Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual
Vol. 11, No. 4, November 2026 pp. 1036-1045
E-ISSN: 2541-4224, P-ISSN: 2541-4216
DOI: http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v11i4.2507

Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan di PT. Ultra Prima Abadi Jombang

Nadiva Salma Salsabila(1), Sri Rahayu(2), Pompong B. Setiadi(3)

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Raya Wisata Menanggal No.42A, Dukuh Menanggal,
Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60234, Indonesia

Email: [1]Nadiva.salma24@gmail.com, [2]Rahayu.mahardhika@gmail.com,
[3]pompong.pascasarjana@gmail.com

Tersedia Online di
http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant

Sejarah Artikel
Diterima 13 July 2026
Direvisi 15 July 2026
Disetujui 14 Oktober 2026
Dipublikasikan 22 November 2026

Keywords:
Competency, Emotional Intelligence, Employee Performance, Motivation, Training

Abstract*: Employee performance plays a critical role in enhancing organizational effectiveness and achieving strategic objectives. However, despite extensive research on training, competency, and emotional intelligence as determinants of employee performance, limited studies have simultaneously examined the mediating role of work motivation in explaining these relationships, particularly within the manufacturing sector. This study aimed to analyze the effects of training, competency, and emotional intelligence on employee performance through work motivation at PT. Ultra Prima Abadi. A quantitative explanatory research design was employed. Data were collected through questionnaires distributed to all 77 employees using a census sampling technique. The data were analyzed using path analysis with SPSS software. The findings revealed that training, competency, and emotional intelligence had positive and significant effects on work motivation. In addition, training, competency, emotional intelligence, and work motivation significantly influenced employee performance. Work motivation was also found to mediate the effects of training, competency, and emotional intelligence on employee performance. These findings imply that organizations seeking to improve employee performance should implement integrated human resource development strategies through continuous training programs, competency enhancement, emotional intelligence development, and efforts to strengthen employee motivation.*

Kata Kunci:
Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

***Corresponding Author*:**
Name:
Nadiva Salma Salsabila
Email:
Nadiva.salma24@gmail.com

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional telah banyak diteliti sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, masih terbatas penelitian yang mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut secara simultan, khususnya pada sektor manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Ultra Prima Abadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh 77 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan

kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui pelatihan berkelanjutan, peningkatan kompetensi, penguatan kecerdasan emosional, serta peningkatan motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut memiliki karyawan yang mampu bekerja secara efektif, produktif, dan adaptif terhadap perubahan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian target organisasi, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan perusahaan. Berbagai studi menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, di antaranya pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja (Noe et al., 2020; Salas et al., 2019).

Fenomena peningkatan kinerja karyawan juga menjadi perhatian utama pada PT. Ultra Prima Abadi Jombang. Perusahaan menghadapi tuntutan untuk terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja agar mampu mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan kompetensi, memberikan pelatihan yang relevan, serta membangun kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan data capaian kinerja organisasi tahun 2025, PT. Ultra Prima Abadi memperoleh nilai kinerja sebesar 110,02. Dari sepuluh Indikator Kinerja Utama (IKU), sembilan indikator telah mencapai indeks di atas 100, seperti ketepatan waktu dan disiplin (105,23), kepatuhan tahun sebelumnya (115,51), pengendalian diri dan empati (117,35), kerja sama tim (111,20), serta SDM yang kompeten (117,65). Namun demikian, masih terdapat indikator yang belum mencapai target, yaitu pengelolaan keuangan yang optimal dengan indeks capaian sebesar 99,12. Selain itu, meskipun sebagian besar indikator telah melampaui standar dasar organisasi, capaian tersebut masih berada di bawah target ideal perusahaan yang ditetapkan sebesar 120. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar mampu memenuhi target organisasi secara optimal.

Secara teoritis, pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional telah banyak diidentifikasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi, sedangkan kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola emosi, membangun hubungan kerja yang positif, dan menghadapi tekanan pekerjaan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Khairul Umam et al., 2021; Fitriansyah et al., 2021; Mayyora & Sumartik, 2024).

