

PENGARUH KOMPETENSI, KECERDASAN EMOSIONAL, PERSONALITY, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

THE EFFECT OF COMPETENCE, EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERSONALITY, AND WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REPRESENTATIVE OFFICE OF BANK INDONESIA, RIAU ISLANDS PROVINCE

Herni Widiyah Nasrul¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Mardias³, Andika Simamora⁴, Muhammad Iqbal⁵, Erma Kusdiyanti⁶, Nabela⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Suhana⁹, Adelia Widya Pramesti¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Universitas Batam, Indonesia

Universiti Teknologi Mara, Malaysia

Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*Co Author: sarisucayho@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional, personality, dan work life balance terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri secara parsial dan simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini sebanyak 50 pegawai organik di KPwBI Kepri, sampel penelitian sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik sampling sensus. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, personality berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, work-life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompetensi, kecerdasan emosional, personality, work-life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompetensi; Kecerdasan Emosional; Personality; Work Life Balance

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence, emotional intelligence, personality, and work-life balance on employee performance at the Representative Office of Bank Indonesia (KPw) in the Riau Islands Province, both partially and simultaneously. The research approach used a quantitative approach with a survey method. The study population was 50 organic employees at the Representative Office of Bank Indonesia (KPwBI) in the Riau Islands Province, and the sample size was 50 individuals using a census sampling technique. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The results indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance, emotional intelligence has a

positive and significant effect on employee performance, personality has a negative but insignificant effect on employee performance, work-life balance has a negative but insignificant effect on employee performance, and competence, emotional intelligence, personality, and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Competence; Emotional Intelligence; Personality; Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia cenderung hidup bermasyarakat dan terlibat dalam berbagai bentuk organisasi, baik di rumah, komunitas, maupun tempat kerja. Kehidupan modern menunjukkan bahwa keterlibatan individu dalam organisasi menjadi semakin kompleks. Hal ini sejalan dengan tuntutan yang semakin meningkat terhadap profesionalisme dan produktivitas kerja. Hal ini mendorong setiap bisnis Guna senantiasa mengembangkan mutu sumber daya manusia (SDM) demi tercapai tujuan bersama secara optimal. Dalam pesatnya era globalisasi diiringi kemajuan teknologi, SDM ialah aset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan global.

Untuk mengelola dan mengembangkan potensi karyawan, manajemen dari sumber daya manusia (SDM) ialah suatu proses dalam peranan dan menjalin kerja sama tenaga kerja secara produktif dan terorganisir untuk mendukung pencapaian target organisasi secara maksimal. Menurut Rivai (2021), pengelolaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan, demi menciptakan lingkungan pekerjaan yang sehat. Dalam hal ini, upaya penting guna peningkatan kapasitas SDM adalah pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.

Kinerja pada karyawan adalah suatu cara dalam mengukur keberhasilan organisasi. Kinerja pada karyawan mencerminkan hasil dari kerja yang dicapai secara kualitas atau maupun kuantitas selama melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017). Menurut Septiarini dan Gorda (2018), kesuksesan perusahaan bergantung juga pada kemampuan karyawan dalam melakukan suatu yang baik dari kemampuan mereka. Oleh sebabnya, organisasi harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat membuat rencana strategis yang tepat.

Berbagai studi membuktikan bahwa kompetensi, kecerdasan emosional, personality, serta work-life balance merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja seseorang di dalam organisasi (Akbar, 2018). Kompetensi mencakup keterampilan teknis maupun non-teknis yang diperlukan agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif (Sedarmayanti, 2021). Di sisi lain, kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan pada seorang dalam mengetahui serta pengendalian emosi pada diri individu maupun juga terhadap orang lain, yang berperan penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis (Robbins & Judge, 2015).

Selain itu, kepribadian individu berperan dalam menentukan seseorang berinteraksi dan menyikapi situasi kerja. Model Big Five Personality oleh Goldberg mengidentifikasi lima dimensi kepribadian yang berpengaruh terhadap perilaku kerja meliputi keterbukaan, kehati-hatian atau ketelitian, sifat ekstrovert, keramahan atau mudah bekerja

sama, serta kestabilan emosi (Montolalu, 2016). Perbedaan karakter memengaruhi dinamika kerja, kreativitas, dan kemampuan adaptasi karyawan. Di sisi lain, Work-life Balance (WLB) menjadi semakin relevan dalam dunia kerja modern, karyawan dituntut menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Tidak seimbangan menyebabkan suatu stres, kelelahan, serta penurunan produktivitas (Marianna dkk, 2022).

