

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN PINRANG

Idul, Mashur Razak, Syamsul Alam

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana Stie Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian Bertujuan Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang, Serta Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Pendekatan Penelitian Adalah Pendekatan Survey. Penelitian Dilaksanakan Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Waktu Penelitian Adalah Bulan Oktober Sampai November 2019. Penelitian Ini Menggunakan Metode Survei. Populasi Dalam Penelitian Ini Adalah Seluruh Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang, Sebanyak 40 Orang. Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Ini Menggunakan Teknik Sampling Jenuh (Sensus) Yaitu Semua Populasi Dalam Penelitian Ini Dijadikan Sampel. Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Sebanyak 40 Orang. Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang, Serta Variabel Kecerdasan Emosional Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja, Komitmen Pegawai Dan Kinerja

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam Menjalankan Usahanya, Sebuah Organisasi Tentunya Akan Mengalami Banyak Tantangan Dan Permasalahan Baik Itu Datangnya Dari Luar Maupun Dari Dalam Organisasi Itu Sendiri. Tantangan Dari Luar Bisa Datang Melalui Persaingan Dengan Organisasi Lainnya, Sementara Permasalahan Dari Dalam Organisasi Bisa Timbul Dari Sumber Daya Manusia Yang Dimilikinya. Sebagai Organisasi, Organisasi Disusun Dari Banyak Individu Yang Memiliki Berbagai Tujuan Serta Keinginan. Apabila Terjadi Kesalahan Dalam Mengelola Sumber Daya Ini Akan Menimbulkan Berbagai Macam Permasalahan Yang Dapat Mengganggu Kinerja Pegawai Yang Pada Akhirnya Apabila Hal tersebut Tidak Diatasi Dengan Baik Maka Akan Mempengaruhi Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan.

Kinerja Organisasi Sangat Bergantung Pada Kinerja Pegawai, Kinerja Itu Sendiri Bisa Dijabarkan Sebagai Kesiediaan Seseorang Untuk Melakukan Kegiatan Dan Menyempurnakannya Sesuai Dengan Tanggung Jawab Dengan Hasil Seperti Yang Diharapkan. Menurut Mangkunegara (2010:14), "Kinerja Dipengaruhi Oleh Tiga Faktor, Yaitu 1. Faktor Individual (Kemampuan Dan Keahlian, Latar Belakang, Demografi); 2.

Faktor Psikologis (Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi); 3. Faktor Organisasi (Sumber Daya Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job Design*)”.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Organisasi Berusaha Mendapatkan Tenaga Kerja Sesuai Dengan Jabatan-Jabatan Yang Ada Dalam Organisasi. Maka Langkah Implementasi Sangat Ditentukan Oleh Seberapa Jauh Sumber Daya Manusia Organisasi Atau Tenaga Kerja Yang Telah Dipilih Dan Ditempatkan Tersebut Menunjukkan Kinerja Yang Baik.

Rendahnya Kinerja Pegawai Merupakan Permasalahan Yang Sering Di Terjadi Pada Organisasi Dan Sangat Mempengaruhi Kualitas Dari Organisasi. Kinerja Pegawai Yang Rendah Akan Memberikan Dampak Yang Negatif Pada Proses Perkembangan Organisasi. Rendahnya Kinerja Pegawai Juga Dialami Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Merupakan Salah Satu Organisasi Pemerintah Daerah d Kabupaten Pinrang Yang Menangani Bidang Koperasi Dan Umkm, Mendorong Organisasi Untuk Menggerakkan Dan Mengarahkan Setiap Bidang Agar Termotivasi Dalam Melaksanakan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Sehingga Dapat Memaksimalkan Kerja Setiap Bidang. Untuk Memperoleh Hasil Kerja Yang Baik Diperlukan Pegawai Yang Memiliki Perilaku Atau Budaya Kerja Yang Baik Dan Didukung Dengan Motivasi Yang Diberikan Oleh Organisasi.