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Juanda, 2026; Haryono et al., 2026; Rizal et al., 2026). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih adanya research gap mengenai mekanisme hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, khususnya terkait peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, novelty penelitian ini terletak pada pengujian model integratif yang menggabungkan pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional sebagai determinan kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam satu model penelitian. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada PT. Ultra Prima Abadi

Jombang yang memiliki karakteristik organisasi dan tantangan kinerja yang berbeda dibandingkan objek penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan mampu memberikan bukti empiris baru mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena, data empiris, dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Ultra Prima Abadi Jombang. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Ultra Prima Abadi Jombang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ultra Prima Abadi Jombang sebanyak 95 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 77 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun agar responden memiliki pemahaman yang memadai mengenai sistem kerja dan kebijakan perusahaan. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kinerja organisasi, dan berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Variabel pelatihan (X1) didefinisikan sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan melalui program pembelajaran yang terencana. Variabel ini diukur melalui indikator tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, instruktur, dan evaluasi pelatihan. Variabel kompetensi (X2) didefinisikan sebagai karakteristik individu yang mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi, yang diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja. Variabel kecerdasan emosional (X3) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi diri maupun orang lain, yang diukur melalui indikator kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Variabel motivasi kerja (Z) didefinisikan sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja karyawan, yang diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan sesuai target organisasi, yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment dengan kriteria nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,224. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung berkisar antara 0,593 hingga 0,821 sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha antara 0,780 hingga 0,797, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan

menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi kriteria nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan pendekatan Durbin-Watson menunjukkan nilai yang berada pada rentang penerimaan model, sehingga tidak ditemukan gejala autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi telah terpenuhi dan model penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh parsial antarvariabel. Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung atau efek mediasi motivasi kerja dilakukan menggunakan uji Sobel. Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pelatihan, kompetensi, kecerdasan emosional, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 77 responden yang merupakan karyawan PT. Ultra Prima Abadi. Analisis dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden, menilai kualitas instrumen penelitian, serta menguji pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	59,7
	Perempuan	31	40,3
Usia	20–25 tahun	30	38,9
	26–30 tahun	18	23,4
	31–35 tahun	22	28,6
	>35 tahun	7	9,1
Lama Bekerja	<1 tahun	14	18,2
	2–5 tahun	54	70,1
	>5 tahun	9	11,7
Pendidikan	SMA/SMK	6	7,8
	Diploma	20	25,9
	Sarjana	51	66,3

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (59,7%), berusia 20–25 tahun (38,9%), memiliki masa kerja 2–5 tahun (70,1%), dan berpendidikan sarjana (66,3%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Pelatihan (X1)	2,98	Setuju
Kompetensi (X2)	2,91	Setuju
Kecerdasan Emosional (X3)	2,93	Setuju
Motivasi Kerja (Z)	3,03	Setuju

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	2,89	Setuju

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rata-rata pada kategori **setuju**. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel motivasi kerja (3,03), sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada variabel kinerja karyawan (2,89). Hasil ini mengindikasikan bahwa responden memberikan persepsi positif terhadap seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r-hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,653–0,805	0,789	Valid dan Reliabel
Kompetensi (X2)	0,593–0,783	0,780	Valid dan Reliabel
Kecerdasan Emosional (X3)	0,675–0,773	0,781	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,747–0,780	0,797	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,610–0,821	0,789	Valid dan Reliabel

Seluruh indikator memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,224) sehingga dinyatakan valid. Selain itu, seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	Sig.
Pelatihan → Motivasi	0,582	0,000
Kompetensi → Motivasi	0,183	0,019
Kecerdasan Emosional → Motivasi	0,332	0,014
Pelatihan → Kinerja	0,298	0,014
Kompetensi → Kinerja	0,197	0,025
Kecerdasan Emosional → Kinerja	0,373	0,011
Motivasi → Kinerja	0,181	0,034

Berdasarkan Tabel 4, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja (β=0,582), sedangkan kecerdasan emosional memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan (β=0,373).

