

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIDANG PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI RIAU

Ananda Aditia, Wan Laura Hardilawati, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: anandaaditia240@gmail.com

Abstrak

Penurunan kinerja pegawai pada Bidang Perumahan Kawasan Permukiman di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dalam 2 tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan dalam budaya kerja dan emotional intelligence. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan emotional intelligence terhadap kinerja pegawai Bidang Perumahan Kawasan Permukiman di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang, dan sampel sebanyak 40 orang pegawai ASN, yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,105 dan signifikansi 0,004. Emotional intelligence juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,693 dan signifikansi 0,001. Dengan demikian, budaya kerja dan emotional intelligence yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Bidang Perumahan Kawasan Permukiman di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Emotional intelligence dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan pemerintahan, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya dilihat dari banyaknya program yang dilaksanakan, tetapi juga dari seberapa efektif dan efisien pelaksanaan tugas yang dilakukan dalam mencapai hasil yang diharapkan. pegawai diuntut untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan fungsi yang diemban agar tujuan instansi dapat tercapai dengan optimal. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi (Suherman & Siska, 2024). Lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada disekitar individu saat bekerja, termasuk faktor sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik yaitu mencakup segala pencahayaan, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja. Faktor-faktor seperti budaya

kerja, komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, dan iklim kerja dapat membentuk lingkungan sosial di tempat kerja (Usman *et al.*, 2023). Kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia (Lestari, 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 pekerjaan umum Provinsi Riau berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan, serta memiliki visi terwujudnya riau yang berdaya saing, bermartabat, 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.

Dinas pekerjaan umum Provinsi Riau selalu melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai untuk evaluasi dan pengukuran kinerja secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, mengalokasikan sumber daya secara efektif, dan memastikan bahwa setiap bagian bekerja secara sinergis untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Meskipun pegawai pada bidang perumahan kawasan permukiman Dinas PUPR Provinsi Riau memiliki dedikasi yang tinggi, tantangan kinerja tetap muncul akibat kompleksitas tugas dan dinamika pekerjaan. Kompetensi teknis yang memadai belum sepenuhnya menjamin produktivitas, sehingga diperlukan sinergi antara penerapan budaya kerja yang positif dan pengembangan kecerdasan emosional. *Emotional intelligence* berperan penting dalam pengelolaan stres, peningkatan kolaborasi, serta pengambilan keputusan di bawah tekanan. Integrasi budaya kerja yang kondusif dengan kemampuan emosional yang baik diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas, inovasi, dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi kinerja secara keseluruhan. Instansi pemerintah menetapkan periode pengukuran kinerja yang berlaku di lingkungan instansinya. Perilaku kinerja dengan melakukan penilaian perilaku kinerja.

Tabel 1. Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai ASN dibagian Perumahan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau tahun 2023-2024

No	Faktor Penilaian	Tahun		Tahun	
		2023	Predikat	2024	Predikat
1	Orientasi Pelayanan	85	(Baik)	85	(Baik)
2	Integritas	91	(Sangat Baik)	91	(Sangat Baik)
3	Komitmen	85	(Baik)	83	(Baik)
4	Disiplin	91	(Sangat Baik)	86	(Baik)
5	Kerjasama	85	(Baik)	86	(Baik)
6	Kinerja Kualitas	85	(Baik)	83	(Baik)
	Jumlah	522		514	
	Nilai Rata-Rata	87	(Baik)	85,67	(Baik)

Sumber: Bagian Perumahan Kawasan Permukiman Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau

Dapat dilihat pada tabel 1. di atas yang menjelaskan terkait dengan hasil penilaian kinerja, laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggung jawaban formal terhadap hasil evaluasi pada bidang Perumahan Kawasan Permukiman (PKP) di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau. Secara umum, seluruh aspek memperoleh predikat baik hingga sangat baik, pada tahun 2023, nilai tertinggi diperoleh oleh faktor integritas dan disiplin dengan skor 91 dengan predikat sangat baik, sedangkan faktor lainnya berada pada skor 85 dengan predikat baik. Total nilai mencapai 522 dengan nilai rata-rata 87 dengan predikat baik.