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau (KPwBI Kepri) sebagai lembaga yang menjalankan tugas-tugas strategis Bank Indonesia di tingkat regional, memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawainya. Berdasarkan data internal KPwBI Kepri tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya tren penurunan dalam beberapa indikator kinerja seperti evaluasi kinerja pegawai, efisiensi pelayanan, dan inovasi produk. Penurunan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek kompetensi, emosional, kepribadian, dan keseimbangan kerja hidup yang perlu ditelusuri lebih dalam.

Sebagai contoh, rata-rata pelatihan pegawai menurun dari 50 jam menjadi 40 jam, yang berpotensi berdampak pada kompetensi teknis pegawai. Evaluasi kinerja dan tingkat kepuasan stakeholder yang fluktuatif dapat menunjukkan adanya kendala dalam pengelolaan emosi dan komunikasi interpersonal. Sementara rendahnya angka inovasi dapat dikaitkan dengan minimnya dorongan kepribadian proaktif dan kreatif. Tingkat kehadiran yang menurun juga dapat mencerminkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan data dari kinerja Pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri selama tiga tahun terakhir tercantum di Tabel 1.

Tabel 1
Data kinerja Pegawai

Indikator Kinerja	2022	2023	2024
Jumlah Pegawai Aktif	54	54	55
Tingkat Kehadiran Rata-rata (%)	93.5%	89.2%	91.1%
Rata Pelatihan Pegawai (Jam)	50	45	40
Jumlah Layanan Keuangan Digital	115	100	90
Evaluasi Kinerja Pegawai (Skala 1-5)	4.2	4.0	3.8
Efisiensi Proses Pelayanan (%)	75%	80%	78%
Inovasi dan Pengembangan Produk	5	6	3
Kepuasan Stakeholder (%)	80%	85%	82%
Tindak Lanjut Audit Internal (%)	85%	83%	83%

Sumber: KPw BI Kepri, 2025

Penelitian ini dilakukan untuk melihat fenomena tersebut dan mengevaluasi pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional, kepribadian, serta keseimbangan pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan KPwBI Provinsi Kepri. Metode kuantitatif yang digunakan pada penelitian kali ini memungkinkan peneliti dalam mengukur secara objektif hubungan antar variabel dengan bantuan data numerik. Menurut Creswell (2015), beberapa rumusan masalah ditemukan berdasarkan keadaan yang ada:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri?

3. Apakah *Personality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri?
5. Apakah kompetensi, kecerdasan emosional, *Personality* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPw Bank Indonesia Prov. Kepri?

Diharapkan pada penelitian kali memaparkan suatu pemahaman yang lebih bagus terhadap komponen internal yang memengaruhi kinerja pegawai. Ini akan digunakan sebagai dasar untuk membuat kebijakan untuk pengembangan sumber daya manusia di KPwBI Kepri.

METODE

Penerapan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengumpulan serta pengolahan data berbentuk angka, yang digunakan untuk menguji keterkaitan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh gambaran objektif dan terukur mengenai fenomena yang diteliti, serta memungkinkan penarikan kesimpulan melalui suatu pengujian hipotesis sebelumnya dirumuskan. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kuantitatif melibatkan paradigma deduktif-positivistik, di mana teori yang ada diuji secara empiris melalui proses pengukuran dan analisis statistik, baik dengan deskriptif maupun inferensial.

Perancangan penelitian menggunakan sebuah pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menyajikan penggambaran secara sistematis, objektif, serta tepat dalam karakteristik serta keterkaitan antar variabel yang dianalisis seperti kompetensi, kecerdasan emosional, *personality*, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Desain ini dianggap tepat karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai kondisi variabel dalam populasi penelitian serta mengidentifikasi keterkaitan yang terbentuk di antara variabel-variabel tersebut (Umar, 2019).

