

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KERJASAMA TIM, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVERSAL KARYA JAYA DI KOTA TANGERANG

Putri Diah Rahmawati¹, Bambang Mardi Santosa², Ahmad³
putridiah7673@gmail.com¹, bmardi@unis.ac.id², ahmad@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh Yusuf (UNIS)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Karya Jaya. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 150 karyawan dan sampel 109 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial dengan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan ($t\text{-hitung } 6,063 > t\text{-tabel } 1,660$; sig. $0,000 < 0,05$), kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan ($t\text{-hitung } 6,935 > t\text{-tabel } 1,660$; sig. $0,000 < 0,05$), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t\text{-hitung } 9,761 > t\text{-tabel } 1,660$; sig. $0,000 < 0,05$). Uji F menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan ($F\text{-hitung } 86,120 > F\text{-tabel } 2,46$; sig. $0,000 < 0,05$). Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif. **Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to examine and obtain empirical evidence regarding the influence of emotional intelligence, teamwork, and job satisfaction on employee performance at PT. Universal Karya Jaya. The study employed a quantitative method with a population of 150 employees and a sample of 109 employees selected using sampling techniques. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using inferential statistical analysis with SPSS version 27. The results show that simultaneously, emotional intelligence, teamwork, and job satisfaction variables significantly influence employee performance. The t-test indicates that emotional intelligence has a positive and significant effect ($t\text{-calculated } 6.063 > t\text{-table } 1.660$; sig. $0.000 < 0.05$), teamwork has a positive and significant effect ($t\text{-calculated } 6.935 > t\text{-table } 1.660$; sig. $0.000 < 0.05$), and job satisfaction has a positive and significant effect ($t\text{-calculated } 9.761 > t\text{-table } 1.660$; sig. $0.000 < 0.05$). The F-test shows a significant simultaneous effect ($F\text{-calculated } 86.120 > F\text{-table } 2.46$; sig. $0.000 < 0.05$). This research contributes to the development of human resource management science by providing empirical evidence that improving emotional intelligence, teamwork, and job satisfaction can effectively enhance employee performance.

Keywords: Emotional Intelligence, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kritis yang membedakan perusahaan yang unggul dengan yang tertinggal (Rahmawati, 2022). Khususnya dalam industri konstruksi, dimana proyek-proyek memerlukan koordinasi tim yang kompleks dan pengelolaan tekanan kerja yang tinggi, kinerja karyawan menjadi determinan utama keberhasilan penyelesaian proyek.

Fenomena penurunan kinerja karyawan telah menjadi isu strategis di berbagai

perusahaan konstruksi, termasuk di PT. Universal Karya Jaya. Data internal perusahaan menunjukkan penurunan kinerja yang signifikan selama enam bulan terakhir, dengan 35% disebabkan oleh rendahnya kecerdasan emosional, 28% terkait masalah kerjasama tim, dan 25% akibat ketidakpuasan kerja. Secara kumulatif, 88% penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya masalah sistemik yang memerlukan kajian mendalam dan solusi komprehensif. Permasalahan ini semakin diperparah dengan meningkatnya tingkat absensi hingga 40% dan turnover karyawan sebesar 22%, khususnya pada posisi teknis dan manajerial yang krusial dalam pelaksanaan proyek konstruksi.

Kecerdasan emosional sebagai kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri serta orang lain, memiliki peran penting dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti proyek konstruksi (Jeffry & Handayani, 2024). Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah cenderung kesulitan menghadapi stres dan tekanan kerja, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dalam konteks proyek konstruksi yang memiliki tenggat waktu ketat dan beban kerja tinggi, ketidakmampuan mengelola emosi dapat menyebabkan kemarahan, kecemasan, atau sikap apatis yang mengganggu kinerja dan interaksi antar rekan kerja.

