

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU KOTA PEKANBARU

Surya Pratama, Hichmaed Tachta Hinggo, Abunawas
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: tamasurya394@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau memiliki peran krusial dalam mendukung pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan. Evaluasi terhadap kinerja pegawai dilakukan untuk mengukur efektivitas, efisiensi, serta tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau kota pekanbaru. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada bagian sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau Kota Pekanbaru yang berjumlah 44 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan Pelatihan dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin, karena kunci keberhasilan perusahaan tidak hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana, namun faktor manusia merupakan faktor yang paling penting. Manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama dalam mengelola, menganalisis, dan mengendalikan permasalahan dalam suatu perusahaan (Nazir, 2019) Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka pengelolaan sumber daya tersebut juga merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen. Salah satu aspek utama manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Azas et al., 2019) Kinerja organisasi erat kaitannya dengan kecerdasan sumber daya manusianya. Kecerdasan akan menjawab pertanyaan atau permasalahan yang penting bagi perusahaan dan menjadi tantangan dalam mencapai tujuan perusahaan (Rahmawati, 2022) Di era sekarang ini, memiliki sumber daya manusia yang unggul akan mempengaruhi

bagaimana suatu perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk mampu bersaing dengan organisasi lain yang semakin kompetitif (Haksanggulawan et al., 2023)

Salah satu perusahaan yang mengedepankan kinerja yang baik setiap pegawai adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru ini memiliki tugas utama melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang KePUPRan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan, serta memiliki visi terwujudnya riau yang berdaya saing, bermatahat, dan unggul indonesia, dan memiliki misi mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, berkualitas dan berdaya saing global melalui pembangunan seutuhnya dan mewujudkan pembangunan infrastruktur daerah yang merata dan berwawasan lingkungan.

Penelitian juga mengungkapkan bahwa meskipun pegawai honorer memiliki dedikasi yang tinggi, mereka sering kali menghadapi tantangan dalam hal stabilitas pekerjaan dan kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan pegawai tetap. Fenomena dalam kinerja pegawai menunjukkan bahwa kompetensi teknis saja tidak lagi cukup untuk memastikan produktivitas dan efektivitas kerja. Perusahaan kini semakin menyadari pentingnya pengembangan kecerdasan emosional (EQ) dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain pelatihan keterampilan teknis, banyak organisasi mulai fokus pada pelatihan soft skills, termasuk kemampuan manajemen emosi, komunikasi interpersonal, dan empati. Kecerdasan emosional terbukti berperan besar dalam mengelola stres, meningkatkan kolaborasi tim, dan memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam situasi tekanan. Dengan adanya pelatihan yang terintegrasi antara kompetensi teknis dan emosional, pegawai lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan tetap termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1. Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai honorer Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru Tahun 2022-2023

No	Faktor Penilaian	Tahun		Tahun	
		2022	Predikat	2023	Predikat
1	Orientasi Pelayanan	80,00	(Baik)	82,00	(Baik)
2	Integritas	91,00	(Sangat Baik)	80,00	(Baik)
3	Komitmen	91,00	(Sangat Baik)	81,00	(Baik)
4	Disiplin	80,00	(Baik)	81,00	(Baik)
5	Kerjasama	82,00	(Baik)	80,00	(Baik)
6	Kinerja Kualitas	82,00	(Baik)	81,00	(Baik)
	Jumlah	506,00		485	
	Nilai Rata-Rata	84,33	(Baik)	80,83	(Baik)

Sumber : Bagian Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, atau bagaimana seseorang diharapkan bertindak dan berperilaku sesuai dengan tugasnya. kuantitas dan kualitas yang diatribusikan padanya(Tambusay & Bahri, 2022)

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompetensi. kompetensi merupakan karakteristik utama yang perlu dimiliki oleh semua pegawai saat bekerja di perusahaan, Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa terdapat beberapa Fenomena diantaranya, kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang memadai bagi pegawai sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan kurang terarah. Disini sangat jelas bahwa kompetensi kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk meingkatkan kinerjanya(Akhiruddin et al., 2022)

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga pegawai akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Fenomena dalam pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah semakin populernya konsep pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang menggabungkan simulasi dunia nyata, studi kasus, dan pelatihan kolaboratif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengasah keterampilan praktis pegawai dalam situasi yang lebih dinamis dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari mereka(Aulia & Ariyanto, 2021)

