

PENGARUH KOMPETENSI, KONTROL DIRI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA PUSAT PELAYANAN SOSIAL LANJUT USIA (PPSLU) MAPPAKASUNGGU PAREPARE DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nasira Ananda Yusrif^{*1}, Mukhtar Hamzah², Muh. Salim Sultan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}nasirananda001@gmail.com, ²salimsultan0859@gmail.com, ³Mukhtarhamzah61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai ASN yang berjumlah sebanyak 42 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana setiap elemen populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan Penilaian Kompetensi, Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 atau R^2 Square 65,9%, dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata Kunci : Penilaian kompetensi, kontrol diri, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Competence, Self-Control and Emotional Intelligence on the Performance of State Civil Apparatus at the Center for Elderly Social Services (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Social Service of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive. This research was conducted at the Center for Elderly Social Services (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Social Service of South Sulawesi Province with a research time of 2 months. The population used is all ASN employees, totaling 42 people. The sampling technique uses a saturated sample where each element of the population is used as a sample. The type of data used in this research is quantitative data, while the data sources use primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study prove that partially or simultaneously Competency Assessment, Self-Control and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus. This study resulted in a coefficient of determination R^2 or R^2 Square of 65.9%, and the remaining 34.1% was explained by reasons other than the model.

Keywords: Competency assessment, self control, emotional intelligence and employee performance

PENDAHULUAN

Pembangunan bidang Kesejahteraan Sosial sebagai salah satu perwujudan pencapaian tujuan Pembangunan Nasional yakni terciptanya suasana dan kondisi sosial yang dinamis dalam kehidupan individu, keluarga, dan masyarakat yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, keamanan, ketertiban dan ketentraman lahir dan batin. Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan perwujudan dari upaya mencapai tujuan bangsa yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945. Sila Kelima Pancasila menyatakan Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan Negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Permasalahan kesejahteraan sosial khususnya bagi lanjut usia yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa masih banyak lanjut usia yang belum terpenuhi hak dan kebutuhan hidup dasarnya secara layak, karena tidak atau belum mendapatkan pelayanan sosial sepenuhnya. Sehingga sampai sekarang ini masih banyak lanjut usia yang menjalani sisa umurnya dengan tidak layak. Berdasarkan kondisi tersebut, terbentuklah Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare, yang berada dibawah kendali Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Unit kerja ini merupakan pihak di luar keluarga yang berupaya memberikan pelayanan kepada lanjut usia yang kurang beruntung. Pelayanan tersebut meliputi pelayanan kebutuhan dasar bagi para lansia yang meliputi pelayanan kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial, serta penyaluran minat dan bakat para lanjut usia dalam menjalani sisa umur mereka di masa tua.

Namun dalam pelaksanaan pelayanan, unit kerja Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare mengalami berbagai macam kendala, seperti keterbatasan kompetensi, kontrol diri dan kecerdasan emosional. Untuk itu diperlukan perhatian khusus dan kerjasama di seluruh pihak yang terkait (stakeholder) untuk mengatasi keterbatasan tersebut. Adanya keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Oleh karena itu proses manajemen yang baik harus dapat memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen merupakan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran maupun tujuan dalam suatu organisasi. Proses manajemen itu sendiri penting dalam organisasi yang dimana merupakan suatu cara untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Itulah sebabnya maka setiap manajer harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut (Hakim, 2014).

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu tanggung jawab dan fungsi manajemen perusahaan. Baik tidaknya kinerja manajemen dan perusahaan tergantung berhasil tidaknya manajemen mengelola sumber daya manusianya. Karenanya tantangan yang harus dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi (Hakim, 2014). Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri.

Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang bagaimana sumber daya manusia (SDM) memenuhi segala kewajiban yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dalam suatu organisasi. Mengenai hal ini dalam mewujudkan tujuan organisasi, perlu

adanya peningkatan kinerja pegawai yang mana akan mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Sinambela (2018) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan sejauh mana pemahaman dan penerimaan tiap pegawai tentang tujuan organisasi/perusahaan, yang dimaksud tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Tentunya tidak mudah mencapai kinerja pegawai yang optimal dan berkesinambungan. Diperlukan kajian-kajian mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi setiap elemen dari kinerja pegawai tersebut. Seperti faktor kompetensi, faktor kontrol diri yang dimiliki pegawai dan juga faktor kecerdasan emosional pegawai terhadap organisasi. Berbagai faktor tersebut dapat dikaji lebih dalam untuk melihat manakah yang harus diprioritaskan terlebih dahulu untuk mengetahui faktor manakah yang berdominan lebih berpengaruh terhadap meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Yang pertama pada faktor kompetensi, kompetensi yang baik tiap pegawai merupakan suatu langkah untuk meningkatkan kinerja organisasi guna menjadikan sumber daya manusianya menjadi lebih baik dan berdaya saing tinggi. Torang (2016) menjelaskan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan. Adapun fenomena kompetensi yang terjadi pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu tingkat pendidikan pegawai bervariasi dari S-2, S-1 dan SMA. Pada jabatan seperti tukang masak, *cleaning service*, sopir, tukang cuci diisi oleh outsourcing dengan jenjang pendidikan SMA. Jabatan pekerja sosial dominan oleh sarjana kesejahteraan sosial maupun jurusan lainnya. Keterampilan yang dimiliki pegawai beberapa diperoleh dari pendidikan semasa kuliah, dan ada juga yang memperoleh keterampilan menghadapi lansia dari pengalaman kerja bertahun-tahun misalnya pegawai-pegawai senior.

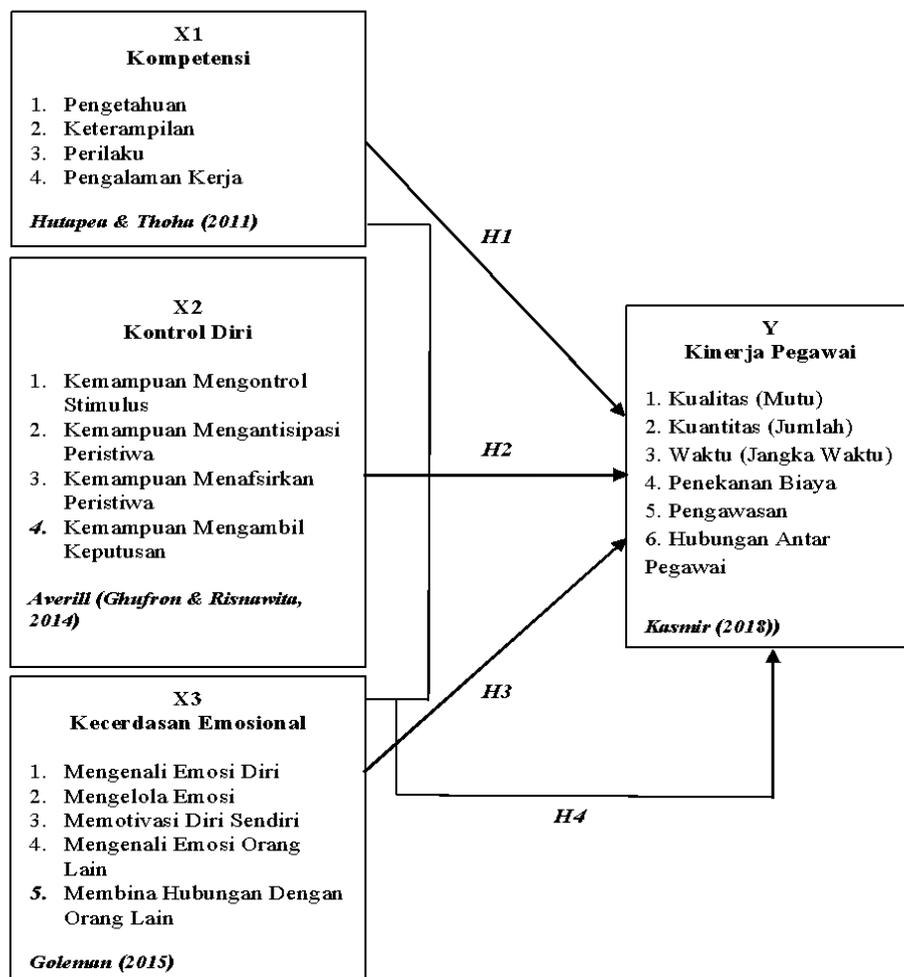
Selain pada faktor kompetensi, faktor kontrol diri juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada faktor kontrol diri yang dimiliki pegawai, apakah sudah memenuhi kebutuhan sesuai standar yang diterapkan organisasi. Hal tersebut menjadi perhatian penting yang dapat dikaji bagaimana permasalahan kontrol diri dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendapat yang sangat komprehensif dikemukakan oleh Ray (2011) mengatakan kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang tinggi dapat menahan diri dari hal-hal yang berbahaya dengan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang. Adapun fenomena kontrol diri yang terjadi pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu dilapangan beberapa pegawai mampu mengontrol diri baik relasinya dengan sesama pegawai maupun dengan lansia. Seperti sikap dan perilaku yg ditunjukkan kepada lansia yang bermasalah.