Kecerdasan Emosional Dapat Dinyatakan Sebagai Kemampuan Seseorang Dalam Menggunakan Atau Mengelola Emosi Baik Pada Diri Sendiri Maupun Ketika Berhadapan Dengan Orang Lain, Dan Menggunakannya Secara Efektif Untuk Memotivasi Diri Dan Bertahan Pada Tekanan, Serta Mengendalikan Diri Untuk Mencapai Hubungan Yang Produktif. Berbeda Dengan Pemahaman Negatif Masyarakat Tentang Emosi Yang Lebih Mengarah Pada Emosionalitas Sebaliknya Pengertian Emosi Dalam Lingkup Kecerdasan Emosi Lebih Mengarah Pada Kemampuan Yang Bersifat Positif. Dalam Berkomunikasi Pada Kebanyakan Organisasi Dalam Hubungan Kerja Antara Atasan Dan Bawahan Adalah Ketegasan. Ketegasan Dapat Terlihat Pada Saat Seseorang Memberikan Perintah, Menegur Kesalahan, Memberikan Hukuman. Hal Ini Yang Akan Menyebabkan Naiknya Emosi Pegawai Baik Pada Tingkat Lebih Rendah Maupun Tingkat Lebih Tinggi. Pada Tingkat Lebih Tinggi Pegawai Terbiasa Dengan Tindakan Seperti, Marah Berlebihan, Sering Menghardik, Termasuk Memberikan Hukuman Pada Bawahannya. Pada Tingkat Lebih Rendah, Pegawai Terbiasa Untuk Takut, Dendam Dan Salah Paham Terhadap Atasannya. Fenomena Seperti Ini Tentunya Sangat Membutuhkan Kecerdasan Emosi Yang Lebih Baik Bagi Pegawai Di Organisasi Agar Mereka Dapat Tetap Berkinerja Baik. Pada Kenyataannya Kecerdasan Emosional Tidak Hanya Dapat Dipahami Saja Namun Harus Diiringi Melalui Beberapa Pelatihan (*Training*) Mengenai Kecerdasan Emosional (*Emotional Quotient*). Sehingga Menjadi Suatu Kebiasaan Dan Kemudian Berubah Menjadi Karakter Yang Diharapkan Pada Diri Pegawai.

Budaya Kerja Adalah Kondisi Fisik Dari Aktivitas Kerja Seperti Bangunan Dan Berbagai Peralatan Kerja. Dan Suasana Kerja Yaitu Terciptanya Suasana Yang Sejuk, Bersih, Nyaman, Rapi Dan Indah. Sedangkan Keharmonisan Kerja Yaitu Terciptanya Kerjasama Antar Pegawai Yang Harmonis, Saling Tolong Menolong Dalam Kebaikan, Terciptanya Rasa Persaudaraan Diantara Para Pekerja. Budaya Kerja Sangat Ditentukan Oleh Kondisi Fisik Dari Suatu Fasilitas Dan Prasarana Kerja Dengan Ruang Kerja Yang Dapat Memberikan Kesesuaian Dalam Bekerja, Suasana Kerja Yang Cukup Menyenangkan Dan Keharmonisan Kerja Yang Tercipta

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Tersebut, Peneliti Tertarik Melakukan Penelitian Berjudul: “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang”

Metode Penelitian

Pelaksanaan Penelitian Dilakukan Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Waktu Penelitian Dilakukan Mulai Bulan September 2019 Sampai Dengan November 2019. Populasi Adalah Wilayah Generalisasi Yang Terdiri Atas Subjek Atau Objek Yang Memiliki Kualitas Dan Karakteristik Tertentu Yang Ditetapkan Oleh Peneliti Untuk Dipelajari Dan Kemudian Ditarik Kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Semua Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Yang Berjumlah 40 Orang .

Sampel Adalah Bagian Dari Jumlah Dan Karakteristik Yang Dimiliki Oleh Populasi. Pemilihan Sampel Dalam Penelitian Ini Dilakukan Dengan Menggunakan Metode *Sampling Jenuh* (Sensus) Yakni Dengan Menentukan Semua Populasi Sebagai Sampel Total Sebanyak 40 Orang Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Metode Analisis Data Menggunakan Analisa Regresi Berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk Menguji Variabel Secara Parsial Atau Sendiri-Sendiri Variabel Independen (X) Terhadap Variabel Dependen (Y) Dapat Digunakan Uji t. Ini Dapat Dilihat Dalam Hasil Analisa Pengolahan Data Spss Ver. 15 Yang Tertuang Dalam Tabel 1 Berikut :

Tabel 1 : Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari Uraian Uji t Dengan Menggunakan Program Analisa Data Spss Ver. 15 Maka Diketahui Bahwa Ketiga Variabel Bebas/Independen (X) Signifikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Dengan Ringkasan Sebagai Berikut :