Namun, hasil evaluasi tahun 2024 memperlihatkan adanya dinamika perubahan dalam beberapa aspek penilaian. Walaupun integritas tetap menjadi faktor dengan skor tertinggi yaitu 91 dengan predikat sangat baik, terjadi penurunan nilai pada beberapa indikator penting seperti komitmen, disiplin, dan kualitas kerja. Kondisi ini menyebabkan total nilai keseluruhan menurun menjadi 514 dengan rata-rata 85,67, meskipun masih termasuk kategori baik. Fenomena tersebut mencerminkan adanya kecenderungan penurunan performa di sejumlah aspek yang sebelumnya berada pada tingkat optimal. Apabila situasi ini tidak segera diidentifikasi penyebabnya, maka penurunan yang tampak kecil dapat berkembang menjadi masalah yang lebih serius dalam jangka panjang.

Situasi tersebut memperlihatkan urgensi untuk melakukan penelitian yang menelaah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya budaya kerja dan *emotional intelligence*. Tanpa pemahaman mendalam mengenai dua faktor ini, tren penurunan kinerja berpotensi meluas dan menurunkan kualitas pelayanan publik, bahkan dapat mempengaruhi kredibilitas dinas PUPR Provinsi Riau dimata para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, diperlukan upaya berbasis bukti melalui penelitian ini, seperti penguatan budaya organisasi dan pengembangan kecerdasan emosional bagi pegawai. langkah tersebut diharapkan dapat mencegah dampak negatif jangka Panjang terhadap kontribusi bidang PKP dalam pembangunan daerah serta memastikan kinerja pegawai tetap optimal, efektif, dan berkelanjutan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya kerja. Menurut Widagdo *et al* (2020) Budaya Kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Kaitan bagaimana budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan Menurut Moron *et al*, (2023) budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebuah Perusahaan, sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada ibu Febriyanti, ST, M.Si sebagai pelaksana kegiatan pada bagian perumahan kawasan permukiman terdapat beberapa fenomena diantaranya, Sebagian besar pegawai tampak masih berorientasi pada rutinitas administratif, kurangnya inisiatif, dan memiliki

rasa tanggung jawab yang kecil terhadap hasil kerja. Disini sangat jelas bahwa budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain budaya kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *emotional intelligence*. Menurut Sun (2021) *Emotional intelligence* merupakan salah satu bentuk kecerdasan emosional yang memungkinkan orang untuk mengenali emosi mereka sendiri dan emosi orang lain. Kaitan bagaimana *Emotional intelligence* mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kushariyadi *et al* (2025) pegawai dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi lebih mampu terhubung satu sama lain. pegawai yang mampu mengendalikan emosi mereka lebih tangguh menghadapi stres. *Emotional intelligence* sangat penting untuk mengembangkan pekerja yang lebih efisien, kompeten, dan tangguh dalam menghadapi dinamika tempat kerja yang penuh tantangan. Berdasarkan observasi yang dilakukan kepada ibuk Febriyanti, ST, M.Si sebagai pelaksana kegiatan pada bagian perumahan kawasan permukiman bahwa terdapat beberapa fenomena diantaranya, masih ada pegawai yang kurang bisa mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan, seperti saat berbeda pendapat dengan rekan kerja atau melayani masyarakat yang sedang menyampaikan keluhan. Beberapa pegawai juga tampak kurang menunjukkan empati dan belum mampu berkomunikasi dengan baik. Disini sangat jelas bahwa *emotional intelligence* memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. 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. Pegawai yang tidak mampu memahami dan mengendalikan emosinya cenderung mengalami penurunan motivasi, kesulitan menjalin kerja sama, dan kurang peka terhadap kebutuhan masyarakat sebagai penerima manfaat program.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Khaeruman *et al* (2021) Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Widagdo *et al* (2020) Budaya Kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam Masyarakat.

Menurut Sudiartini *et al* (2024) *Emotional intelligence* adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelolanya, motivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membangun hubungan kolaboratif dengan orang lain.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Yaitu penelitian yang berguna untuk menganalisis suatu variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Yang pada penelitian ini variabel independent nya adalah budaya kerja dan *emotional intelligence*. Dan variabel dependent nya adalah kinerja pegawai. Menurut Waruwu *et al* (2025) penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada pendekatan sistematis, dengan memanfaatkan data berbentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menganalisis fenomena sosial yang menjadi objek kajian.

Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bidang Perumahan Kawasan Permukiman di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. SM Amin No.9A, Simpang baru, Kec.Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2025.