Kompetensi dan kontrol diri merupakan faktor-faktor penting yang dapat dikaji secara ilmiah mengenai dampaknya terhadap kinerja pegawai. Namun disisi lain, faktor kecerdasan emosional juga menjamin tinggi rendahnya hasil kerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Kecerdasan emosional merupakan hal penting yang perlu dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-

beda, maka tingkat kecerdasan emosionalnya berbeda-beda pula. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan yang mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, dan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri serta kemampuan untuk mengenali, mengekspresikan, mengelola emosi baik emosi dirinya sendiri maupun emosi orang lain dengan tindakan konstruktif yang mempromosikan kerja sama sebagai tim yang mengacu pada produktivitas dan bukan pada konflik. Adapun fenomena kecerdasan emosional yang terjadi pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu dilapangan beberapa pegawai mampu mengontrol kecerdasan emosionalnya dalam bekerja seperti pengendalian diri dalam menghadapi lansia, semangat bekerja, ketekunan serta pengelolaan emosi.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep diatas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU)

Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₂ : Diduga bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₃ : Diduga bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

H₄ : Diduga bahwa kompetensi, kontrol diri dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan yakni pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare, Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Barat, Kabupaten Parepare. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian sekitar kurang lebih 1 bulan dimulai dari bulan Maret - April 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia (PPSLU) Mappakasunggu Parepare Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 42 responden.

Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Studi Lapangan (*field work research*), yaitu penelitian yang langsung dilaksanakan terhadap objek penelitian maka pengumpulan data melalui tahap penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R². Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.583	5.031		.116	.908
	X1 (Kompetensi)	.465	.212	.304	2.196	.034
	X2 (Kontrol Diri)	.443	.213	.312	2.085	.044
	X3 Kecerdasan Emosional)	.445	.185	.333	2.402	.021

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 0,583 + 0,465 X_1 + 0,443 X_2 + 0,445 X_3$$

Dari persamaan model regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,583 (positif) artinya, jika variabel bebas, yaitu kompetensi (X1), kontrol diri (X2) dan kecerdasan emosional (X3) nilainya tetap atau konstan, maka variabel terikat, yaitu kinerja ASN (Y) akan naik sebesar 0,583 satuan.
2. Nilai koefisien variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,465 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja ASN akan meningkat sebesar 0,465 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja ASN.
3. Nilai koefisien variabel Kontrol diri (X2) adalah sebesar 0,443 artinya jika variabel Kontrol diri mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja ASN juga akan meningkat sebesar 0,443 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kontrol diri dengan Kinerja ASN.
4. Nilai koefisien variabel Kecerdasan emosional (X3) adalah sebesar 0,445 artinya jika variabel Kecerdasan emosional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat sebesar 0,445 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja ASN.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis diterima begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik dengan ketentuan $df = n - k$ atau $42 - 3 = 39$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 2,022.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kompetensi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,196 Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,166 > 2,022$), maka dapat disimpulkan bahwa

- hipotesis diterima, variabel independen Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).
2. Pada variabel Kontrol diri (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,085. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,085 > 2,022$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kontrol diri (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).
 3. Pada variabel Kecerdasan emosional (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,402. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,402 > 2,022$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kecerdasan emosional (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Jika F-hitung $>$ F-tabel dengan signifikan $<$ 0,05 maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika Fhitung $<$ Ftabel dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, pada tabel f statistik diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,850. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.899	3	26.633	9.711	.000 ^b
	Residual	104.220	38	2.743		
	Total	184.119	41			

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 9,711 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($9,711 > 2,850$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompetensi (X1), Kontrol diri (X2) dan Kecerdasan emosional (X3) terhadap Kinerja ASN (Y).