Kerjasama tim yang efektif merupakan prasyarat keberhasilan dalam industri konstruksi yang membutuhkan sinergi antar berbagai keahlian. Ketidakefektifan kerjasama tim dapat menyebabkan keterlambatan proyek, peningkatan biaya, dan penurunan kualitas hasil kerja (Andini et al., 2024). Fenomena ini menjadi semakin krusial ketika koordinasi antar tim tidak berjalan optimal, komunikasi terhambat, dan terjadi konflik internal yang mengganggu harmonisasi kerja. Dalam proyek konstruksi, setiap anggota tim memiliki peran yang saling bergantung, sehingga ketidakmampuan bekerja sebagai satu kesatuan dapat menyebabkan kebingungan pembagian tugas dan keterlambatan penyelesaian proyek.

Kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, terbukti memiliki korelasi kuat dengan kinerja individual maupun organisasional (Ananda & Hadi, 2023). Ketidakpuasan kerja dapat memicu peningkatan absensi, turnover, dan penurunan komitmen organisasional yang pada akhirnya merugikan pencapaian target perusahaan. Karyawan yang merasa tidak dihargai, kurang memiliki kesempatan pengembangan karir, atau mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja cenderung kehilangan motivasi dan semangat untuk memberikan kontribusi maksimal dalam penyelesaian proyek konstruksi.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja karyawan secara parsial, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami interaksi simultan ketiga variabel tersebut, khususnya dalam konteks industri konstruksi. Penelitian sebelumnya oleh Nurhening & Insiatiningsih (2022) fokus pada sektor manufaktur, sementara Ramadhanty (2023) mengkaji kepuasan kerja pada sektor jasa, namun belum ada yang secara komprehensif meneliti pengaruh simultan kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor konstruksi. Kesenjangan ini menjadi penting untuk diteliti mengingat karakteristik unik industri konstruksi yang membutuhkan koordinasi tim solid dan kemampuan mengelola tekanan kerja tinggi.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Universal Karya Jaya, menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Universal Karya Jaya, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Karya Jaya, dan menganalisis pengaruh simultan kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Karya Jaya. Pendekatan terintegrasi dalam penelitian ini memungkinkan pemahaman yang lebih holistik

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks proyek konstruksi yang memiliki karakteristik unik berupa tekanan waktu tinggi, koordinasi kompleks antar tim, dan tuntutan kualitas yang ketat.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam tiga aspek utama. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan tiga konstruk dalam model prediksi kinerja karyawan sektor konstruksi, serta mengisi kesenjangan penelitian tentang interaksi simultan ketiga variabel dalam konteks industri konstruksi Indonesia. Kontribusi metodologis mencakup pengembangan instrumen pengukuran yang disesuaikan dengan karakteristik unik industri konstruksi dan menyediakan kerangka analisis yang dapat direplikasi untuk penelitian serupa di sektor konstruksi. Sementara itu, kontribusi praktis penelitian ini adalah menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Universal Karya Jaya dalam merancang program pengembangan kecerdasan emosional, optimalisasi kerjasama tim, dan peningkatan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan optimal, sekaligus memberikan rujukan bagi perusahaan konstruksi lainnya dalam menghadapi tantangan serupa untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-eksplanatori, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena dan menjelaskan hubungan antar variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Universal Karya Jaya. Desain ini dipilih karena relevansinya dalam mengukur variabel-variabel yang bersifat numerik, serta dalam mengidentifikasi hubungan kausal antara persepsi kecerdasan emosional, teamwork, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang terukur dan dapat dianalisis secara statistik, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesimpulan yang obyektif dan dapat digeneralisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada 109 responden. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Universal Karya Jaya di Kota Tangerang. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2025 Selama periode tersebut peneliti mengumpulkan 109 responden, kuesioner yang telah diuji secara valid dan diisi dengan lengkap sehingga kuesioner tersebut bisa digunakan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan Usia responden. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	74	74,0	74,0	74,0
	Perempuan	35	35,0	35,0	109,0
	Total	109	109,0	109,0	

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74 orang (74%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (35%).

