

**Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja  
Dinas Pegawai Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan  
Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan**

*(The Influence of Emotional Intelligence and Individual Characteristics on the  
Performance of Employees of the Department of Cooperatives, Micro, and Small  
Enterprises, Industry and Trade, Banjar Regency, South Kalimantan)*

**Siti Fatimah<sup>1</sup>, Ali Audah<sup>2</sup>, Abdul Kadir<sup>3</sup>,  
Naimah<sup>4</sup>, Fithriana Syarqawie<sup>5</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>Pancasetia College of Economics Banjarmasin**

**<sup>4,5</sup>Faculty of Islamic Economics and Business UIN Antasari Banjarmasin**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian sebanyak 39 responden ditentukan melalui teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan karakteristik individu sebagai variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan karakteristik yang kuat meliputi motivasi kerja, tanggung jawab, kepercayaan diri, dan nilai-nilai personal yang sesuai akan lebih mampu menjalankan tugas secara profesional dan konsisten dengan prinsip pelayanan publik yang setara dan adil. Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya karakteristik personal dan kompetensi emosional dalam menunjang kinerja individu. Selain itu, hasil penelitian sejalan dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menekankan prinsip profesionalisme dalam pengangkatan dan pelaksanaan tugas ASN. Penelitian ini merekomendasikan agar organisasi meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai dengan fokus pada penguatan karakter individu dan kecerdasan emosional sebagai modal utama dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

**Kata Kunci:** kecerdasan emosional, karakteristik individu, kinerja pegawai, profesionalisme, dinas perdagangan

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of emotional intelligence and individual characteristics on employee performance, both simultaneously and partially, and to identify the most dominant variable affecting the performance of employees at the Office of Micro Enterprises, Industry, and Trade of Banjar Regency, South Kalimantan. The research employed a quantitative approach with a survey method and multiple linear regression analysis. A total of 39 respondents were selected using the total sampling technique. The results show that emotional intelligence and individual characteristics simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, both variables also positively and significantly influence performance, with individual characteristics being the most dominant factor. This finding implies that employees with strong characteristics including work motivation, responsibility, self-confidence, and aligned personal values are more capable of performing tasks professionally and consistently in accordance with the principles of equal and fair public service. These findings reinforce human resource management theories that highlight the importance of personal attributes and emotional competence in supporting individual performance. Furthermore, the results align with Law No. 43 of 1999, which emphasizes professionalism as a guiding principle in the recruitment and assignment of civil servants. The study recommends that organizations enhance their recruitment, training, and employee development programs by focusing on strengthening individual characteristics and emotional intelligence as key assets to improve the performance of civil servants.

**Keywords:** emotional intelligence, individual characteristics, employee performance, professionalism, trade office

Alamat Korespondensi: Abdul Kadir, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Pancasetia Banjarmasin  
e-mail: audahkadir63@gmail.com

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan besar di dunia kerja, termasuk di sektor pemerintahan. Perubahan ini menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dan bekerja secara produktif. Kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah kecerdasan emosional dan karakteristik individu.

Kecerdasan emosional merujuk pada kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Goleman (2023) mengemukakan lima aspek penting kecerdasan emosional: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Dalam konteks organisasi publik, pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu bekerja di bawah tekanan, menjalin komunikasi yang efektif, serta menghindari konflik yang dapat mengganggu produktivitas dan pelayanan. Hal ini sangat relevan pada instansi yang berkaitan langsung dengan masyarakat, seperti Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskopumindag).

Selain kecerdasan emosional, karakteristik individu juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja. Karakteristik seperti minat, sikap, nilai, kebutuhan, dan kemampuan menentukan bagaimana seseorang merespons tugas dan beradaptasi dalam lingkungan kerja. Menurut Subyantoro (2022), karakteristik individu yang selaras dengan tuntutan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan dan kinerja

pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola perbedaan karakteristik antarpegawai agar tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Diskopumindag Kabupaten Banjar sebagai instansi yang berperan dalam pembinaan koperasi dan pelaku UMKM membutuhkan pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik dan karakter individu yang positif untuk memberikan pelayanan yang optimal. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut interaksi sosial tinggi, pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja menjadi penting untuk diteliti secara ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris bagaimana kecerdasan emosional dan karakteristik individu memengaruhi kinerja pegawai pada Diskopumindag Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan.

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah kecerdasan emosional dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan?