- Variabel Kecerdasan Emosional (X₁) Dengan Nilai $T_{hitung} 10,089 > t_{Tabel} 2,021$
- Variabel Budaya Kerja (X₂) Dengan Nilai $T_{hitung} 3,638 > t_{Tabel} 2,021$
- Variabel Komitmen Pegawai (X₃) Dengan Nilai $T_{hitung} 3,020 > t_{Tabel} 2,021$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F Berfungsi Untuk Menguji Variabel Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai, Apakah Dari Ketiga Variabel Yang Diteliti Mempengaruhi

Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. Analisa Dilakukan Dengan Menggunakan Alat Bantu Program Pengolahan Data Spss Ver. 15 Yang Dapat Dijelaskan Dalam Tabel 2. Berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.831	3	11.458	288.389	.000 ^a
	Residual	3.059	36	.040		
	Total	48.890	39			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Karena Nilai F_{hitung} Sebesar 288,389, Berarti Variabel Bebas/Independen (X) Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Bisa Dikatakan Signifikan Karena Dari Pengujian Menunjukkan Bahwa Hasil $F_{hitung} = 288,389$ Lebih Besar Dari $F_{Tabel} = 2,86$ Atau Bisa Dikatakan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji Beta Yaitu Untuk Menguji Variabel-Variabel Bebas/Independen (X) Yang Mempunyai Pengaruh Paling Dominan Terhadap Variabel Terikat/Independen (Y) Dengan Menunjukkan Variabel Yang Mempunyai Koefisien Beta Standardized Tertinggi. Berdasarkan Hasil Pengolahan Data Menggunakan Spss Maka Dapat Dilihat Dalam Tabel Berikut Ini :

Tabel 3 : Hasil Uji Beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.680	.159		-4.267	.000		
	X1	.853	.085	.736	10.089	.000	.153	6.555
	X2	.090	.141	.095	3.638	.000	.036	2.485
	X3	.001	.067	.002	3.020	.000	.109	9.154

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Hasil Nilai Beta Standardized Diketahui Bahwa Variabel-Variabel Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Maka Yang Mempunyai Pengaruh Yang Paling Besar Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Adalah Variabel Kecerdasan Emosional (X_1).

Penelitian Ini Juga Menemukan Besarnya Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Yang Dapat Dilihat Dari Nilai Koefisien Determinasi (R Square) Dan Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut :

Tabel 4 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.968 ^a	.937	.934	.19932	2.724

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) Sebesar 0,937 Yang Dapat Diartikan Bahwa Variabel Bebas/Independen (X) Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Mempunyai Kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Sebesar 93,7%, Sedangkan Sisanya Sebesar 6,3% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Termasuk Dalam Penelitian Ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh Karena T_{hitung} Sebesar 10,089. Lebih Besar Dibandingkan Dengan t_{Tabel} Sebesar 2,021 Yang Berarti Variable Kecerdasan Emosional Signifikan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang.

Menurut Agustian (2011:200) Kecerdasan Emosional Adalah Kemampuan Merasakan, Memahami, Dan Secara Efektif Menerapkan Daya Dan Kepekaan Emosi Sebagai Sumber Energi, Informasi, Dan Pengaruh Manusia. Menurut Robbins (2013:335) Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*) Adalah Kemampuan Seseorang Untuk Mendeteksi Serta Mengelola Petunjuk-Petunjuk Dan Informasi Emosional. Orang-Orang Yang Mengenal Emosi-Emosi Mereka Sendiri Dan Mampu Dengan Baik Membaca Emosi Orang Lain Dapat Menjadi Lebih Efektif Dalam Pekerjaan Mereka. Menurut Salovey Dan Mayer Seperti Yang Disadur Oleh Goleman (2013:513) Mendefinisikan Kecerdasan Emosi Sebagai Kemampuan Memantau Dan Mengendalikan Perasaan Sendiri Dan Orang Lain, Serta Menggunakan Perasaan-Perasaan Itu Untuk Memandu Pikiran Dan Tindakan. Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2013:512) Adalah Kemampuan Seseorang Mengatur Kehidupan Emosinya Dengan Inteligensi (*To Manage Our Emotional Life With Intelligence*), Menjaga Keselarasan Emosi Dan Pengungkapannya (*The Appropriateness Of Emotion And Its Expression*) Melalui Keterampilan Kesadaran Diri, Pengendalian Diri, Motivasi Diri, Empati Dan Keterampilan Sosial.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh Karena T_{hitung} Sebesar 3,638 Lebih Besar Dibandingkan Dengan t_{Tabel} Sebesar 2,021 Yang Berarti Variabel Budaya Kerja Signifikan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang.