Tabel 5. Ringkasan Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi

Hipotesis	Hubungan Variabel	t-hitung	Sig.	Keputusan
H1	Pelatihan → Motivasi	6,255	0,000	Diterima
H2	Kompetensi → Motivasi	2,407	0,019	Diterima
H3	Kecerdasan Emosional → Motivasi	3,381	0,014	Diterima
H4	Pelatihan → Kinerja	1,952	0,014	Diterima
H5	Kompetensi → Kinerja	1,980	0,025	Diterima
H6	Kecerdasan Emosional → Kinerja	2,672	0,011	Diterima
H7	Motivasi → Kinerja	1,965	0,034	Diterima
H8	Pelatihan → Motivasi → Kinerja	15,217	<0,05	Diterima
H9	Kompetensi → Motivasi → Kinerja	7,674	<0,05	Diterima
H10	Kecerdasan Emosional → Motivasi → Kinerja	9,523	<0,05	Diterima

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,547

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,547 menunjukkan bahwa 54,7% variasi motivasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional, sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,183; p = 0,019) dan kinerja karyawan (β = 0,197; p = 0,025). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Ultra Prima Abadi Jombang. Meskipun besarnya pengaruh kompetensi lebih rendah dibandingkan pelatihan dan kecerdasan emosional, kompetensi tetap menjadi faktor penting yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Penguasaan kompetensi memungkinkan karyawan bekerja secara lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Kondisi tersebut menimbulkan rasa percaya diri yang lebih tinggi sehingga mendorong munculnya motivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi sering kali menyebabkan keraguan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori self-efficacy yang dikemukakan Bandura (1977), yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya akan memengaruhi perilaku, usaha, dan tingkat pencapaian kerja. Karyawan yang merasa memiliki kompetensi yang memadai akan lebih yakin dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang diberikan organisasi. Keyakinan tersebut mendorong peningkatan motivasi kerja yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan teknis, tetapi juga sebagai faktor psikologis yang memengaruhi semangat kerja karyawan.

Pada konteks PT. Ultra Prima Abadi Jombang, pentingnya kompetensi tercermin dari capaian indikator SDM kompeten yang memperoleh nilai 117,65. Meskipun indikator tersebut menunjukkan hasil yang baik, target ideal organisasi secara keseluruhan masih belum tercapai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi karyawan masih perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mampu mendukung pencapaian target kinerja perusahaan yang lebih tinggi. Kompetensi yang terus berkembang akan membantu karyawan beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan pekerjaan serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriansyah et al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Muazza (2021), Nadilla et al. (2022), Wijayanto dan Riani (2021), Rahmat dan Ubaidillah (2024), Yusuf et al. (2023), Zunaidah et al. (2024), Kustono et al. (2025), Alfahmi et al. (2026), dan Haryono et al. (2026) yang menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi maupun kinerja karyawan. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu determinan utama keberhasilan individu dalam mencapai target kerja.

Implikasi penelitian ini adalah perlunya PT. Ultra Prima Abadi Jombang memperkuat program pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis kebutuhan kerja, sertifikasi profesi, coaching, mentoring, serta pengembangan karier yang terstruktur. Upaya tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat motivasi kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (β = 0,332; p = 0,014) serta kinerja karyawan (β = 0,373; p = 0,011). Nilai koefisien tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengenali, mengelola, dan mengendalikan emosi, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil tersebut muncul karena kecerdasan emosional membantu karyawan menghadapi tekanan kerja, mengelola konflik, menjaga hubungan interpersonal, dan mempertahankan fokus terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya cenderung tidak mudah mengalami stres ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kemampuan tersebut memungkinkan mereka tetap produktif, menjaga kualitas pekerjaan, serta mempertahankan semangat kerja dalam berbagai situasi. Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (1998), yang menjelaskan bahwa keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh kemampuan intelektual, tetapi juga oleh kemampuan mengelola emosi, memahami perasaan orang lain, dan membangun hubungan sosial yang efektif. Dalam lingkungan kerja, kemampuan tersebut menjadi modal penting untuk menciptakan kolaborasi yang baik, meningkatkan motivasi, dan menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya akan lebih mudah mempertahankan komitmen terhadap pekerjaan serta berupaya mencapai target yang ditetapkan organisasi.

