikan dan masa kerjanya, responden selayaknya telah mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai. Pengalaman kerja yang ditunjang dengan pelatihan kerja tentu akan meningkatkan kinerja ASN.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN

Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = 2,478 < t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu lainnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Daman Yusup (2018) dan Nina Apriliani Putri (2020) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dilihat terdapat 13 orang responden merupakan lulusan SMA/ sederajat, sebanyak 24 orang merupakan lulusan Sarjana (S1), dan sebanyak 6 orang merupakan lulusan pascasarjana (S2). Responden dengan latar belakang pendidikan lulusan sarjana dan pascasarjana tentunya dapat lebih mudah memahami tentang kecerdasan emosional dibandingkan dengan lulusan SMA/ sederajat. Oleh karena itu sebagian besar responden mampu mengenali emosi orang lain sehingga keharmonisan dan kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas dapat terjaga dengan baik. Dengan kekompakan dan keharmonisan dalam bekerja akan menciptakan kerjasama tim yang kuat, sehingga masalah-masalah yang dihadapi dapat dengan mudah terselesaikan.

Pengaruh Kontrol Diri, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja ASN.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung = 14,682 > F tabel = 2,85, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut berarti Kontrol Diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji beta, diperoleh nilai beta standardized masing-masing variabel bebas yaitu Kontrol Diri (X_1) = 0,009; Pelatihan (X_2) = 0,427; Kecerdasan Emosional (X_3) = 0,394. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kontrol Diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare adalah variabel Pelatihan (X_2) dengan nilai beta standardisasi sebesar 0,427. Oleh karena itu pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi pegawai secara merata perlu untuk menjadi program prioritas, sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil olah data diperoleh nilai t hitung = $-0,064 < t$ tabel = $2,021$ dengan tingkat signifikan $0,950 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kontrol Diri terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial Kontrol Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini dapat disebabkan pada kondisi SDM yang ada. Sebagian besar pegawai berusia >30 tahun dimana pada usia tersebut sebelum memutuskan untuk mengambil sebuah tindakan, terlebih dahulu memikirkan dan mempertimbangkan konsekuensi yang akan dihadapi dan beberapa responden telah berusia diatas 51 tahun, dimana usia ini merupakan masa mempersiapkan pensiun. Usia ini selayaknya tidak lagi mendapatkan tugas yang rentan terhadap resiko terjadinya konflik.
2. Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = $3,047 > t$ tabel = $2,021$ dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Sebagian besar responden setuju apabila mendapatkan kesempatan untuk ikut dalam pelatihan peningkatan *skill* oleh trainer/instruktur profesional. Dengan mengikuti pelatihan maka pegawai dapat meningkatkan kompetensinya sehingga dapat menunjang dalam melaksanakan tugas. Pelatihan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kesesuaian metode dengan materi pelatihannya. Pelatihan yang diselenggarakan sebaiknya merupakan solusi terhadap isu strategis organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi, maka menjadi cerminan wujud kinerja yang baik.
3. Dari hasil olah data dihasilkan nilai t hitung = $2,478 < t$ tabel = $2,021$ dengan tingkat signifikan $0,018 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN. Atau dapat diasumsikan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Dari data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mampu mengenali dirinya dan emosi orang lain. Beberapa responden belum mampu mengelola emosinya, namun sebagian besar pegawai mampu mengelola emosinya. Sebagian besar responden mampu bangkit dari kemurungan dan perasaan yang tidak menyenangkan. Sebagian besar responden juga mampu memotivasi dirinya untuk bangkit dari kemurungan. Sebagian besar responden mampu menahan diri atas perilaku tidak menyenangkan dari orang lain terhadap dirinya. Sebagian besar responden mampu mengenali emosi orang lain. Sebagian besar responden mampu memahami emosi orang lain dan dapat menunjukkan empati terhadapnya. Sebagian besar responden juga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain. Dengan mengenali emosi orang lain, maka keharmonisan dan kekompakan pegawai dalam melaksanakan tugas dapat terjaga dengan baik. Dengan kekompakan dan keharmonisan dalam bekerja akan menciptakan kerjasama tim yang kuat, sehingga masalah-masalah yang dihadapi dapat dengan mudah terselesaikan.
4. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung = $14,682 > F$ tabel = $2,85$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut berarti Kontrol Diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kontrol

Diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare adalah variabel Pelatihan (X2) dengan nilai beta standardizada sebesar 0,427. Oleh karena itu pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi pegawai secara merata perlu untuk menjadi program prioritas, sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, R. A. (2018). Kematangan Emosi, Kontrol Diri dan Perilaku Agresif Pada Anggota Korps Brigade Mobil Dalam Menangani Huru Hara. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan* 2018, Vol. 9, No. 1, 39-48.
- Arif, Saubari. (2019). Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar Negeri di Kota Tarakan. *Repository Perpustakaan Universitas Borneo Tarakan*.
- Ary, Ginanjar. (2005). *ESQ (rahasia suksese membangun kecerdasn emosi dan spirtual)*. Jakarta. Penerbit ARGA.
- Chaplin, J.P. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta. Grafindo Persada.
- Cooper, Robert, K. (2002). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Daman, Yusup. (2018). Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. IX, No. 2, Nopember 2018.
- D. Gunarsa, Singgih., & D. Gunarsa, Yulia, Singgih. (2002). *Psikologi Untuk Membimbing*. Jakarta. BPK Gunung Mulia.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Goleman, Daniel. (2005). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Ihsan Nadjamuddin (2010), Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajernen, MANAJERIAL* Vol. 8 NO.2 September 2010.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M. Nur., & Rini, Risnawati, S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta. Ar-Ruz Media, hal 22.
- Ilman, A. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk. *Jurnal Telaah Bisnis*. Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.