Dalam penelitian, objek yang diteliti disebut variabel penelitian, yakni aspek yang menjadi fokus pengamatan dan pengukuran sepanjang proses penelitian. Dengan demikian, variabel dapat dipahami sebagai fenomena yang dapat diamati serta diukur. Pada penelitian ini, variabel yang menjadi fokus terdiri dari Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), *Personality* (X3), dan *Work-Life Balance* (X4) bagian dari variabel independen, serta variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Subjek penelitian ini meliputi seluruh dari pegawai organik yang bekerja di KPwBI Provinsi Kepulauan Riau, dengan jumlah total kurang dari 100 orang, tidak termasuk Kepala Kantor dan Kepala Satuan Kerja. Populasi merupakan subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan disimpulkan (Sugiyono, 2017).

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap mampu merepresentasikan karakteristiknya (Sugiyono, 2017). Mengingat populasi penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, teknik *sampling* dipergunakan dalam sensus, pada dasarnya setiap populasi atau seluruh dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Beragam metode pengumpulan data diterapkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner melalui penyebaran angket kepada responden.
2. Observasi dengan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
3. Wawancara melalui tanya jawab dengan pihak yang relevan.

4. Telaah Dokumen dengan memanfaatkan data dan dokumen tertulis yang mendukung penelitian.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, pengolahan data menggunakan regresi linier berganda yang didukung oleh perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek atau subjek data adalah KPwBI Provinsi Kepulauan Riau dengan responden 50 pegawai organik (tidak termasuk pimpinan). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner skala Likert, dengan variabel kompetensi, kecerdasan emosional, personality, work-life balance, dan kinerja pegawai.

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah 50 pegawai KPwBI Provinsi Kepulauan Riau (tidak termasuk pimpinan dan peneliti), dengan karakteristik dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 2
Data Pengembalian Kuisioner

No	Uraian	Jumlah (Orang)	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	37	74
	Perempuan	13	26
	Jumlah	50	100
2	Usia		
	17-30 tahun	1	2
	31-40 tahun	22	44
	41-55 tahun	27	54
	Jumlah		100

Berdasarkan Tabel 6, responden terdiri dari 37 laki-laki (74%) dan 13 perempuan (26%). Sebagian besar berusia 41–55 tahun, yaitu 27 orang (54%)

Uji Instrumen

Uji Validitas

Sebanyak 30 responden diberi kuesioner dalam rangka pelaksanaan uji validitas, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan *software* SPSS. Dengan tingkatan dari signifikansi 5% dan jumlah dari sampel (n) = 30, akhirnya nilai r tabel ialah diangka 0,361. Item pernyataan dalam variabel Kompetensi (X1), Kecerdasan Emosional (X2), *Personality* (X3), *Work-life Balance* (X4), serta Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan dengan keterangan valid r tabel berada di bawah r hitung tersebut. Dari hasil akhir dari pengujian, seluruh item pertanyaan terbukti memenuhi kriteria validitas dari instrumen.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Butir Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.844	0.361	Valid
2	0.882	0.361	Valid
3	0.839	0.361	Valid
4	0.853	0.361	Valid
5	0.828	0.361	Valid
6	0.859	0.361	Valid
7	0.811	0.361	Valid
8	0.886	0.361	Valid
9	0.889	0.361	Valid
10	0.515	0.361	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)***Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X2)**

Butir Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.824	0.361	Valid
2	0.732	0.361	Valid
3	0.617	0.361	Valid
4	0.824	0.361	Valid
5	0.732	0.361	Valid
6	0.617	0.361	Valid
7	0.491	0.361	Valid
8	0.492	0.361	Valid
9	0.824	0.361	Valid
10	0.732	0.361	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)***Tabel 4. Uji Validitas Variabel Personality (X3)**

Butir Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.375	0.361	Valid
2	0.813	0.361	Valid
3	0.875	0.361	Valid
4	0.845	0.361	Valid
5	0.876	0.361	Valid
6	0.939	0.361	Valid
7	0.922	0.361	Valid
8	0.866	0.361	Valid
9	0.913	0.361	Valid
10	0.876	0.361	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Work-life Balance (X4)

Butir Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.836	0.361	Valid
2	0.897	0.361	Valid
3	0.937	0.361	Valid
4	0.919	0.361	Valid
5	0.969	0.361	Valid
6	0.956	0.361	Valid
7	0.938	0.361	Valid
8	0.954	0.361	Valid
9	0.978	0.361	Valid
10	0.947	0.361	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)***Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Butir Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.893	0.361	Valid
2	0.925	0.361	Valid
3	0.964	0.361	Valid
4	0.908	0.361	Valid
5	0.935	0.361	Valid
6	0.799	0.361	Valid
7	0.900	0.361	Valid
8	0.904	0.361	Valid
9	0.918	0.361	Valid
10	0.844	0.361	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)***Uji Reliabilitas**