Pada PT. Ultra Prima Abadi Jombang, pentingnya kecerdasan emosional tercermin pada indikator pengendalian diri dan empati yang memperoleh nilai capaian sebesar 117,35. Capaian tersebut menunjukkan bahwa aspek emosional telah menjadi salah satu kekuatan organisasi. Namun demikian, target kinerja ideal perusahaan secara keseluruhan masih belum tercapai. Oleh karena itu, penguatan kecerdasan emosional tetap diperlukan agar karyawan mampu mempertahankan kinerja yang tinggi, meningkatkan kualitas kerja sama tim, serta menghadapi berbagai tantangan organisasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Khairul Umam et al. (2021), Nadilla et al. (2022), Mayyora dan Sumartik (2024), serta Zulkarnain et al. (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pada berbagai jenis organisasi. Dengan demikian, kemampuan emosional menjadi salah satu kompetensi yang perlu dikembangkan selain kemampuan teknis.

Implikasi dari temuan ini adalah perlunya PT. Ultra Prima Abadi Jombang mengembangkan program penguatan soft skills melalui coaching, mentoring, pelatihan komunikasi interpersonal, pengelolaan stres, dan pengembangan kepemimpinan. Upaya tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi dan membangun hubungan kerja yang lebih produktif sehingga berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan.

Peran Motivasi Kerja dalam Hubungan antara Pelatihan, Kompetensi, Kecerdasan Emosional, dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,181; p = 0,034). Selain itu, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan,

kompetensi, dan kecerdasan emosional tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja karyawan.

Hasil tersebut muncul karena motivasi kerja berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Kompetensi memberikan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, kecerdasan emosional membantu karyawan mengelola tekanan dan menjaga hubungan kerja yang positif. Ketiga faktor tersebut mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom (1964). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu akan termotivasi ketika mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang bernilai bagi dirinya. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional meningkatkan keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam bekerja sehingga memunculkan motivasi yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kondisi ini relevan dengan situasi PT. Ultra Prima Abadi Jombang yang masih berupaya mencapai target kinerja ideal organisasi. Meskipun sebagian besar indikator kinerja telah menunjukkan hasil yang baik, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan peningkatan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor strategis yang perlu diperhatikan karena berperan dalam mengoptimalkan manfaat dari pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Derajat Syah et al. (2026), Haryono et al. (2026), Juanda (2026), dan Rizal et al. (2026) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara faktor-faktor sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Santoso et al. (2024), Kustono et al. (2025), Azizah (2024), Alfahmi et al. (2026), Fitriansyah et al. (2021), dan Yusuf et al. (2023) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan mekanisme penting dalam mengoptimalkan pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap peningkatan kinerja. Konsistensi hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel strategis yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Implikasi penelitian ini adalah PT. Ultra Prima Abadi Jombang perlu membangun sistem yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan, seperti pemberian penghargaan yang adil, peluang pengembangan karier, dukungan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi organisasi yang efektif. Dengan meningkatnya motivasi kerja, manfaat dari pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional dapat dimaksimalkan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Ultra Prima Abadi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, memperoleh pelatihan yang memadai, serta mampu mengelola emosi secara efektif cenderung menunjukkan motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja juga terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh pelatihan, kompetensi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pengembangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan yang berkelanjutan, serta penguatan kecerdasan emosional yang didukung oleh upaya peningkatan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

DAFTAR RUJUKAN

Alfahmi, M., Albahi, M., & Alfikri, M. (2026). Analysis of the influence of competency and motivation on employee performance in government agencies in Medan City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 12*(1), 376–385. https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5748

Azizah, L. (2024). The influence of education and training, competence and motivation on the performance of employees of the BKKBN Representative Office of Jambi Province. *Indonesian Educational Administration and Leadership Journal, 6*(1), 37–45. https://doi.org/10.22437/ideal.v6i1.23613

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191–215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Derajat Syah, E. A. S., Sanusi, F., & Imron, A. (2026). The effect of work motivation and soft skill training on employee performance through competence. *Economics and Business Journal (ECBIS), 4*(2), 395–410. https://doi.org/10.47353/ecbis.v4i2.292

