

The Influence Of Self-Control And Emotional Intelligence On The Performance Of Civil Service Police Unit Employees In Karawang Regency

Pengaruh Kontrol Diri Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Destriani Nanda Amelia^{1*}, Sari Marlioni², July Juliawaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.destrianiamelia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sarimarliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.juliawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-control and emotional intelligence on the performance of civil servant employees (ASN) at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) in Karawang. Using a descriptive, quantitative, and verificative approach, the research involved 103 employees as both the population and sample, with data collected through questionnaires and interviews and analyzed using path analysis with SPSS. The findings indicate that self-control obtained a total score of 4,414 with an average of 441, categorized as "strongly agree," while emotional intelligence scored 5,222 with an average of 435, also categorized as "strongly agree." Employee performance scored 5,177 with an average of 431, categorized as "agree." Partially, self-control has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.126 > 1.984$, $\text{Sig.} = 0.036 < 0.05$), as does emotional intelligence ($t = 2.171 > 1.984$, $\text{Sig.} = 0.032 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ($F = 56.449 > 3.09$, $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). These results highlight the crucial role of self-control and emotional intelligence in improving employee performance within the Satpol PP organization.

Keywords : Self-control Emotional Intelligence, EmployeePerformance, Path Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengendalian diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) di Karawang. Menggunakan pendekatan deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif, penelitian ini melibatkan 103 pegawai sebagai populasi dan sampel, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian diri memperoleh skor total 4.414 dengan rata-rata 441, dikategorikan sebagai "sangat setuju", sedangkan kecerdasan emosional memperoleh skor 5.222 dengan rata-rata 435, juga dikategorikan sebagai "sangat setuju". Kinerja karyawan mendapat skor 5.177 dengan rata-rata 431, dikategorikan "setuju". Secara parsial, pengendalian diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2.126 > 1.984$, $\text{Sig.} = 0.036 < 0.05$), demikian juga dengan kecerdasan emosional ($t = 2.171 > 1.984$, $\text{Sig.} = 0.032 < 0.05$). Secara simultan, kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan ($F = 56.449 > 3.09$, $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$). Hasil ini menyoroti peran penting dari pengendalian diri dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi Satpol PP.

Kata Kunci: Pengendalian Diri, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai, Analisis Jalur.

1. Pendahuluan

Pemerintah Daerah berupaya menjamin kepastian hukum dan mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum dengan mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda). Pelanggaran Perda yang terjadi harus ditindak lanjuti, Dalam rangka penegakan Perda diperlukan unsur pelaksanaan teknis di lapangan. Di Kabupaten Karawang, Kewewenangan

akan Perda 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”.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik, terutama dalam lingkup pelayanan publik. Sebuah organisasi akan mengalami dampak positif karena pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik pada produktivitas organisasi (Hilwa, sari dan july, 2024). Dalam konteks tugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), ASN diharapkan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, seperti menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum, dan melindungi masyarakat. Dalam praktiknya, kinerja ASN sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Dalam menegakan perda, pegawai Satpol PP sebaiknya dapat mengontrol dirinya ketika menghadapi konflik di lapangan. Menurut Nasira,dkk (2023) Kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan pegawai menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang Kontrol diri juga erat kaitannya dengan kondisi emosional individu.

Kontrol diri juga erat kaitannya dengan dengan kondisi emosional individu. Keadaan emosional seseorang dapat mempengaruhi sikap yang timbulkan. Menurut Goleman (2015) 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.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Satuan Polisi Pamong Paja Kabupaten Karawang disingkat Satpol PP Kabupaten Karawang adalah unsur penyelenggara urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat sub urusan ketenteraman dan ketertiban umum yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani No 70, Nagasari, Kec karawang Barat Kabupaten Karawang.

Dalam upaya penegakan Perda, pegawai Satpol PP menghadapi resiko yang sulit untuk dihindari. Pada kenyataannya Pegawai sering menghadapi situasi yang interpersonal seperti kurangnya kontrol diri akibat ketidak mampuan mengelola emosi, tekanan pekerjaan yang tinggi yang berdampak pada produktivitas kerja sehingga tidak mencapai target karena kurangnya sdm. ini disebabkan karena pegawai tidak dapat mengontrol dirinya dalam bekerja tindakan yang cenderung emosional, kurangnya empati dalam menyelesaikan konflik dengan pedagang dan masyarakat yang harus ditertibkan, serta responsivitas yang rendah terhadap situasi di lapangan. Dengan kontrol diri yang rendah ini terlihat dari tindakan impulsif ASN Satpol PP, seperti sifat arogan kepada pedagang dan masyarakat yang harus ditertibkan.