Selain kompetensi dan pelatihan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kecerdasan emosional. Kecerdasan Emosional merupakan sebuah bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan mengendalikan perasaan sosial yang melibatkan hubungan dengan pada orang lain, memilah milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Fenomena terkait kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa perusahaan semakin menyadari pentingnya pengembangan EQ dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja dalam tim dengan baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Organisasi kini mulai mengintegrasikan pelatihan EQ dalam program pengembangan karyawan, dengan fokus pada peningkatan kemampuan seperti kesadaran diri, empati, pengendalian emosi, dan keterampilan interpersonal (Adawiah & Asmini, 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Gede Suwindia, 2021) kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan tindakan, hasil, dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu pada aktivitas yang dilakukan, sedangkan hasil dan efektivitas mengacu pada proses atau langkah yang diambil organisasi untuk mencapai tujuannya. Artinya kinerja merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha untuk mencapai apa yang dilakukan. Oleh karena itu, untuk sukses dalam bekerja, seseorang harus mempunyai kemauan, kemampuan dan usaha yang tinggi dalam melakukan aktivitas apapun.

Menurut (Fauzi, 2019) kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian dan mempersepsi yang mengarah pada

seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Menurut (Said & Ahmad, 2021) pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

Menurut (Doho, 2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara tepat, serta kemampuan mengenali dan memahami emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi stres, berkomunikasi secara efektif, dan mengembangkan hubungan yang baik, sehat, dan produktif dengan lingkungan dan orang lain.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontektual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. (Sidik Priadana, 2021). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Hardani et al., 2022) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2015)

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru yang berlokasi di Jl. SM Amin No.9A, Simpang Baru, Kec.Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan september 2024.

Populasi

Menurut (Muhyi et al., 2018) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang berjumlah 51 pegawai.

Sampel

Menurut Sulaiman (2019) sampel adalah bagian dari populasi atau bagian dari sub-sub populasi yang benar-benar diambil datanya, sehingga biasa disebut sebagai sumber data atau subyek penelitian. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling lebih populer disebut dengan memilih individu atau objek tertentu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling untuk memilih responden yang berstatus honorer yang berjumlah 44 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik (Wahyuni, 2020).

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	44	28	42	37,30	3,593
Pelatihan	44	29	44	37,20	3,670
Kecerdasan emosional	44	48	72	62,50	5,793
Kinerja	44	50	72	62,07	5,634
Valid N (listwise)	44				

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas, dijelaskan analisis statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai maksimum 42 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,30 dengan standar deviasi sebesar 3,593. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kompetensi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Pelatihan (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 29, nilai maksimum 44 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 37,20 dengan standar deviasi sebesar 3,670. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan pelatihan menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

3. Kecerdasan Emosional (X3)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 48, nilai maksimum 72 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 62,50 dengan standar deviasi sebesar 5,793. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kecerdasan emosional menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 50, nilai maksimum 72 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 62,07 dengan standar deviasi sebesar 5,634. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Hasil Uji Validitas

Menurut (Nugraha, 2022) uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai $df = 44 - 2 = 42$, sehingga didapatkan r tabel untuk df (42) = 0,297.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,658	0,297	Valid
2	X1.2	0,617	0,297	Valid
3	X1.3	0,683	0,297	Valid
4	X1.4	0,591	0,297	Valid
5	X1.5	0,575	0,297	Valid
6	X1.6	0,494	0,297	Valid
7	X1.7	0,666	0,297	Valid
8	X1.8	0,576	0,297	Valid
9	X1.9	0,666	0,297	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,770	0,297	Valid
2	X2.2	0,599	0,297	Valid
3	X2.3	0,476	0,297	Valid
4	X2.4	0,547	0,297	Valid
5	X2.5	0,532	0,297	Valid
6	X2.6	0,508	0,297	Valid
7	X2.7	0,817	0,297	Valid
8	X2.8	0,642	0,297	Valid
9	X2.9	0,679	0,297	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,478	0,297	Valid
2	X3.2	0,629	0,297	Valid
3	X3.3	0,561	0,297	Valid
4	X3.4	0,707	0,297	Valid
5	X3.5	0,571	0,297	Valid
6	X3.6	0,657	0,297	Valid
7	X3.7	0,652	0,297	Valid
8	X3.8	0,830	0,297	Valid
9	X3.9	0,591	0,297	Valid
10	X3.10	0,446	0,297	Valid
11	X3.11	0,442	0,297	Valid
12	X3.12	0,403	0,297	Valid
13	X3.13	0,483	0,297	Valid
14	X3.14	0,687	0,297	Valid
15	X3.15	0,651	0,297	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,628	0,297	Valid
2	Y2	0,603	0,297	Valid
3	Y3	0,590	0,297	Valid
4	Y4	0,758	0,297	Valid
5	Y5	0,593	0,297	Valid
6	Y6	0,617	0,297	Valid
7	Y7	0,686	0,297	Valid