Apakah kecerdasan emosional dan karakteristik individu masing-masing berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan?

Di antara kecerdasan emosional dan karakteristik individu, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan?

### Kecerdasan Emosional

Istilah kecerdasan emosional pertama kali diperkenalkan oleh Peter Salovey dan John Mayer pada tahun 1990 sebagai bagian dari kecerdasan sosial, yaitu kemampuan individu untuk memantau dan membedakan emosi diri maupun orang lain, serta menggunakan informasi tersebut untuk membimbing pikiran dan perilaku (Abbas, 2023; Sumiyarsih et al., 2022). Konsep ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam pengambilan keputusan serta membentuk kualitas hubungan pribadi dan sosial.

Menurut Daniel Goleman (2023), kecerdasan emosional terdiri dari lima aspek utama, yaitu: 1) Kesadaran diri (Self-awareness), Kemampuan mengenali dan memahami emosi diri sendiri secara mendalam, termasuk menyadari pengaruh emosi terhadap pikiran dan perilaku. 2) Pengelolaan emosi (Self-regulation), Kemampuan mengelola emosi negatif, seperti kecemasan dan kemarahan, serta menenangkan diri dalam situasi sulit untuk menjaga stabilitas emosional. 3) Motivasi diri (Self-motivation), Kemampuan menggunakan emosi secara positif untuk menetapkan dan mencapai tujuan, termasuk ketekunan dan sikap optimis dalam menghadapi hambatan. 4) Empati (Empathy), Kemampuan memahami perasaan dan perspektif orang lain, serta merespons secara tepat terhadap isyarat sosial dan emosional. 5) Keterampilan sosial (Social skills), Kemampuan membangun dan menjaga hubungan interpersonal yang efektif, termasuk komunikasi, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kelima aspek tersebut saling berkaitan dan membentuk dasar bagi seseorang untuk berinteraksi secara sehat dan produktif dalam lingkungan sosial maupun kerja. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional

sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kinerja, serta mendukung keberhasilan kolaborasi tim.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Menurut Goleman, dua faktor utama mempengaruhi kecerdasan emosional: 1) Faktor Genetik (Bawaan): Misalnya temperamen seperti penakut, pemberani, periang, dan pemurung. Sirkuit emosi seseorang dapat dipengaruhi sejak lahir, namun tetap dapat berubah melalui pengalaman hidup, terutama saat masa kanak-kanak. 2) Faktor Lingkungan: Lingkungan keluarga memainkan peran penting dalam membentuk kecerdasan emosional, seperti cara anak belajar merasakan, bereaksi, serta membaca emosi melalui contoh orang tua dalam mengelola emosi mereka sendiri.

Komponen Kecerdasan Emosional Menurut Titimaeva (2006) dalam Efendi & Sutanto (2023), terdapat lima dimensi kecerdasan emosional: 1) Self-Awareness: Kesadaran diri terhadap kekuatan, kelemahan, suasana hati, dan pengaruhnya terhadap orang lain. 2) Self-Regulation: Kemampuan mengendalikan emosi dan dorongan hati sebelum bertindak. 3) Self-Motivation: Dorongan dalam diri untuk terus memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan. 4) Social Awareness: Kemampuan memahami dan merasakan emosi serta situasi orang lain (empati). 5) Social Skills: Kemampuan membangun dan mengelola hubungan sosial.

Patricia Patton menambahkan bahwa karakter penting dari kecerdasan emosional mencakup kesabaran dan keefektifan dalam menghadapi tantangan.

#### Ciri-Ciri Individu dengan Kecerdasan Emosional Tinggi

Ciri-cirinya meliputi: 1) Mampu memotivasi diri dan tahan frustrasi. 2)

Mengendalikan dorongan hati dan suasana emosi. 3) Berempati pada orang lain dan bersikap religius. 4) Memiliki ketekunan, mampu mengelola ketidakpastian, sabar (endurance), dan mampu menangani frustrasi dengan bijak.

Indikator Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2019): Kesadaran diri, Pengaturan diri, Motivasi, Empati, Keterampilan social. Menurut Higgs & Dulewicz (2017), indikator meliputi: Kesadaran diri, Elastisitas emosional, Motivasi, Sensitivitas antar pribadi, Tanggung jawab dan integritas

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu merujuk pada sifat, sikap, minat, kebutuhan, serta perilaku khas yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja (James, 2022; Ivancevich, 2018). Karakteristik ini membedakan cara seseorang memandang, merespons perintah, dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Menurut Ardana (2018), karakteristik tersebut bisa bersifat positif maupun negatif, dan menurut Hasibuan (2020), karakter tersebut dapat dipengaruhi oleh pendidikan serta lingkungan.

Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Robbins (2008) menyebut beberapa faktor penting yang membentuk karakteristik individu, antara lain: 1) Usia: Bertambahnya usia cenderung meningkatkan komitmen terhadap organisasi karena berkurangnya peluang kerja di luar. 2) Jenis kelamin: Tidak terdapat perbedaan signifikan antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, motivasi, atau keterampilan belajar (Robbins, 1997).

Status perkawinan: Status ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. 3) Masa kerja: Semakin lama masa kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan

mengundurkan diri. 4) Tingkat pendidikan: Pendidikan yang lebih tinggi memberikan wawasan luas yang mendorong peningkatan kinerja (Fathoni, 2009).

Menurut Yusdi (2020), karakteristik individu juga mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi. Husein (2022) menambahkan bahwa karakteristik tersebut meliputi kemampuan intelektual dan fisik, serta sikap individu dalam merespons lingkungan secara positif atau negatif. Kemampuan fisik juga mencakup stamina, koordinasi tubuh, dan kelenturan yang mendukung pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, karakteristik individu merupakan faktor penting dalam menentukan perilaku dan kinerja seseorang dalam organisasi, karena mencerminkan potensi unik yang dibawa setiap individu ke dalam dunia kerja.

### **Faktor Karakteristik Individu**

Menurut Robbins (2008), karakteristik individu dipengaruhi oleh beberapa faktor utama: 1) Usia: Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi karena keterbatasan peluang kerja di luar. Hal ini dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan dan atasan. 2) Jenis Kelamin: Secara umum, pria dan wanita memiliki kemampuan yang setara. Namun, perbedaan dapat muncul dalam hal fleksibilitas kerja, terutama bagi perempuan dengan tanggung jawab keluarga. 3) Status Pernikahan: Karyawan yang telah menikah cenderung memiliki tanggung jawab lebih besar, tingkat absensi lebih rendah, serta loyalitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. 4) Jumlah Tanggungan: Banyaknya tanggungan keluarga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan karena adanya kebutuhan finansial

yang lebih tinggi. 5) Pengalaman Kerja: Lama masa kerja meningkatkan kenyamanan dan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman juga dipengaruhi oleh jenis tugas, frekuensi, dan hasil kerja (Kreitner & Kinicki, 2019).

Unsur Karakteristik Individu Thoha (2012) mengidentifikasi lima unsur utama: 1) Kemampuan: Kapasitas individu untuk melaksanakan tugas. 2) Kebutuhan: Keinginan dasar manusia untuk mencapai kepuasan jasmani dan rohani. 3) Kepercayaan: Keyakinan terhadap orang lain dalam situasi yang penuh risiko. 4) Pengalaman: Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau nonformal. 5) Pengharapan: Harapan individu terhadap hasil dari usaha yang dilakukan, yang memengaruhi motivasi kerja.

Menurut Subyantoro (2019), indikator karakteristik individu meliputi: 1) Kemampuan (ability): Kapasitas untuk menjalankan tugas kerja. 2) Nilai (value): Preferensi terhadap hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan dan kehidupan. 3) Sikap (attitude): Evaluasi positif atau negatif terhadap objek, orang, atau peristiwa. 4) Minat (interest): Ketertarikan terhadap objek atau situasi tertentu.

Penelitian ini akan menggunakan indikator kemampuan, nilai, sikap, dan minat untuk mengukur karakteristik individu.

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai individu atau organisasi sesuai standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2012; Sedarmayanti, 2011). Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja mencerminkan pelaksanaan tugas secara profesional, jujur, adil, dan merata sesuai dengan ketentuan

perundang-undangan (UU No. 8 Tahun 1974).