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.659 ^a	.434	.389

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,659. Hasil ini berarti bahwa variabel Kompetensi (X1), Kontrol diri (X2) dan Kompetensi (X3) memiliki hubungan dengan Kinerja ASN (Y) sebesar 65,9%, dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Koefisien Beta

Koefisien beta digunakan untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Tujuan dari uji beta ini adalah untuk menemukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling dominan, maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Standardized Coefficient Beta* masing-masing variabel. Hasil uji koefisien beta dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Beta

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.583	5.031	
	X1 (Kompetensi)	.465	.212	.304
	X2 (Kontrol Diri)	.443	.213	.312
	X3 Kecerdasan Emosional)	.445	.185	.333

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,304 < Kontrol Diri (X2) dengan nilai betas sebesar 0,312 < Kecerdasan Emosional (X3) dengan nilai beta sebesar 0,333. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja ASN (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kompetensi mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kompetensi dengan Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kompetensi, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN di PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare Hal ini dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare bahwa kompetensi merupakan sikap kerja

yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi karakteristik individu. Adapun kegiatan keterampilan di PPSLU Mappakasunggu yang rutin dilakukan pada hari Rabu atau Kamis, kegiatan diisi dengan bimbingan pembuatan keterampilan seperti tasbih, jepitan rambut, gelang, tali masker dll. yang kemudian hasil prakarya tersebut akan diikutkan pada pameran yang diselenggarakan saat ulang tahun provinsi atau ulang tahun kota Makassar sehingga dapat dibeli oleh masyarakat. Sehingga, dalam rangka pemenuhan kebutuhan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan sudah berjalan dengan baik sesuai apa yang diharapkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Variabel kecerdasan emosional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Dan semakin diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Taufik et. al., (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan EQ terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak maupun parsial variabel kompetensi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmian dkk (2020). menyatakan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kontrol diri Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kontrol diri mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kontrol diri dengan Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” di Parepare Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kontrol diri, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kontrol diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kontrol diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare adalah karena dalam pengertiannya sendiri bahwa kontrol diri adalah suatu usaha dalam mengendalikan perilaku dan merespon atau memutuskan sesuatu tindakan dengan mempertimbangkan segala dampak atau konsekuensi yang akan terjadi sehingga di dalam kinerja dibutuhkan kontrol diri yang baik.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh M Derry Prasetya (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating yang hasil penelitian menunjukkan

bahwa self control berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan, kinerja yang baik karena adanya kontrol diri dengan merujuk pada kejujuran dan kebenaran yang merupakan akurasi dari tindakan seseorang. Kontrol diri didefinisikan sebagai kondisi menceritakan kebenaran pada diri sendiri. Kontrol diri merupakan konsep yang menunjukkan konsistensi tindakan, nilai dan sikap. Dalam konteks akuntabilitas, kontrol diri berfungsi sebagai ukuran kesediaan menyesuaikan sistem nilai untuk memelihara atau meningkatkan konsistensi.

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil bahwa jika Kecerdasan emosional mengalami peningkatan maka Kinerja ASN juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara Kecerdasan emosional dengan Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” di Parepare. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel Kecerdasan emosional, diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Parepare.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pula faktor kecerdasan emosional yang mempengaruhi Kinerja ASN dalam wilayah kerja PPSLU “Mappakasunggu” Parepare yaitu bahwa seorang pegawai ASN PPSLU “Mappakasunggu” Parepare membutuhkan kecerdasan emosional yang artinya kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

Temuan penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Chibtiyah & Santoso (2017) dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Terapeutik Pada Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara simultan pelatihan, kecerdasan emosi dan komunikasi terapeutik berpengaruh terhadap kinerja, (2) ada pengaruh signifikan antara kualitas pelatihan dengan kecerdasan emosi, (3) ada pengaruh signifikan antara kualitas pelatihan dengan komunikasi terapeutik, (4) ada pengaruh signifikan antara kualitas pelatihan dengan kinerja, (5) ada pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi dengan kinerja, (6) ada pengaruh signifikan antara komunikasi terapeutik dengan kinerja.