Slocum Dalam West (2010: 128) Mendefinisikan Budaya Sebagai Asumsi-Asumsi Dan Pola-Pola Makna Yang Mendasar Yang Dianggap Sudah Selayaknya Dianut Dan Dimanifestasikan Oleh Semua Pihak Yang Berpartisipasi Dalam Organisasi. Budaya Diartikan Juga Sebagai Seperangkat Perilaku, Perasaan Dan Kerangka Phisikologis Yang Terinternalisasi Sangat Mendalam Dan Dimiliki Bersama Oleh Anggota Organisasi

(Osborn & Plastrik, 2010 : 252), Sehingga Untuk Merubahsebuah Budaya Harus Pula Merubah Paradigma Orang Yang Telah Melekat.

3. Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh Karena T_{hitung} Sebesar 3,020 Lebih Besar Dibandingkan Dengan t_{Tabel} Sebesar 2,021 Yang Berarti Variabel Komitmen Pegawai Signifikan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang.

Adanya Rasa Keterikatan Pada Suatu Falsafah Dan Satuan Kerja Kemungkinan Untuk Bertahan Dalam Satuan Kerja Akan Lebih Tinggi Ketimbang Pegawai Yang Tidak Mempunyai Rasa Keterikatan Pada Satuan Kerja. Shadur, Kinzle Dan Rodwell (2009) Memberi Pengertian Bahwa Pegawai Yang Mempunyai Komitmen Terhadap Satuan Kerja Menunjukkan Kuatnya Pengenalan Dan Keterlibatan Pegawai Dalam Satuan Kerja Yang Dinyatakan Sebagai Berikut "*Organizational Commitment Was Defined As The Strength Of An Individual's Identification With And Involvement In a Particular Organization*". Pegawai Yang Memiliki Komitmen Terhadap Satuan Kerja Kemungkinan Untuk Tetap Bertahan Lebih Tinggi Dari Pada Pegawai Yang Tidak Mempunyai Komitmen. Oleh Husselid Dan Day (2009:387) Dalam Agustina, (2012) Dikatakan Bahwa Komitmen Pegawai Dapat Mengurangi Keinginan Untuk Melepaskan Diri Dari Organisasi Atau Unit Kerja. Mereka Cenderung Menunjukkan Keterlibatan Yang Tinggi Diwujudkan Dalam Bentuk Sikap Dan Perilaku. Selain Itu Pegawai Yang Menunjukkan Sikap Komitmennya Akan Merasa Lebih Senang Dengan Pekerjaan Mereka, Berkurangnya Membuang-Buang Waktu Dalam Bekerja Dan Berkurangnya Kemungkinan Meninggalkan Lingkungan Kerja (Robinson, Simourd Dan Propirino, 2009). Morrow (2011) Dalam Robinson, Simourd Dan Poporino (2009) Menyimpulkan Bahwa Komitmen Merupakan Fungsi Karakteristik Personal Dan Fungsi-Fungsi Situasional Yang Berhubungan Dengan Lingkungan Kerja. Karakteristik Personal Ini Berupa Usia, Masa Kerja, Dan Pendidikan Sedangkan Faktor Situasional Meliputi Konflik Peran Dan Iklim Organisasi.

Hasil Penelitian Sesuai Dengan Penelitian Lubis (2013), Dengan Judul Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Komitmen Pegawai Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Parsial Maupun Simultan. Nilai Koefisien Determinasi (R) Diperoleh Sebesar 8, 81%. Hal Ini Berarti Bahwa Kemampuan Variabel Independen (Komitmen Pegawai Dan Motivasi Kerja) Menjelaskan Pengaruhnya Terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) Sebesar 8,81%, Sedangkan Sisanya Merupakan Variabel Yang Tidak Terungkap.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh Karena Nilai F_{hitung} Sebesar 288,389, Berarti Variabel Bebas/Independen (X) Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Bisa Dikatakan Signifikan Karena Dari Pengujian Menunjukkan Bahwa Hasil $F_{hitung} = 288,389$ Lebih Besar Dari $F_{Tabel} = 2,86$ Atau Bisa Dikatakan H_0 Ditolak Dan H_a Diterima.