Menurut Bangun (2012) dan Ilyas (dalam Wibasuri, 2011), kinerja mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan baik secara individu maupun kelompok yang harus terukur secara konkret.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Menurut Kasmir (2016), terdapat 13 faktor yang memengaruhi kinerja pegawai:

1. Kompetensi/Kemampuan, Keahlian menyelesaikan pekerjaan secara tepat.
2. Pengetahuan, Pemahaman atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Rancangan Kerja, Struktur pekerjaan yang jelas mempermudah pencapaian tujuan.
4. Kepribadian, Karakter individu yang memengaruhi tanggung jawab kerja.
5. Motivasi Kerja, Dorongan internal dan eksternal untuk bekerja optimal.
6. Kepemimpinan, Gaya pemimpin dalam mengarahkan dan mengelola bawahan.
7. Gaya Kepemimpinan, Pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengelola tim.
8. Budaya Organisasi, Nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi.
9. Kepuasan Kerja, Perasaan senang terhadap pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja, Fasilitas, suasana, dan hubungan sosial di tempat kerja.
11. Loyalitas, Kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
12. Komitmen, Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan kerja.
13. Disiplin Kerja, Ketepatan waktu dan keseriusan dalam bekerja.

Penilaian kinerja adalah evaluasi formal dan berkala terhadap prestasi kerja pegawai (Sedarmayanti, 2011).

Tujuannya adalah meningkatkan kinerja, mendukung pengambilan keputusan, dan menjamin objektivitas pembinaan PNS (UU No. 5 Tahun 2014). Penilaian harus bersifat terukur, akuntabel, dan transparan, memperhatikan target, capaian, serta perilaku kerja.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Akob (dalam Budiansa, 2021), indikator kinerja pegawai mencakup:

1. Kuantitas Kerja, Volume pekerjaan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, Tingkat mutu hasil pekerjaan.
3. Pengetahuan, Pemahaman terhadap prosedur kerja.
4. Kreativitas, Kemampuan beradaptasi dan berinovasi.
5. Kerjasama, Kemampuan bekerja sama dengan tim.
6. Kemandirian, Kemampuan bekerja tanpa ketergantungan.
7. Inisiatif, Kemampuan memunculkan ide dalam pekerjaan.
8. Kehandalan, Kemampuan menghadapi tantangan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya dengan berbagai pendekatan dan konteks organisasi. Misalnya, Yuni Astuti (2021) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blora. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Penelitian ini sangat relevan karena mengangkat variabel yang sama dan dalam konteks instansi pemerintah daerah.

Selanjutnya, Lusia Rahmawati (2020) meneliti pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Yogyakarta. Fokus penelitian ini hanya pada satu variabel independen, yakni kecerdasan emosional, sehingga berbeda dengan penelitian Anda yang juga melibatkan karakteristik individu.

Hidayatullah (2019) dalam penelitiannya mengkaji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Penelitian ini memperkuat dugaan bahwa karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Siti Nurhayati (2021) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Telkom. Meskipun dilakukan di sektor swasta, penelitian ini menegaskan pentingnya kecerdasan emosional sebagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja, sekaligus memperkenalkan variabel stres kerja sebagai pembanding.

Penelitian Dewi Kartika (2018) menambahkan variabel lingkungan kerja dalam menilai pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Meylanika Arsyanti (2021) meneliti peran disiplin kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan adanya variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara variabel utama.

Sementara itu, Aminullah (2020) menambahkan variabel lingkungan kerja bersama dengan karakteristik individu untuk mengkaji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kecamatan. Ini menunjukkan bahwa faktor eksternal organisasi juga turut memengaruhi performa pegawai.

Hanik Nuryani (2021) mengeksplorasi kecerdasan emosional bersama komitmen organisasi dan budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di Bappeda. Penelitian ini memperkaya pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi sebagai faktor kontekstual.

Fransisca Yulita (2016) menggunakan tiga variabel bebas yaitu kecerdasan emosional, etos kerja, dan motivasi dalam menjelaskan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Sekadau. Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor personal dan psikologis memiliki peran dalam meningkatkan kinerja.

Terakhir, Roni Wahyudi (2020) meneliti pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan. Penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi sebagai salah satu bentuk karakteristik individu yang berpengaruh langsung terhadap hasil kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen (kecerdasan emosional dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan instrumen berupa kuesioner tertutup.

Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, pada bulan Agustus tahun 2025.

Populasi dan Sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang bekerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Perindustrian dan

Perdagangan Kabupaten Banjar, sebanyak 39 orang pada Agustus 2025. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100), maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel adalah 39 orang ASN.

Data dikumpulkan melalui: Kuesioner: Instrumen utama dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Dokumentasi: Untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, serta profil instansi.

Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	Beta	sig
Konstanta	4,672				
Kecerdasan Emosional (X1)	0,485	2,941	1,663	0,284	0,000
Karakteristik Individu (X2)	0,463	3,436	1,663	0,372	0,000
Multiple R = 0,522		F hitung = 12,436			
R square (R <sup>2</sup> ) = 0,748		F tabel = 2,74			
		Sig = 0,000			

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 4,672 + 0,485X_1 + 0,463X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>2</sub> = Karakteristik Individu

4,672 = Konstanta, yaitu nilai kinerja pegawai saat  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap nol  
 0,485 = Koefisien regresi  $X_1$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,485 satuan, jika variabel  $X_2$  tetap.

0,463 = Koefisien regresi  $X_2$ , menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan karakteristik individu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,463 satuan, jika variabel  $X_1$  tetap.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 39 - 2 = 37$ , maka nilai  $t$  tabel = 1,663.

$X_1$  (Kecerdasan Emosional)

$t$  hitung = 2,941 >  $t$  tabel = 1,663

Sig = 0,000 < 0,05

Interpretasi: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

$X_2$  (Karakteristik Individu)

$t$  hitung = 3,436 >  $t$  tabel = 1,663

Sig = 0,000 < 0,05

Interpretasi: Karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap  $Y$ . Diperoleh hasil:

$F$  hitung = 12,436 >  $F$  tabel = 2,74

Sig = 0,000 < 0,05

Interpretasi: Secara simultan, kecerdasan emosional dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro,

Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banjar.

### Nilai R dan $R^2$

Nilai R (Koefisien Korelasi Berganda) = 0,522 Ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ).

Nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi) = 0,748 Artinya, sebesar 74,8% variasi perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional dan karakteristik individu. Sisanya, 25,2%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi, baik secara parsial (uji  $t$ ) maupun simultan (uji  $F$ ), dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja

### Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banjar Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini berarti bahwa peningkatan dalam kecerdasan emosional dan penguatan karakteristik individu secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang cerdas secara emosional akan mampu mengelola stres, bekerja sama, dan menyelesaikan konflik dengan baik. Sementara itu, karakteristik individu seperti sikap kerja, kepribadian, dan motivasi akan mendukung semangat kerja dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

Pegawai yang mampu mengendalikan emosinya, bekerja dengan tenang, dan memiliki karakter positif cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Responden dalam penelitian ini menyatakan setuju terhadap indikator kinerja seperti kuantitas dan kualitas kerja, kemampuan bekerjasama, kemandirian, kreativitas, serta kemampuan menghadapi tantangan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh penguatan kecerdasan emosional—mengingat sebagian besar pekerjaan mereka melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat dan pelaku usaha—dan pemahaman terhadap karakteristik individu yang berbeda-beda di lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Mujiasih dan Ariati (2017) tentang kecerdasan emosional dan James (2022) tentang karakteristik individu sebagai faktor penting dalam kinerja.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu pengembangan kecerdasan emosional dan pemahaman atas keberagaman karakter individu di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pegawai, seperti kemampuan mengenali emosi diri dan orang lain, mengelola emosi, serta membina hubungan sosial yang sehat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat ditunjukkan dalam pekerjaan.

Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi, menunjukkan empati, memiliki motivasi, serta keterampilan social menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini penting karena dalam

pelayanan publik, pegawai harus tetap tenang dan profesional, bahkan saat menghadapi masyarakat yang emosional atau sulit.

Penelitian ini didukung oleh temuan sebelumnya dari Simangunsong (2021) dan teori Mujiasih & Ariati (2017), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan bagian penting dari kecerdasan sosial dan berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, meningkatkan kecerdasan emosional pegawai menjadi langkah strategis untuk mencapai pelayanan yang berkualitas dan kinerja optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banjar.

Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek karakteristik individu seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sikap kerja, serta nilai-nilai pribadi sangat berperan dalam menentukan bagaimana pegawai menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Pegawai dengan kemampuan, sikap, dan minat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Responden dalam penelitian ini umumnya menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki kemampuan, sikap positif, dan minat tinggi terhadap pekerjaannya.

Karakteristik individu yang kuat, seperti pemahaman kerja yang baik, penyelesaian tugas yang sesuai aturan, dan kepuasan terhadap pekerjaan, menjadi faktor penting yang mendorong kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Salsabila (2022) dan teori Ardana (2008), yang menyatakan bahwa perilaku atau karakter seseorang sangat memengaruhi performa kerja, baik

secara individu maupun dalam tim organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Banjar.