Adapun laporan kinerja Dinas Pol PP Kabupaten Karawang pada tahun 2024 memaparkan hasil bahwa masih ada beberapa indikator sasaran capaian kinerja yang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Program Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang Tahun 2024

No	Nama Program	Target	Realisasi	Keterangan
1	Koordinasi Penyelenggaraan Ketentraman dan ketertiban umum serta Perlindungan Masyarakat Tingkat Kab/Kota	3	3	Tercapai
2	Peningkatan Kapasitas SDM Satuan Polisi Pamongpraja dan Satuan Perlindungan Masyarakat Termasuk dalam Pelaksanaan	3	3	Tercapai

Tugas yang Bernuansa Hak Asasi Manusia				
3	Kerja Sama antar Lembaga dan Kemitraan dalam Teknik Pencegahan dan Penanganan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum	20	16	Belum Tercapai
4	Pencegahan Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum Melalui Deteksi Dini dan	6	3	Belum Tercapai
5	Cegah Dini, Pembinaan dan Penyuluhan, Pelaksanaan Patroli, Pengamanan, dan Pengawasan	83	62	Belum Tercapai
6	Penindakan Atas Gangguan Ketenteraman dan Ketertiban Umum berdasarkan Perda dan Perkada Melalui Penertiban dan Penanganan Unjuk Rasa dan Kerusuhan Massa	70	67	Belum Tercapai

Sumber: Satpol PP 2024

Berdasarkan dari data dalam tabel program kerja, dapat disimpulkan beberapa program belum terlaksana sesuai target kurangnya jumlah kinerja pegawai mempengaruhi kinerja SDM Satpol PP yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah Satpol PP.

untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden mengenai variabel kinerja pegawai, kontrol diri pegawai dan kecerdasan emosional pegawai. Berikut adalah hasil responden kinerja pegawai ASN Satpol PP:

Tabel 2. Pra-Survei Kinerja Terhadap Pegawai ASN Satpol PP Kab. Karawang

No	Pertanyaan	Skala Rata-Rata
1	Saya selalu memastikan hasil kerja sesuai dengan standra yang telah di tetapkan	4.03
3	Saya memberikan hasil kerja yang maksimal tiap pekerjaan	4.13
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	3.77
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bergantung pada beban kerja	4.10
6	Saya mampu mengerjakan tugas secara mandiri tanpa meminta bantuan orang lain	4.10
Hasil rata-rata		4.03

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat disimpulkan kinerja dari pegawai satuan polisi pamong praja masih kurang. kinerja pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Karawang belum mencapai hasil yang maksimal karena adanya kendala kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerja.hal ini mengindikasikan perlunya pembenahan dalam aspek kontrol diri dan kecerdasan emosional untuk mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Untuk mengetahui kontrol diri pada pegawai ASN peneliti melakukan pa survey penelitian kepada 30 responden, berikut adalah hasilnya:

Tabel 3. Pra-Survei Kontrol Diri Terhadap Pegawai ASN Satpol PP Kab. Karawang

No	Pertanyaan	Skala Rata-Rata
1	Saya konsisten melaksanakan tugas tanpa mengganggu hal hal yang tidak penting	3.87
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang di tentukan	4.07
3	Saya lebih suka mendapatkan kepuasan instan daripada menunggu hasil yang lebih baik dimasa depan	3.53
4	saya dapat mengenali dan memahami emosi saat bekerja	3.00
5	Saya mampu menahan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang merugikan	2.68
Hasil rata-rata		3.62

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada Satpol PP Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki tingkat Kontrol diri yang cukup baik. Tetapi masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek pengenalan dan pemahaman emosi saat bekerja yang memiliki nilai terendah (3.00)

Berikut ini adalah hasil dari pra-survei mengenai kecerdasan emosional terhadap pegawai:

Tabel 4. Pra-Survei Kecerdasan Emosional Terhadap Pegawai ASN Satpol PP Kab. Karawang