Populasi

Menurut Susanto *et al* (2024) populasi merupakan keseluruhan individu, objek atau peristiwa yang menjadi subjek utama penyelidikan dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN bagian Perumahan Kawasan Permukiman di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau dengan jumlah pegawai 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2020) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sampel pada penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini sangat di butuhkan untuk kejelasan penyebaran kuesioner yang akan dilakukan. Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan Teknik *sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan dalam penelitian sampel adalah sampel jenuh. Dalam penelitian ini di karenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 40 orang pegawai pada bidang perumahan kawasan permukiman di dinas pekerjaan umum Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut Subhaktiyasa *et al* (2025) statistik deskriptif merupakan komponen fundamental dalam penelitian ilmiah yang memberikan gambaran

awal data untuk mendukung analisis lebih lanjut. Temuan menunjukkan pentingnya penerapan statistik deskriptif yang tepat, termasuk Langkah-langkah sistematis yang mencakup persiapan data, penghitungan ukuran statistik, visualisasi, dan interpretasi, untuk meningkatkan validitas dan relevansi hasil penelitian. Kesalahan umum seperti pemilihan ukuran statistik yang tidak tepat dan interpretasi yang keliru dapat mengurangi kredibilitas penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja	40	45	60	53.18	4.349
<i>Emotional intelligence</i>	40	49	75	64.25	7.299
Kinerja pegawai	40	52	75	65.05	6.816
Valid N (Listwise)	40				

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

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

1. Budaya Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 53.18. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan budaya kerja bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standard deviasinya yaitu $53.18 > 4.349$.

2. *Emotional intelligence* (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 49, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 64.25. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan *emotional intelligence* bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standard deviasinya yaitu $64.25 > 7.299$.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 52, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 65.05. Nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan kecenderungan kinerja pegawai bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata (mean) yaitu lebih besar dari nilai standard deviasinya yaitu $65.05 > 6.816$.

Hasil Uji Validitas

Menurut Kurnia & Hardianti (2024) uji validitas untuk memastikan instrumen yang digunakan baik mengukur apa yang di inginkan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dengan nilai signifikansi 0,05 dalam hal ini n Adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai df = $40-2 = 38$, sehingga didapatkan r tabel melalui tabel r untuk df (40) = 0,312.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,460	0,312	Valid
2	X1.2	0,635	0,312	Valid
3	X1.3	0,577	0,312	Valid
4	X1.4	0,315	0,312	Valid
5	X1.5	0,738	0,312	Valid
6	X1.6	0,664	0,312	Valid
7	X1.7	0,692	0,312	Valid
8	X1.8	0,708	0,312	Valid
9	X1.9	0,574	0,312	Valid
10	X1.10	0,525	0,312	Valid
11	X1.11	0,542	0,312	Valid
12	X1.12	0,775	0,312	Valid
No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,629	0,312	Valid
2	X2.2	0,589	0,312	Valid
3	X2.3	0,665	0,312	Valid
4	X2.4	0,771	0,312	Valid
5	X2.5	0,856	0,312	Valid
6	X2.6	0,601	0,312	Valid
7	X2.7	0,624	0,312	Valid
8	X2.8	0,751	0,312	Valid
9	X2.9	0,649	0,312	Valid
10	X2.10	0,738	0,312	Valid
11	X2.11	0,732	0,312	Valid
12	X2.12	0,590	0,312	Valid
13	X2.13	0,722	0,312	Valid
14	X2.14	0,754	0,312	Valid
15	X2.15	0,652	0,312	Valid
No	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,894	0,312	Valid
2	Y2	0,836	0,312	Valid
3	Y3	0,755	0,312	Valid
4	Y4	0,785	0,312	Valid
5	Y5	0,831	0,312	Valid
6	Y6	0,714	0,312	Valid
7	Y7	0,760	0,312	Valid
8	Y8	0,846	0,312	Valid
9	Y9	0,742	0,312	Valid
10	Y10	0,733	0,312	Valid
11	Y11	0,666	0,312	Valid
12	Y12	0,718	0,312	Valid
13	Y13	0,738	0,312	Valid
14	Y14	0,658	0,312	Valid
15	Y15	0,551	0,312	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 3. Di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu (0,3120. Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator budaya kerja, *emotional intelligence* dan kinerja pegawai dikatakan valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing kedua variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Dianova & Anwar (2024) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan alat ukur dalam memberikan hasil test yang sama. dalam pengujian ini hanyalah *instrument* atau kuisioner yang valid saja. Hasil pengukuran dengan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang diukur *reliable* yang artinya memiliki konsistensi yang dapat dipergunakan dalam penelitian. Alat untuk pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria instrument dapat diandalkan jika nilai reliabilitas alpha > 0,60. Variabel dinyatakan *reliable* dalam kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka *reliable*
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka tidak *reliable*