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) Sebesar 0,937 Yang Dapat Diartikan Bahwa Variabel Bebas/Independen (X) Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Mempunyai Kontribusi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Sebesar 93,7%, Sedangkan Sisanya Sebesar 6,3% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Termasuk Dalam Penelitian Ini.

5. Variabel Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari Uraian Uji t Dengan Menggunakan Program Analisa Data Spss Ver. 15 Maka Diketahui Bahwa Ketiga Variabel Bebas/Independen (X) Signifikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Dengan Ringkasan Sebagai Berikut :

- Variabel Kecerdasan Emosional (X_1) Dengan Nilai $T_{hitung} 10,089 > t_{Tabel} 2,021$
- Variabel Budaya Kerja (X_2) Dengan Nilai $T_{hitung} 3,638 > t_{Tabel} 2,021$
- Variabel Komitmen Pegawai (X_3) Dengan Nilai $T_{hitung} 3,020 > t_{Tabel} 2,021$

Berdasarkan Hasil Nilai Beta Standardized Diketahui Bahwa Variabel-Variabel Yang Meliputi Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Maka Yang Mempunyai Pengaruh Yang Paling Besar Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang Adalah Variabel Kecerdasan Emosional (X_1). Goleman (2013:42) Mengemukakan Lima Kecakapan Dasar Dalam Kecerdasan Emosional, Yaitu:

a. Kesadaran Diri

Yaitu Mengetahui Apa Yang Dirasakan Oleh Diri Sendiri Pada Suatu Saat, Dan Menggunakannya Untuk Memandu Pengambilan Keputusan Diri Sendiri, Memiliki Tolok Ukur Yang Realistis Atas Kemampuan Diri Dan Kepercayaan Diri Yang Kuat.

b. Pengaturan Diri

Yaitu Menangani Emosi Pribadi Sedemikian Sehingga Berdampak Positif Kepada Pelaksanaan Tugas, Peka Terhadap Kata Hati, Mampu Pulih Kembali Dari Tekanan Emosi.

c. Motivasi

Yaitu Menggunakan Hasrat Pribadi Yang Paling Dalam Untuk Menggerakkan Dan Menuntun Diri Menuju Sasaran, Membantu Diri Mengambil Inisiatif Dan Bertindak Sangat Efektif, Dan Untuk Bertahan Menghadapi Kegagalan Dan Frustrasi.

d. Empati

Yaitu Merasakan Yang Dirasakan Orang Lain, Mampu Memahami Perspektif Orang Lain, Menumbuhkan Hubungan Saling Percaya Dan Menyelaraskan Diri Dengan Berbagai Macam Orang.

e. Keterampilan Sosial

Yaitu Menangani Emosi Dengan Baik Ketika Berhubungan Dengan Orang Lain Dan Dengan Cermat Membaca Situasi Dan Jaringan Sosial, Berinteraksi Dengan Lancar, Menggunakan Keterampilan Ini Untuk Mempengaruhi Dan Memimpin, Bermusyawarah Dan Menyelesaikan Perselisihan, Dan Untuk Bekerja Sama Dan Bekerja Dalam Tim.

Kesimpulan

Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Sedangkan Budaya Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Mampu Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru.

Kepuasan Kerja Merupakan Faktor Terbesar Yang Mempengaruhi Kinerja Para Asn Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja

Kabupaten Barru. Kepuasan Kerja Yang Dirasakan Oleh Para Asn Perlu Untuk Dipertahankan Dan Lebih Ditingkatkan. Kompensasi Merupakan Faktor Terkecil Yang Mempengaruhi Kinerja Para Asn Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Pemerintah Daerah Memberikan Kenaikan Insentif Atau Tpp Sehingga Memotivasi Para Asn Di Kabupaten Barru Pada Umumnya Dan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Pada Khususnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Manajemen*. Vol 7. No 1.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Ivancevich, J. Matteson Dan Michael. T. 2011. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Lubis, Khairul. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana. .
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J.H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nazir, Moh. Ph.D. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia
- Nitisemito, Alex.S. 2012. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Normansyah. 2010. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Asahan Kisaran. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana. .
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Pratisto, Arif. 2014. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan Dengan Spss 15*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.