Perhitungan nilai Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Jika nilai *Cronbach's Alpha* melampaui angka 0,600, maka instrumen tersebut dianggap reliabel, yang berarti alat ukur tersebut konsisten dalam menilai variabel yang diteliti. Hasil pengujian menunjukkan hasil bahwa dari seluruh variabel mempunyai nilai Alpha di atas dari nilai 0,600. Dengan demikian, maka akan ditarik kesimpulan bahwa dari instrumen ini penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas serta juga layak dipergunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel secara konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.927	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0.880	Reliabel
Personality (X3)	0.942	Reliabel
Work-life Balance (X4)	0.982	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.973	Reliabel

Sumber: *Output SPSS (2025)*

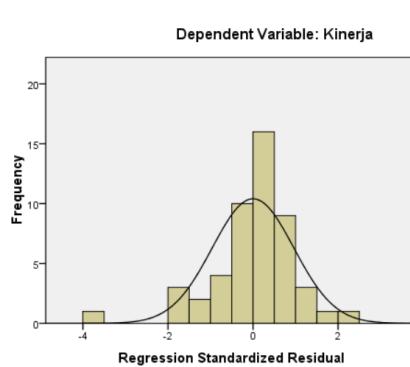
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

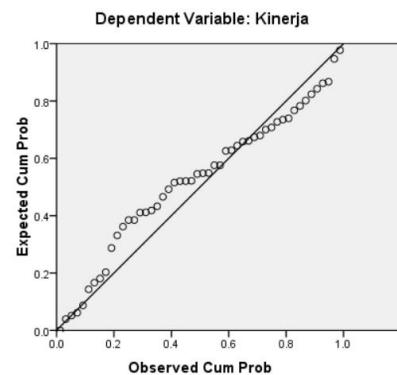
Menurut Ghozali (2016), pada dilakukannya proses uji normalitas dalam mengevaluasi variabel apakah terjadi residual pada model regresi terjadi distribusi yang normal atau hampir normal. Software SPSS digunakan untuk melakukan analisis.

Analisa Grafik dan Histogram

Hasil uji normalitas secara analisa grafik, penyebaran data pada Histogram dan normal P-P Plot, sebagaimana di gambar:



Gambar 1. Histogram Normalitas Data



Gambar 2. Grafik Normalitas Data

Merujuk pada Gambar 1 dan 2, histogram memperlihatkan pola distribusi yang simetris serta mendekati nilai normal, lalu sedangkan sebaran titik pada normal di plot berada di sekitar garis diagonal. Kondisi tersebut memaparkan bahwasanya residual berdistribusi dengan normal, maka kali ini model regresi telah mencapai atau memenuhi suatu asumsi normalitas.

Uji Kolmogorov-Smirnov

Pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,280, yang melebihi ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa model ini telah memenuhi asumsi normalitas, menjadi prasyarat dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 8. Hasil SPSS Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N	50	
Normal Parameters^{a,b}	Mean Std. Deviation	.0000000 1.87895239
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.140 .083 -.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.991
Asymp. Sig. (2-tailed)		.280

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel independen dalam model. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari semua nilai variabel ini memiliki nilai toleransi yang pada dasarnya di atas 0,1 dan juga nilai dari VIF di bawah 10, yang menandakan bahwa pada model ini bebas dari masalah

multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen tidak saling memengaruhi secara signifikan.

Tabel 9. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

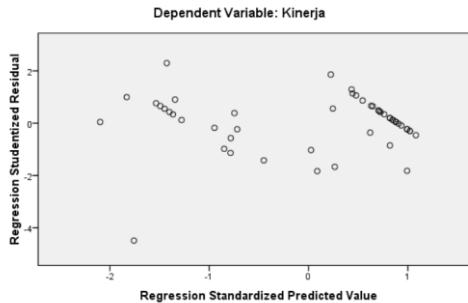
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant) -1.782	3.641		-.489	.627		
	Kompetensi 1.051	.118	.859	8.910	.000	.330	3.034
	Kecerdasan Emosional -.135	.061	-.128	-2.199	.033	.909	1.100
	Personality -.004	.103	-.004	-.042	.967	.403	2.484
	Work-life Balance .100	.054	.142	1.856	.070	.527	1.898

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatter plot untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tersebar secara tidak beraturan di sekitar sumbu Y tanpa pola spesifik, yang mengindikasikan atau menyatakan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual antar pengamatan dapat dianggap konstan.