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,60	0,838	Reliabel
<i>Emotional intelligence</i> (X2)	0,60	0,919	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,942	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai koefisien cronbach's alpha dari tiap variabel lebih besar dibandingkan dari nilai cronbach's alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Paramita *et al* (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 $z > \text{sig} = 0,05$ maka model regresi tersebut dapat dikatakan normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11549255
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan one sample Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) 0,200 >

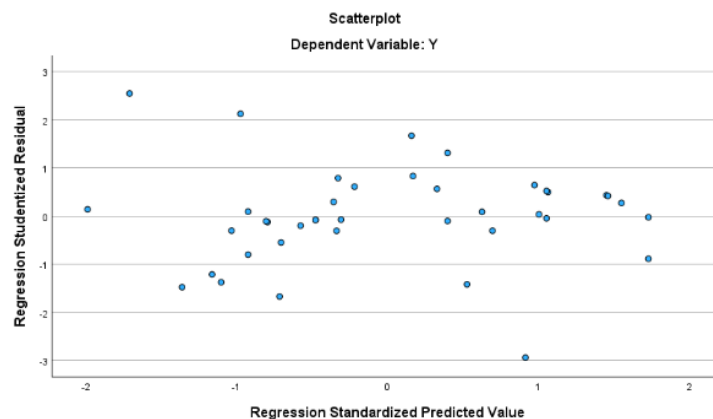
0,05 yang artinya bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linear berganda.

Hasil uji heteroskedastisitas

Menurut Sihotang (2023) Uji heteroskedastisitas adalah penilaian mendasar yang harus dipenuhi dalam konteks analisis regresi. Uji ini digunakan untuk memastikan adanya bias atau tidak adanya bias dalam model analisis regresi. Biasanya, jika terdapat bias atau penyimpangan dalam model analisis regresi, proses estimasi model menjadi sulit karena adanya ketidakkonsistenan dalam variabilitas data. Ada dua pendekatan berbeda yang tersedia untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya indikator heteroskedastisitas dalam model regresi. Pendekatan pertama melibatkan pemeriksaan grafik *scatterplot*, sedangkan pendekatan kedua melibatkan pengamatan hubungan antara nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dan *residual error* (ZPRED). Setelah menganalisis grafik *scatterplot*, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik data tidak menunjukkan penyebaran yang besar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan dengan yakin bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

Maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan gambar 1. di atas, terlihat bahwa tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar atau menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel

independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala atau tidak dengan membandingkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Colinearity Statistic	VIF
		Tolerance	
1	(Constant)		
	Budaya Kerja	,531	1,885
	<i>Emotional intelligence</i>	,531	1,885

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 6. di atas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel independent lebih besar dari 0,10 yaitu (,531) > 0,10). Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 yaitu (1,885 < 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi linear berganda.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya kerja dan *emotional intelligence* terhadap kinerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 40 orang. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.562	7.218	
	Budaya Kerja	,576	,186	,368
	<i>Emotional intelligence</i>	,519	,111	,556

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 7. di atas, dapat dirumuskan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.562 + 0,576X_1 + 0,519X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,562, artinya jika variabel bebas budaya kerja dan *emotional intelligence* = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 1,562.
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X₁) sebesar 0,576 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel budaya kerja (X₁) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,576 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel *Emotional intelligence* (X2) sebesar 0,519 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel *emotional intelligence* (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,519 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. standar error (€) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Hasil Uji Parsial (T)

Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel bebas atau independent terhadap variabel terikat atau dependent secara parsial, dengan menggunakan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Rumus $t_{\text{tabel}} = n - k - 1$

Dimana:

n : Sampel

k : Jumlah Variabel Independen

1 : Konstan

A : (0.05) Tingkat Kepercayaan

Maka, $t_{\text{tabel}} = 40 - 2 - 1 = 37$

= 1,687 (dilihat dari tabel t-tabel dengan alpha 0,05 dan df = 40)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Kerja	3,105	1,687	,004	H ₁ diterima H ₀ ditolak
<i>Emotional intelligence</i>	4,693	1,687	,001	H ₂ diterima H ₀ ditolak

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 8. di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil uji variabel budaya kerja (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel budaya kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu ($3,105 > 1,687$) dengan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian variabel budaya kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil uji variabel *Emotional intelligence* (X1) diketahui bahwa t-hitung variabel budaya kerja lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu ($4,693 > 1,687$) dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H₂ diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian variabel *Emotional intelligence* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R²) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,851 ^a	,725	,710	3,673