8	Y8	0,598	0,297	Valid
9	Y9	0,434	0,297	Valid
10	Y10	0,452	0,297	Valid
11	Y11	0,478	0,297	Valid
12	Y12	0,596	0,297	Valid
13	Y13	0,484	0,297	Valid
14	Y14	0,426	0,297	Valid
15	Y15	0,524	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 3. Di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabelyaitu (0,297). Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator Kompetensi, Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Kinerja dikatakan Valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing keempat variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel tertentu yang telah ditentukan.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Hardani et al., 2022) reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (error). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Variabel dinyatakan reliable dalam kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,5 maka reliable
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,5 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,5.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,05	0,787	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,05	0,804	Reliabel
Kecerdasan emosional (X3)	0,05	0,865	Reliabel
Kinerja (Y)	0,05	0,849	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa masing masing nilai Cronbach Alpha dari tiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Rizal, 2021) uji normalitas adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut. Untuk pengujian normalitas ini peneliti menggunakan one sample kolmogorov smirnov. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > sig = 0,05$ maka model regresi tersebut dapat dikatakan normal

Tabel 5. Hasil Uji One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandar dized Residual
N	44

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,9659860
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,073
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan (2025)

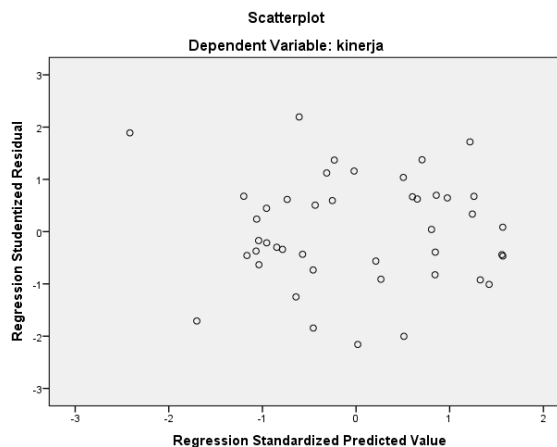
Berdasarkan tabel 5. uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mutmainah, 2019) uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan (2025)

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut (Rizal, 2021) multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independent. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolonieritas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance Inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1. Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10, maka terjadi gejala multikolinearitas.

Table 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	,686	1,458
	Pelatihan	,294	3,397
	kecerdasan emosional	,316	3,166

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 6. hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Nugraha, 2022) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 44 orang. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,996	3,643	
Kompetensi	,058	,116	,038
Pelatihan	,506	,177	,331
kecerdasan emosional	,619	,108	,639

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,996 + 0,058X_1 + 0,506X_2 + 0,619X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,996 artinya jika variabel bebas kompetensi, pelatihan dan kecerdasan emosional = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 2,996.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,058 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,058 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,506 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,506 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X3) sebesar 0,619 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kecerdasan emosional (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,619 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas atau terikat yang digunakan dan dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2018,539	3	672,846	71,149	,000 ^b
	Residual	378,274	40	9,457		
	Total	2396,813	43			

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8. hasil uji f diketahui bahwa f hitung sebesar 71,149 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan f tabel yaitu dengan mencari degree of freedom (df) terlebih dahulu. Dengan df, sebagai pembilang sebesar 3 (k) dan df, sebagai penyebut sebesar 40 (n-k-1), dengan nilai (3;40), diketahui bahwa f tabel sebesar 2.84. Kerena f hitung lebih besar dari f tabel ($71,149 \geq 2,84$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, pelatihan, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen secara parsial, dengan menggunakan asumsi variabel lain dianggap tetap.

$$t_{tabel} df = n-k-1$$

$$= 44-3-1 = 40$$

$$= 1,683 \text{ (dilihat dari tabel t dengan } df=40)$$

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi	,499	1,683	,620	H1 ditolak H0 diterima
Pelatihan	2,862	1,683	,007	H2 diterima H0 ditolak
Kecerdasan Emosional	5,715	1,683	,000	H3 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 9. diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompetensi sebesar 0,499 dengan nilai signifikan sebesar