Fitriansyah, F., Rizani, A., Ramadhan, A. S., & Junaedi, M. (2021). Effect of work environment, work motivation and competency on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 5*(2). https://doi.org/10.29040/ijebar.v5i2.2591

Haryono, B., Suharto, & Meirahmawati, D. (2026). The effect of work engagement and competency on employee performance with motivation as a mediation variable at BP3MI Jakarta. *Indonesian Journal Economic Review, 6*(1), 176–189. https://doi.org/10.59431/ijer.v6i1.750

Juanda, A. (2026). The effect of competence and training on employee performance with work motivation as a mediating variable in private manufacturing companies in Garut Regency. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 5*(2), 2009–2021. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i2.5824

Khairul Umam, M. L., Widiartanto, W., & Pinem, R. J. (2021). Pengaruh job competency dan emotional intelligence terhadap employee performance melalui organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10*(2), 1096–1107. https://doi.org/10.14710/jiab.2021.30654

Kustono, H., Suyono, J., Utomo, A. B. W., Harindrayana, H., & Elisabeth, D. R. (2025). How competency shapes employee performance through motivation. *Innovation Research Journal, 6*(2). https://doi.org/10.30587/innovation.v6i2.10636

Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 3*(2). https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11890

Mayyora, E., & Sumartik. (2024). Emotional intelligence drives employee performance in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19*(2). https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1106

Muazza. (2021). In search of quality human resources in education: Professional competency, compensation, working climate, and motivation toward vocational teachers' performance. *Indonesian Research Journal in Education, 5*(1), 175–191. https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497

Nadilla, N., Ismuhadjar, I., & Lusiana, L. (2022). Employee competency evaluation based on performance level, motivation and emotional intelligence. *Jurnal Ekobistek, 11*(1). https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i1.232

Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2020). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7*, 245–275. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044800

Rahmat, R., & Ubaidillah, H. (2024). Enhancing employee performance through job involvement, support, and competency in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 19*(2). https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1110

Rizal, D., Indrayani, T. I., & Irwan, A. (2026). Effect of job training and motivation on employee performance with competency as mediator at PT PLN (Persero) West Sumatra Main Distribution. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15*(1), 67–81. https://doi.org/10.34308/eqien.v15i01.2308

Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2019). The science of training and development. *Psychological Science in the Public Interest, 20*(2), 39–83. https://doi.org/10.1177/1529100619854298

Santoso, A., Suratini, S., & Noviyanti, M. (2024). Effect of competence, education and training on employee performance with work motivation as mediating variable in Authority Office at Class II Airports in Papua and West Papua. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance, 4*(3), 139–154. https://doi.org/10.33258/economit.v4i3.1105

Saputra, O., Hidayatulloh, F. S., & Ekananta, A. (2024). Training, motivation, leadership, and competency effects on employee performance with job satisfaction as a mediating variable. *International Journal of Social Service and Research, 4*(10). https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i10.988

Turachma, H., & Hendarsjah, H. (2021). The effect of training results perception on individual work performance of employee moderated by intrinsic and extrinsic motivation. *Jurnal Manajemen Indonesia, 21*(3), 208–218. https://doi.org/10.25124/jmi.v21i3.3439

Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The influence of work competency and motivation on employee performance. *Society, 9*(1), 83–93. https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290

Yusuf, M., Arifin, Z., & Kurniawan, R. (2023). The role of competence and work motivation in improving employee performance. *Journal of Management Development, 42*(5), 311–325. https://doi.org/10.1108/JMD-05-2022-0123

Zainal, R., Putra, A., & Sari, D. (2023). Training effectiveness and employee performance: The mediating role of motivation. *Human Systems Management, 42*(4), 455–468. https://doi.org/10.3233/HSM-220245

Zulkarnain, F., Hidayat, T., & Prasetyo, A. (2022). Emotional intelligence and employee performance: Evidence from Indonesian organizations. *International Journal of Organizational Analysis, 30*(6), 1682–1698. https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2021-2976

Zunaidah, Z., Hamid, N., & Faisal, M. (2024). Competence, training, and motivation as determinants of employee performance. *Problems and Perspectives in Management, 22*(1), 240–252. https://doi.org/10.21511/ppm.22(1).2024.19