No	Pertanyaan	Skala Rata-rata
1	Pegawai selalu memperhatikan perasaan sebelum mengambil keputusan	3.13
2	Pegawai dapat mengendalikan emosi untuk tetap termotivasi dalam bekerja	2.80
3	Pegawai dapat mengenali perasaan rekan kerja tanpa mereka harus mengungkapkan secara langsung	3.23
4	Pegawai dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja	2.07
Hasil rata-rata		2.81

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 1.4 disimpulkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada Satpol PP Kabupaten Karawang cukup baik. Dalam beberapa konteks masih perlu ditingkatkan terutama dalam aspek membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja (2.07) dan pengendalian emosi untuk tetap termotivasi dalam bekerja (2.80) menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang baik.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan pegawai dengan kinerja pegawai ASN Satpol PP Kabupaten Karawang belum mencapai hasil yang maksimal karena adanya kendala kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan efektivitas kerjaan, dalam hal ini perlu adanya pembenahan aspek kontrol diri dan kecerdasan emosional untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk secara rinci meneliti, menganalisis, dan menjelaskan enomena yang ada dengan 3 aspek utama yaitu, kontrol diri kecerdasan emosional dan kinerja pegawai di Satpol PP Kab Karawang. Selain itu enelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh parsial control diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

Note: Manuscript typed with computer using Calibri font (Doc) one Column, on paper size 21 cm x 29.7 cm (A4), 1 spaced and in 11 point Times New Roman font. There should be a top and a bottom margin of 3.0 cm, with right and left margins of length 3 cm.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Haiman dalam buku Dasar-Dasar Ilmu Manajemen (Novitasari, S.E. , 2021, pp. 1-2) mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan Malayu, 2017:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kontrol Diri

Menurut Retnowati dan Kuswanto (2020), kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku, pikiran, dan emosi dalam diri, serta menahan dorongan atau keinginan yang bertentangan dengan norma atau nilai-nilai yang berlaku. Menurut Tangney et al., (2023). Disiplin diri, penundaan kepuasan, regulasi emosi, dan pengendalian adalah indikator dari kontrol diri dan manajemen waktu, kesabaran, kesadaran emosional merupakan dimensi kontrol diri.