Karakteristik individu mencerminkan fondasi internal seorang pegawai dalam merespons tugas, tekanan, dan tanggung jawab. Pegawai dengan karakteristik yang positif cenderung lebih cepat beradaptasi, mampu memimpin, dan menunjukkan dedikasi dalam pekerjaan.

Hal ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kerja pegawai sangat ditentukan oleh aspek-aspek pribadi seperti kemampuan, sikap, minat, dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas.

Pegawai yang memiliki karakter profesional, mematuhi prosedur, dan bersikap adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun perusahaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, sikap profesional ini menjadi sangat penting untuk menjamin keadilan, kesetaraan, dan kepatuhan terhadap aturan.

Temuan ini diperkuat oleh pendapat Budi Rajab (dalam Fitri Wirjayanti, 2014), yang menyatakan bahwa profesionalisme dan karakter individu yang kuat akan meningkatkan kemampuan dan komitmen kerja serta membangun citra positif organisasi. Hal ini juga sejalan dengan UU No. 43 Tahun 1999, yang menekankan prinsip profesionalisme dalam pengangkatan PNS, berdasarkan kompetensi, kinerja, dan tanpa diskriminasi.

## Kesimpulan

Kecerdasan emosional dan karakteristik individu secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan hasil kerja yang optimal.

Secara parsial, baik kecerdasan emosional maupun karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan kecerdasan emosional tinggi mampu mengelola emosi, bekerja sama, dan berkomunikasi secara efektif. Sementara itu, karakteristik individu seperti sikap, minat, kepribadian, dan nilai kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

Karakteristik individu merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menandakan pentingnya kualitas pribadi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik secara adil, transparan, dan sesuai aturan.

## Saran

Peningkatan kompetensi dan pelatihan personal: Instansi disarankan untuk secara rutin mengadakan pelatihan yang mendukung pengembangan karakter individu, seperti pelatihan etika kerja, kepemimpinan, dan pelayanan publik berbasis nilai-nilai profesionalisme.

Pengembangan kecerdasan emosional: Disarankan agar pegawai diberi pelatihan manajemen emosi, komunikasi interpersonal, dan resolusi konflik guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Penerapan sistem manajemen berbasis kinerja: Perlu diterapkan sistem penilaian kinerja yang objektif, berbasis indikator kompetensi dan karakter, untuk mendorong budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab.

Rekrutmen berbasis karakter dan kompetensi: Dalam proses rekrutmen pegawai, perlu diprioritaskan penilaian terhadap aspek karakter individu dan kemampuan emosional sebagai bagian dari seleksi calon pegawai yang potensial.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. (2013). The Influence of Biostimulant on the Growth and on The Biochemical Composition of *Vicia faba* CV. Giza 3 beans. *Romanian Biotechnological Letters*, 18(2), 8061–8068.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amelia, P. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kota Tegal. Diakses dari <http://repository.upstegal.ac.id/>
- Ardana, I. K. (2008). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asnawir. (2001). *Media Pembelajaran*. Ciputat Pers.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bar-On, R. (2007). *The Psychology of Wirausahaan*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Chintia, J. P. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Diakses dari <http://economicsbosowa.unibos.id/>
- Dwiyanto, A. (2011). *Manajemen Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2003). *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik, O. (2000). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Sinar Baru.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hetti, M. S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan. Diakses dari <https://jurnal.uisu.ac.id/>
- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jilid 1 & 2). Erlangga.
- Junasri, A., Tanjung, A. J., dkk. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Diakses dari <https://jurnal.uisu.ac.id/>
- Juniarti & Indahingwati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Organizational Behavior* (5th ed.). Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. ke-2). Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. In Media.
- Nur Afrita. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pengelola Keuangan. Diakses dari <https://repository.uir.ac.id/>
- Osro, S. A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. Diakses dari <https://repository.usu.ac.id/>
- Pruijt, H. (2003). Performance and Quality of Work Life. *Journal of Organizational Change Management*, 13(5),
- Setiono, B. A. (2017). *Kepedulian dan pengendalian dalam kepemimpinan efektif*.
- Setiono, B. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perkembangan*. [Global.dspace.hangtuah.ac.id](http://Global.dspace.hangtuah.ac.id).
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. [dspace.hangtuah.ac.id](http://dspace.hangtuah.ac.id).