Gambar 3. Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi Linear Berganda

Model pada dari regresi menghasilkan persamaan $Y = -1,782 + 1,051X_1 - 0,135X_2 - 0,004X_3 + 0,100X_4 + e$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan *Work-life Balance* (X4) Mendorong peningkatan kinerja secara positif, sedangkan Kecerdasan Emosional (X2) dan *Personality* (X3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan.

Tabel 10. Hasil SPSS Persamaan Regresi Liniear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) -1.782	3.641		-.489	.627
	Kompetensi 1.051	.118	.859	8.910	.000
	Kecerdasan Emosional -.135	.061	-.128	-2.199	.033
	Personality -.004	.103	-.004	-.042	.967
	Work-life Balance .100	.054	.142	1.856	.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

Uji t

Variabel Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji t ($p < 0,05$), begitu pula Kecerdasan Emosional (X2) dengan $p = 0,033$. Sementara itu, *Personality* (X3) dan *Work-life Balance* (X4) tidak berpengaruh signifikan karena nilai signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 11. Hasil SPSS Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-1.782	3.641		-.489	.627
Kompetensi	1.051	.118	.859	8.910	.000
Kecerdasan Emosional	-.135	.061	-.128	-2.199	.033
Personality	-.004	.103	-.004	-.042	.967
Work-life Balance	.100	.054	.142	1.856	.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

Pengujian F mengindikasikan bahwa variabel Kompetensi, Kecerdasan Emosional, *Personality*, dan *Work-life Balance* bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditandai dengan Fhitung 70,337 yang lebih besar dari Ftabel 2,58 dan signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, sehingga model regresi dianggap valid.

Tabel 12. Hasil SPSS Uji F**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1081.587	4	270.397	70.337	.000 ^a
Residual	172.993	45	3.844		
Total	1254.580	49			

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Kecerdasan Emosional, Personality, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji R² (R Square)

Nilai hasil Adjusted R² sebesar 0,850 mengindikasikan bahwasanya 85% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan dalam variabel-variabel independen pada model, sementara 15% komponen lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini juga berkontribusi pada sisanya.

Tabel 13. Hasil SPSS Uji R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.850	1.96068

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Kecerdasan Emosional, Personality, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN**Pengaruh Kompetensi Pada Kinerja Pegawai**

Variabel Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t ($p = 0,000 < 0,05$; t hitung 8,910 $>$ 2,014). Artinya, semakin tinggi kompetensi seseorang dalam memahami, menguasai, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja Pegawai.

Kecerdasan Emosional (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan pada kinerja ($p = 0,033 < 0,05$; t hitung 2,199 $>$ 2,014), yang berarti kemampuan dalam menangani emosi

diri dan paham terhadap orang lain serta berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh *Personality* Pada Kinerja Pegawai.

Personality (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja ($p = 0,967 > 0,05$; thitung $0,042 < 2,014$), sehingga karakteristik kepribadian seperti keterbukaan maupun ketelitian tidak memberikan dampak langsung pada performa kerja dalam organisasi ini.

Pengaruh *Work-life Balance* Pada Kinerja Pegawai.

Work-life Balance (X4) tidak signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja ($p = 0,070 > 0,05$; thitung $1,856 < 2,014$), yang memaparkan atau menunjukkan bahwa *Work-life balance*, meskipun penting, tidak memberikan kontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Simultan Semua Variabel Pada Kinerja Pegawai.