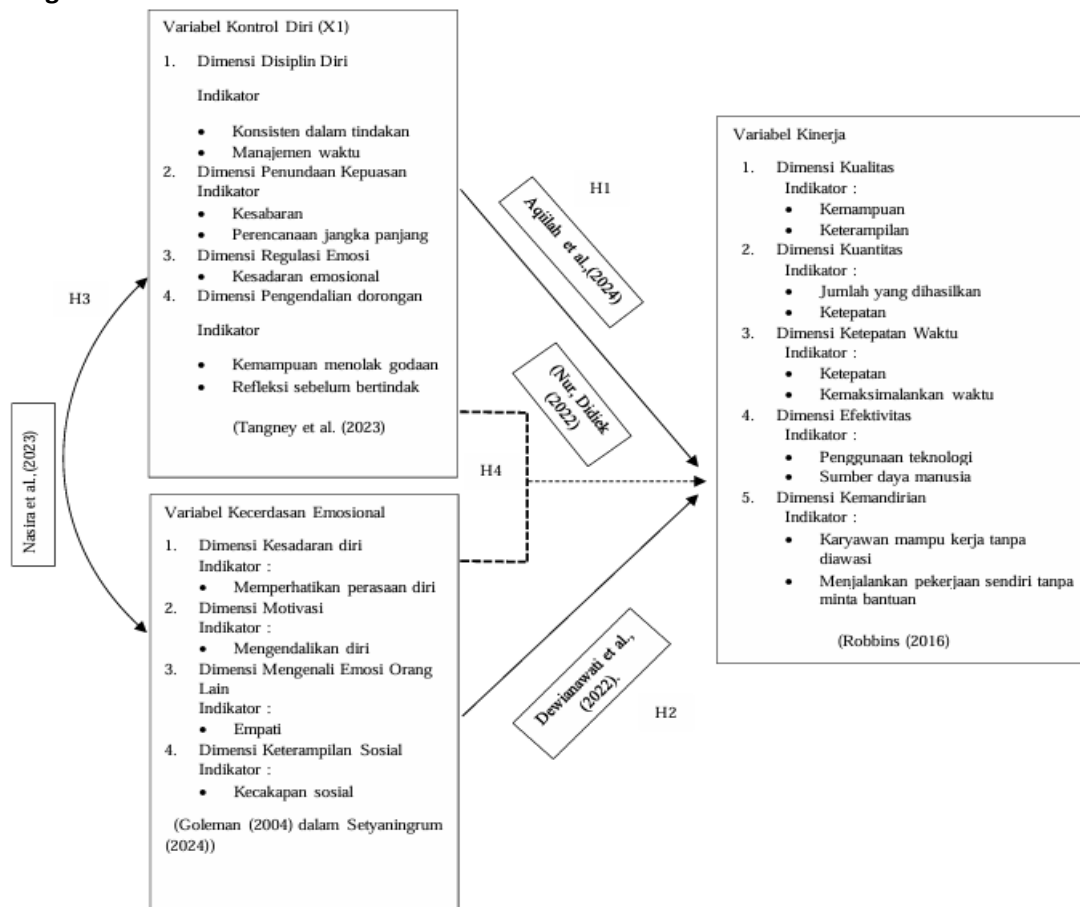
Kecerdasan Emosional

Menurut (Wicaksono, 2018) dalam (Oktaviana, 2022) kecerdasan emosional mengemukakan jika seseorang dapat mengenali, mengelola memotivasi juga keahlian seseorang dalam berhubungan baik dengan manusia lain. Kecerdasan emosional juga dalam penelitian. Menurut Suciati dan Robbins Judge (2016 : 126). Kesadaran diri motivasi dan keterampilan sosial merupakan indikator kecerdasan emosional. Memperhatikan perasaan diri, empati, merupakan dimensi kecerdasan emosional.

Kinerja

Menurut (Sinambela, 2019) Kinerja merupakan penerapan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sehingga dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai ialah capaian atas pekerjaan yang diraih seorang pegawai secara kuantitas maupun kualitasnya sejalan dengan tanggungjawabnya. Menurut Robbins (2016) Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian merupakan indikator kinerja. Kemampuan dan ketepatan merupakan dimensi kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam buku (Nadirah, 2022) adalah pendekatan penelitian yang didasarkan filosofi positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel Kontrol diri (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Model analisis yang digunakan adalah model analisis jalur (path analysis). Metode ini dipilih sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti yaitu sisa hasil usaha sebagai endogen, jumlah anggota sebagai variabel eksogen pertama, dan modal sebagai variabel eksogen kedua.

Menurut Sugiyono (2018:148) disebutkan “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua total ASN yang berjumlah 103

Menurut Sugiyono (2018:149) disebutkan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dari populasi diambil diharapkan benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini, Sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah pegawai ASN satuan polisi pamong praja yang memiliki total populasi 103.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas penelitian ini digunakan untuk pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan sah/valid, untuk menguji validitas peneliti menguji 103 responden sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
Kontrol Diri	KD1	0.827	0.30	Valid
	KD2	0.725	0.30	Valid
	KD3	0.911	0.30	Valid
	KD4	0.702	0.30	Valid
	KD5	0.747	0.30	Valid
	KD6	0.732	0.30	Valid
	KD7	0.788	0.30	Valid
	KD8	0.894	0.30	Valid
	KD9	0.886	0.30	Valid
	KD10	0.864	0.30	Valid
Kecerdasan Emosional	KE1	0.613	0.30	Valid
	KE2	0.813	0.30	Valid
	KE3	0.850	0.30	Valid
	KE4	0.844	0.30	Valid
	KE5	0.708	0.30	Valid
	KE6	0.787	0.30	Valid
	KE7	0.892	0.30	Valid
	KE8	0.763	0.30	Valid
	KE9	0.812	0.30	Valid
	KE10	0.609	0.30	Valid
	KE11	0.781	0.30	Valid
	KE12	0.653	0.30	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.593	0.30	Valid
	KP2	0.636	0.30	Valid
	KP3	0.557	0.30	Valid
	KP4	0.446	0.30	Valid
	KP5	0.422	0.30	Valid
	KP6	0.569	0.30	Valid
	KP7	0.426	0.30	Valid
	KP8	0.486	0.30	Valid
	KP9	0.432	0.30	Valid
	KP10	0.425	0.30	Valid
	KP11	0.411	0.30	Valid
	KP12	0.483	0.30	Valid

Sumber: Olahan Data (2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel penelitian, yaitu Kontrol Diri, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Pegawai, memiliki nilai validitas lebih tinggi dari kriteria batas minimum yang ditentukan, yaitu 0.30. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
-----	----------	------------------	----------	------------