0,620. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,499 < 1,683$) serta nilai signifikan lebih besar dari taraf yaitu ($0,620 > 0,05$), Artinya variabel kompetensi dalam penelitian ini **ditolak**

2. Pengaruh variabel pelatihan sebesar 2,862 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2,862 > 1,683$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,007 < 0,05$), Artinya variabel pelatihan dalam penelitian ini **diterima**
3. Pengaruh variabel kecerdasan emosional sebesar 5,715 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($5,715 > 1,683$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), Artinya variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini **diterima**

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut (Nugraha, 2022) koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842	,830	3,075200

a. Predictors: (Constant), kecerdasan emosional, kompetensi, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 10. diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,830 atau 83% yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, pelatihan dan kecerdasan emosional sedangkan sisanya sekitar 17% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

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

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau kota pekanbaru.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau kota pekanbaru
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian

sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau kota pekanbaru

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel kompetensi, pelatihan, kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat dinas pekerjaan umum provinsi riau kota pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan sebaiknya terus memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan agar pengetahuan yang dimiliki tetap relevan dengan perkembangan industri. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.
 - b. Perusahaan sebaiknya tetap mengevaluasi durasi pelatihan secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh materi dapat dipahami dengan baik oleh peserta.
 - c. Perusahaan sebaiknya menciptakan budaya kerja yang mendukung ketahanan dan motivasi karyawan dalam menghadapi tantangan. Memberikan apresiasi atas usaha, bukan hanya hasil, serta menyediakan program dukungan seperti mentoring atau pelatihan pengembangan mental dapat membantu karyawan tetap bersemangat.

2. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Kota Pekanbaru terus mengembangkan kompetensi, kecerdasan emosional, dan keterampilan kerja mereka secara mandiri maupun melalui program pelatihan yang disediakan oleh organisasi. Pegawai sebaiknya aktif berpartisipasi dalam pelatihan, menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari, serta membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja untuk menciptakan kolaborasi yang produktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.57093/Metansi.V6i1.176>
- Akhiruddin, A., Firman, A., & Said, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Keberadaan Serikat Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Makassar Mega Prima. *Nobel Management Review*, 3(4), 645–657. <https://doi.org/10.37476/Nmar.V3i4.3455>
- Aulia, A., & Ariyanto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Kontrak Pt Iss Indonesia Bintaro. *Journal Of Trends Economics And Accounting Research*, 1(4), 134–141.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Yume : Journal Of Management*, 2(1).
- Doho, Y. D. B. (2020). *Kecerdasan Emosional (Teori Dan Aplikasi)*. Widina Media Utama.
- D.Gede Suwindia, M.A Ni Nyoman Kurnia Wati, M. P. (2021). *Kinerja Pegawai* (. Anak Agung Gede Agung (Ed.)). Mpu Kuturan Press.
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87–101. <https://doi.org/10.15575/Politicon.V1i1.5367>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Bp Undip.
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/Neraca.V1i2.163%0ahttps://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca/Article/View/163>
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, H. A., Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, E. F. U., & Dhika Juliana Sukmana, R. R. I. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In A. Husnu Abadi, A.Md. (Ed.), *Lp2m Ust Jogja* (Nomor March). Cv. Pustaka Ilmu.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2019). *Analisis Data Kuantitatif*. Penerbit Lakeisha.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, Sunu Catur, Satianingsih, R., Sumardi, Ridai, I., Zaman, A. Qomaru, Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). Metodologi Penelitian. In L. Nugrahen (Ed.), *Adi Buana University Press*. Adi Buana University Press. www.unipasby.ac.id
- Nazir, A. (2019). Jurnal Mandiri : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Mustika Nusantara. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara*, 3(1), 150–169.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*. Pradina Pustaka.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jubis*, 3(1).
- Rizal, R.. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Said, M., & Ahmad, F. (2021). *Konsep Dan Pengukuran Efektifitas Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (F. Latief (Ed.)). Nobel Press.
- Sidik Priadana, D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sulaiman Saat, S. M. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Muzakkir (Ed.)). Pusaka Almailda.
- Tambusay, B. W., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs. Martha Friska Brayon Medan. *Jesya*, 5(2), 1443–1455. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.742>
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25. In R. Rosyid (Ed.), *Bintang Pustaka Madani*. Bintang Pustaka Madani.