Menurut hasil uji F, variabel Kompetensi, Kecerdasan Emosional, *Personality*, dan *Work-life Balance* secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ditandai dengan Fhitung 11,478 yang lebih tinggi dari Ftabel 2,58 dan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05. Adjusted R² yang diperoleh adalah 0,850 menegaskan bahwasanya 85% dari variasi kinerja pegawai dapat dijabarkan oleh keempat variabel, sehingga meskipun tidak semua signifikan secara parsial, secara bersama-sama tetap berperan penting dalam menentukan performa kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada hasil pengujian regresi berganda yang mencakup uji t dan uji F, dapat disimpulkan mengenai pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional, *Personality*, dan *Work-life Balance* pada Kinerja Pegawai KPwBI Provinsi Kepulauan Riau antara lain:

1. Kompetensi berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, kemampuan teknis semakin bagus lalu konseptual, dan interpersonal yang dimiliki, maka tinggi pula dari efektivitas serta efisiensi kinerja dari pegawai.
2. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dalam konteks penelitian, kemampuan mengelola emosi dan membangun hubungan sosial tidak selalu mendorong peningkatan kinerja, bahkan dapat menjadi hambatan ketika fokus pegawai lebih terarah pada aspek emosional daripada penyelesaian tugas utama.
3. Terdapat hubungan negatif antara *Personality* dan kinerja pegawai, namun hubungan tersebut tidak signifikan. Artinya, dimensi kepribadian seperti keterbukaan, ketelitian, maupun stabilitas emosi tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, bahkan menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan meskipun tidak signifikan secara statistik.
4. *Work-life balance* cenderung menaikkan kinerja, namun pengaruhnya tidak secara signifikan pada statistik, dalam konteks organisasi ini faktor tersebut tidak memberikan pengaruh langsung terhadap performa pegawai.
5. Secara bersama, keempat variabel terbukti berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai, dipaparkan oleh uji F dengan nilai signifikansi 0,000 dan Adjusted R² 0,850. Dengan demikian, model mampu menjelaskan 85% variasi kinerja, sedangkan 15% dipengaruhi oleh variabel-varibel lainnya di luar studi ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa poin saran serta dapat diajukan sebagai pertimbangan bagi Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau maupun sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya:

1. Kompetensi pegawai perlu terus ditingkatkan secara berkesinambungan melalui pelatihan teknis, program pengembangan kapasitas, dan pembinaan karier yang disesuaikan dengan kebutuhan tiap jabatan, sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal.
2. Penguatan kecerdasan emosional di lingkungan kerja sangat dianjurkan. Pelatihan manajemen stres, pengelolaan konflik, serta pengembangan empati dapat membantu pegawai menghadapi tekanan kerja dan membangun komunikasi tim yang lebih efektif.
3. Meskipun *Personality* tidak signifikan, aspek kepribadian tetap penting dalam rekrutmen dan penempatan. Penempatan yang sesuai dengan tipe kepribadian dapat mendukung kinerja tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
4. *Work-life Balance* tetap perlu diperhatikan, meskipun tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penyediaan opsi kerja fleksibel, layanan konseling, dan dukungan psikososial dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai secara menyeluruh.
5. Untuk meningkatkan validitas temuan, penelitian selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, gaya suatu kepemimpinan, budaya dari organisasi, serta lingkungan kerja, serta memperluas jumlah responden dan cakupan wilayah penelitian.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik di lingkungan Bank Indonesia dapat meningkat secara profesional dan berkesinambungan.

REFERENSI

- Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *JIAGANIS* 3 (1).
- Creswell, J. W. 2015. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Marianna, Virtanen, Saana, Stenholm & Markolla. 2022. Components of Stress and Their Associations With Sleep Problems: A Cohort Study of Older Employees. *UEFSchool of Educational Sciences and Psychology*. DOI:10.1097/JOM.0000000000002447
- Montolalu, R. K. 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4, 1318-1329.
- Nasrul, H. W., Irawati, D., & Ratnasari, S. L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that Lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Prasetyo, E. J., & Hakim, L. (2020). The effect of organizational commitment, organizational culture, work environment, and leadership style on job satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 57-62.
- Rivai, V. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sadarmayanti. 2017. Perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiarini, Ni Made Astri, and A A N Eddy Supriyadinata Gorda. 2018. "Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis* 15 (4): 24–41.
- Setyaningrum, R. P., Ratnasari, S. L., Soelistya, D., Purwati, T., Desembrianita, E., & Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2348718.

- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibrium*, 8(2), 104-110.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, Y., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat The Effect Of Competency, Communication, Organizational Culture And Training On Nurse Performance. *Dimensi*, 9(3), 397-411.
- Umar.H. 2019. Metode *Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia. Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.