Penelitian lain yang memperkuat hasil penelitian ini adalah Putri (2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pemda Air Minum Surakarta”. Pada uji t didapatkan hasil bahwa kecerdasan emosional, dan motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pemda Air Minum Surakarta.

Kecerdasan emosional sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

Berdasarkan uji koefisien beta yang dilakukan pada ketiga variabel bebas yakni

variabel kompetensi, kontrol diri, dan kecerdasan emosional dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat yakni kinerja ASN. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh maka dilakukan perbandingan nilai *Standardized Coefficient Beta* masing-masing variabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN. Hal ini berdasarkan pada nilai beta masing-masing variabel. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai beta sebesar $0,304 < \text{Kontrol Diri (X2)}$ dengan nilai batas sebesar $0,312 < \text{Kecerdasan Emosional (X3)}$ dengan nilai beta sebesar $0,333$. Hal tersebut berarti bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X3) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja ASN (Y) pada PPSLU Mappakasunggu Parepare.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh Kontrol diri secara Parsial terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh Kecerdasan emosional secara Parsial terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.
4. Terdapat pengaruh Kompetensi, Kontrol diri dan Kecerdasan emosional secara Simultan terhadap Kinerja ASN pada PPSLU “Mappakasunggu” Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis tersebut dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Yusuf., & Lisa, H, Sulistiyowati. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Vol. 2 No. 1. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.
- Chibtiyah, N., & D, Santoso. (2017). Pengaruh Kualitas Pelatihan Terhadap Kinerja SDM Melalui Kecerdasan Emosi Dan Komunikasi Terapeutik Pada Panti Pelayanan Sosial Lanjut Usia Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Vol. 10 No. 2. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang.
- Cooper, R, K., & Sawaf, A. (2000). Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Alih Bahasa Tita M Kanita. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dayakisni, Tri., & Hudaniah. (2003). Psikologi Sosial. Malang. UMM Press.
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Indeks.
- Dharma, Surya. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253-260.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Edison, Emron., Y. Anwar., I, Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.). Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M., & Risnawita, N, R. (2014). Teori - Teori Psikologi. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media.
- Ghunarsa, S, D. (2009). Dari Anak Sampai Usia Lanjut: Bunga Rampai Psikologi Perkembangan. Jakarta. PT BPK Gunung Mulia.
- Goleman, Daniel. (2005) Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi, terj. Alex Tri Kantjono. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman. (2015). Emotional Intelligence. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, A. (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (Issue 9)., Semarang. EF Press Digimedia.
- Hasmiah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 233-242.
- Hutapea, Parulian., & Nurianna, Thoha. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A, A, A, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2002). Manajemen Personalialia. Jakarta. Ghalia Indonesia.

- Marsela, R, D., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, & Research*, Vol 3 (2), 65-69.
- Masram., & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya. Zifatama.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Muhidin, S, A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana.
- Priansa, Donni. Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Putri, Nina, Apriliani. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Pemda Air Minum Surakarta*.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 78-91.
- Santoso, Singgih. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Ray, J, V. (2011). *Developmental Trajection of Self-Control: Assessing the Stability Hypothesis*. University of South Florida, South Florida.
- Robbins, S, P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sinambela, L, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Spillane, J, James. (2006). *Managing Quality Customer Service*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

- Suharsono. (2016). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta. Universitas Atma Jaya.
- Taufik, Lina, Mahardiana., & Risnawati. (2020). Pengaruh Kompetensi dan EQ terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Vol. 6 No. 2. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Universitas Tadulako.
- Thoyib, Arman. (2012). *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 10*. Malang. UM Press.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Wahyudi, Sugeng, A, Firman., & Didiek, H, G. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pinrang. Vol. 1 No. 1. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.