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kontrol Diri	0.953	>0.70	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional	0.948	>0.70	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.826	>0.70	Reliabel

Sumber: Olahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari kriteria minimum >0.70. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58819425
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.082
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.069
	99% Confidence Interval	Lower Bound .067
		Upper Bound .068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Olahan Data (2025)

Dari tabel di atas, diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,070 $\geq$ 0,05. Hal ini menunjukkan, bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Analisis Jalur

Hubungan Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Kinerja Pegawai	Kontrol Diri	Kecerdasan Emosional
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.713	.713
	Kontrol Diri	.713	1.000	.918
	Kecerdasan Emosional	.713	.918	1.000

Sumber: Olahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang kuat antara variabel-variabel penelitian. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kontrol diri dan kecerdasan emosional, dengan koefisien korelasi sebesar 0.918, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel ini saling berkaitan erat.

Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji parsial pengaruh kontrol diri terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	21.041	2.779		7.572	.000			
Kontrol Diri	.333	.156	.368	2.126	.036	.157	6.376	
Kecerdasan Emosional	.295	.136	.376	2.171	.032	.157	6.376	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data (2025)

Diperoleh nilai Kontrol Diri (X_1) t_{hitung} sebesar 2.126. Selanjutnya menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $103 - 2 - 1 = 100$, maka diperoleh t_{tabel} 1.985. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $2.126 > 1.984$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.036 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kontrol Diri terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	21.041	2.779		7.572	.000			
Kontrol Diri	.333	.156	.368	2.126	.036	.157	6.376	
Kecerdasan Emosional	.295	.136	.376	2.171	.032	.157	6.376	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data (2025)

Diperoleh nilai variabel Kecerdasan Emosional (X_2) t_{hitung} sebesar 5.007. Selanjutnya menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $103 - 2 - 1 = 100$, dapat diperoleh t_{tabel} 1.985. Karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $2.171 > 1.984$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.032 < 0.05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji simultan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Pengaruh Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1482.658	2	741.329	56.449	.000 ^b
Residual	1313.264	100	13.133		

Total	2795.922	102
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kontrol Diri		

Sumber: Olahan Data (2025)

Berdasarkan tabel output spss diperoleh F_{hitung} sebesar 56.449 dan selanjutnya menentukan F_{tabel} . Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $103 - 2 - 1 = 100$, dapat diperoleh F_{tabel} 3.09 (dapat dilihat di distribusi F_{tabel}). Maka dapat disimpulkan jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $56.449 > 3.09$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan pengaruh kontrol diri terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Jalur	Perhitungan	Nilai Pengaruh
Kontrol Diri (X_1)	Langsung	0.368^2	0.1354
	Tidak Langsung	$0.368 * 0.918 * 0.376$	0.1270
Jumlah			0.2624 (Berpengaruh)

Sumber: Olahan Data (2025)

Tabel di atas, menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kontrol diri (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh langsung ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0.368, yang menghasilkan nilai pengaruh sebesar 0.1354. Pengaruh tidak langsung dihitung melalui kecerdasan emosional (X_2) dengan perhitungan $0.368 \times 0.918 \times 0.376$, menghasilkan nilai pengaruh sebesar 0.1270. Total pengaruh kontrol diri terhadap kinerja pegawai adalah 0.2624

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kontrol Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Jalur	Perhitungan	Nilai Pengaruh
Kecerdasan Emosional (X_2)	Langsung	0.376^2	0.1414
	Tidak Langsung	$0.376 * 0.918 * 0.368$	0.1270
Jumlah			0.2684 (Berpengaruh)

Sumber: Olahan Data (2025)

Tabel di atas, menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh langsung memiliki koefisien jalur sebesar 0.376, dengan nilai pengaruh sebesar 0.1414. Sementara itu, pengaruh tidak langsung dihitung melalui kontrol diri (X_1) dengan perhitungan $0.376 \times 0.918 \times 0.368$, menghasilkan nilai pengaruh sebesar 0.1270. Total pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai adalah 0.2684, yang berarti kecerdasan emosional memberikan kontribusi signifikan baik secara langsung maupun melalui kontrol diri.