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, *Emotional intelligence*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,710 atau 71%. Yang artinya bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan *Emotional intelligence* sebesar 71%, sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka ditarik kesimpulan yaitu:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang perumahan kawasan permukiman di dinas pupr provinsi riau, hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang diterapkan, seperti disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta komitmen pegawai, mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
2. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bidang perumahan kawasan permukiman di dinas pupr provinsi riau. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pegawai dalam mengenali, mengendalikan, dan mengelola emosi diri sendiri maupun emosi orang lain, serta kemampuan membangun hubungan kerja yang baik, mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pegawai pada bidang perumahan kawasan permukiman di dinas pekerjaan umum provinsi riau, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel budaya kerja, masih terdapat beberapa aspek budaya kerja yang dinilai belum optimal, khususnya terkait konsistensi dalam penerapan aturan dan kebijakan kerja. Oleh karena itu disarankan agar pimpinan dan seluruh pegawai di bidang PKP Dinas PUPR Provinsi Riau dapat lebih menegakkan aturan secara konsisten dan merata.

- b. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel *emotional intelligence*, menunjukkan bahwa aspek kepekaan terhadap kondisi emosional rekan kerja dan pengendalian emosi dalam situasi kerja tertentu masih perlu ditingkatkan. Dan pegawai juga diharapkan dapat lebih mengembangkan kemampuan mengendalikan emosi, terutama saat menghadapi tekanan kerjadan perbedaan pendapat.
 - c. Berdasarkan hasil tanggapann responden pada variabel kinerja pegawai, masih terdapat aspek kinerja pegawai yang perlu diperbaiki, terutama terkait inisiatif dala bekerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, disarankan agar pegawai dapat meningkatkan kesadaran, akan pentingnya tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Bagi Pegawai
Pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berlaku serta berperan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Pegawai juga perlu meningkatkan kemampuan *emotional intelligence*, khususnya dalam mengendalikan emosi, memahami perasaan rekan kerja, serta menyikapi tekanan pekerjaan secara positif.
 3. 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

- Dianova, F. R., & Anwar, N. (2024). Analisis Butir Uji Validitas, Reliabilitas, Tingkat Kesukaran, dan Daya Pembeda Soal Sumatif Bahasa Arab SD Islam. *Jurnal Bahasa Daerah Indonesia*, 1(3), 13. <https://doi.org/10.47134/jbdi.v1i3.2863>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.25. Universitas Diponegoro*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia konsep & studi kasus. In *Bookchapter*. CV.AA.RIZKY.
- Kurnia, triastanti resti, & Hardianti, A. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Tipe Chronotype pada Remaja. *INSOLOGI: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 3(1), 118–124. <https://doi.org/10.55123/insologi.v3i1.3172>
- Kushariyadi, K., Ilela, J. E., Ibrahim, M. M., Teng, F. P., Wisnu, B., & Lubis, F. M. (2025). Analisis Psychological Capital, Mindfulness Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 828–836. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1415>
- Lestari, D. (2023). *kinerja pegawai* (agung tri Putranto (ed.)). widina media utama.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.56>
- Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *PENELITIAN KUANTITATIF Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Widya Gama Press Stie Widya Gama Lumajang Anggota Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI).
- Sihotang, H. (2023). Metode penelitian kuantitatif. In M. P. Dr. Erni Murniarti & ISBN: (Eds.), *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. UKI Press Anggota APPTI Anggota IKAPI. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Subhaktiyasa, P. gede, Candrawati, sang ayu ketut, Sumaryani, P., Sunita, ni wayan, & Abd.syakur. (2025). Penerapan Statistik Deskriptif: Perspektif Kuantitatif dan Kualitatif. *Emasains: Jurnal Edukasi Matematika Dan Sains*, 14(1), 96–104. <https://doi.org/10.59672/emasains.v14i1.4450>
- Sudiartini, N. wayan ari, Mukaromah, S., Martoatmodjo, ganjar winata, Luhgianto, & Hamidah, T. (2024). kecerdasan emosional. In M. M. sudung simatupang, S.E. (Ed.), *eureka media aksara*. eureka media aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). Manajemen sumber daya manusia. In M. M. Mada Faisal Akbar, S.E. (Ed.), *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Vol. 3, Issue 1). PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Panatap, J., Soehaditama, & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B. A. M., & Sengkang. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. 7, 10462–10468.