Pengaruh Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan pengaruh kontrol diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Total Pengaruh Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh
Kontrol Diri (X_1)	$X_1 > Y$	0.1354	0.1270	0.2624
Kecerdasan Emosional (X_2)	$X_2 > Y$	0.1414	0.1270	0.2684
Total Pengaruh				0.5308
Pengaruh Variabel Lain				0.4692

Sumber: Olahan Data (2025)

Tabel di atas menunjukkan total pengaruh kontrol diri (X_1) dan kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kontrol diri memberikan pengaruh langsung sebesar 0.1354 dan pengaruh tidak langsung melalui kecerdasan emosional sebesar 0.1270, sehingga total pengaruh kontrol diri terhadap kinerja pegawai adalah 0.2624. Sementara itu, kecerdasan emosional memiliki pengaruh langsung sebesar 0.1414 dan pengaruh tidak langsung melalui kontrol diri sebesar 0.1270, menghasilkan total pengaruh sebesar 0.2684. Total pengaruh gabungan kedua variabel terhadap kinerja pegawai adalah 0.5308, sedangkan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti adalah 0.4692.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji koefisien determinasi pada penelitian kali ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.521	3.624

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kontrol Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah 0.530. Hal ini berarti bahwa variabel Kontrol Diri dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 53% variasi dalam Kinerja Pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini atau faktor luar lainnya.

Pembahasan Deskriptif

- Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memiliki 10 pertanyaan valid, diperoleh total skor 4.414 dengan rata-rata keseluruhan 441, kategori "sangat baik," pada rentang 432 – 515.
- Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki 10 pertanyaan valid, diperoleh total skor 5.222 dengan rata-rata keseluruhan 435, kategori "sangat baik," pada rentang 432 – 515.
- Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki 12 pertanyaan valid, diperoleh total skor 5.177 dengan rata-rata keseluruhan 431, kategori "baik," pada rentang 350 – 432.

Pembahasan Veriikatif

- Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kontrol diri dan kecerdasan emosional (koefisien korelasi 0.918), yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku dan respons pegawai terhadap situasi kerja, terutama di lingkungan Satpol PP

- Kabupaten Karawang. Menurut Amalia, Didik. (2024). Yang berjudul Pengaruh Kontrol Diri, Pelatihan, Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ASN Satpol PP Kota Parepare.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.126 > 1.984$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.036 < 0.05$, yang berarti semakin baik kontrol diri yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Menurut Aqillah, Mardiana (2024) penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kontrol Diri, Adversity Quotient, Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)” Secara umum, Penelitian ini menyimpulkan bahwa kontrol diri, Adversity Quotient, Dan Cyberloafing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero).
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.171 > 1.984$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.032 < 0.05$, yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Menurut (Dewiyanti dkk., 2022) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel yaitu $56.449 > 3.09$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang berarti kombinasi keduanya dapat meningkatkan kinerja secara efektif. Menurut Nasira Ananda Yusrif . Dkk (2023). Pengaruh Kompetensi, Kontrol diri, dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia. Membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan penilaian kompetensi, kontrol diri, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dapat disimpulkan bahwa kontrol diri, kecerdasan emosional, dan kinerja pegawai berada pada kategori baik, hubungan antara kontrol diri dan kecerdasan emosional menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan yang berarti peningkatan kontrol diri dapat diiringi dengan peningkatan kecerdasan emosional. Kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan Kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Implikasi

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel variabel baru mengikuti perkembangan guna menambah wawasan yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Barkah, H. S., S. Marliani, and J. Yuliawati. “Analisis Promosi Jabatan Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Karawang”. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 5, no. 2, Nov. 2024, pp. 9286-99, doi:10.37385/msej.v5i2.5876.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (3rd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(8), 1844–1849.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, S. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novitasari, E. (2021). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen* (A. Ishartadi, Ed.).
- Oktaviana, F. (2022). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Global Accounting*, 1(2), 158–164.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Setyaningrum, A. N. (2024). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, profesionalisme dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi kasus pada CV. Indosukses Jaya Makmur Pasuruan (Doctoral dissertation). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Sukri, N. A., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Kontrol Diri, Pelatihan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(6), 1091–1105.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, N. K. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Nilacakra.
- Tangney, J. P., Boone, A. L., & Baumeister, R. F. (2018). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. In *Self-Regulation and Self-Control* (pp. 173–212). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315175775-5>
- Yusrif, N. A., Hamzah, M., & Sultan, M. S. (2023). 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. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 199–212.