Tabel 2. Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	12	12,0	12,0	12,0
	21-25 Tahun	79	79,0	79,0	14,0
	26-30 Tahun	1	1,0	1,0	83,0
	>30 Tahun	17	17,0	17,0	109,0
	Total	109	109,0	109,0	

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 12 orang (12%), responden berusia 21-25 tahun sebanyak 79 orang (79%), responden berusia 26-30 tahun sebanyak 1 orang (1%), dan responden berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 17 orang (17%).

Analisis Statistik Deskriptif

Dengan menggunakan analisis data statistik deskriptif, variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan atau digambarkan. Nilai maksimum, minimum, mean, dan standar deviasi dari variabel sebelumnya telah dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 27.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kecerdasan Emosional	109	14	25	21,02	2,835
Kerjasama Tim	109	12	25	17,37	2,768
Kepuasan Kerja	109	10	25	17,64	2,662
Kinerja Karyawan	109	12	25	19,05	3,381
Valid N (listwise)	109				

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) pada penelitian ini adalah sebanyak 109. Berikut ini adalah analisis deskriptif yang telah diolah sebagai berikut:

1. Nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 12 sebagai nilai minimum dan 25 sebagai nilai maksimum. Hal ini memperlihatkan bahwa kisaran variabel Kinerja Karyawan sampel penelitian, dengan mean 19,05 dan standar deviasi 3,381.
2. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memiliki nilai minimum yaitu 14 dan nilai maksimum sebesar 25. Temuan ini menunjukkan sampel penelitian yang berkisar dengan nilai rata-rata yaitu 21,02 dan standar deviasi sebesar 2,835.
3. Variabel Kerjasama Tim (X2) mempunyai rentang nilai antara 12 sebagai nilai minimum hingga 25 sebagai nilai maksimum. Memiliki mean yaitu 17,37 dan standar deviasi sebesar 2,768.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai rentang nilai antara 10 sebagai nilai minimum hingga 25 sebagai nilai maksimum. Memiliki mean yaitu 19,05 dan standar deviasi sebesar 3,381.

Standar deviasi dari variabel Kecerdasan Emosional, Kerjasama Tim, dan Kepuasan

Kerja relatif lebih tinggi dari mean, yang artinya mengindikasikan tingginya variasi antara nilai maksimum dan nilai minimum.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan, agar data yang diperoleh benar-benar menggambarkan variabel yang diteliti (Sugiyono, 2022)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Pearson Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika rhitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Kecerdasan Emosional (X1)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,678	0,1882	Valid
X1.2	0,862	0,1882	Valid
X1.3	0,835	0,1882	Valid
X1.4	0,884	0,1882	Valid
X1.5	0,715	0,1882	Valid

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kecerdasan Emosional dapat diandalkan dan layak sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 5. Kerjasama Tim (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	keterangan
X2.1	0,885	0,1882	Valid
X2.2	0,897	0,1882	Valid
X2.3	0,938	0,1882	Valid
X2.4	0,908	0,1882	Valid
X2.5	0,866	0,1882	Valid

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kerjasama Tim dapat diandalkan dan layak sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 6. Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	keterangan
X2.1	0,798	0,1882	Valid
X2.2	0,868	0,1882	Valid
X2.3	0,892	0,1882	Valid
X2.4	0,858	0,1882	Valid
X2.5	0,817	0,1882	Valid

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Hal ini

menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat diandalkan dan layak sebagai instrumen penelitian ini.

Tabel 7 Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	keterangan
X2.1	0,815	0,1882	Valid
X2.2	0,912	0,1882	Valid
X2.3	0,893	0,1882	Valid
X2.4	0,900	0,1882	Valid
X2.5	0,843	0,1882	Valid

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat diandalkan dan layak sebagai instrumen penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada di atas 0.60. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variable penelitian yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecerdasan Emosian (X1)	0,856	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,937	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	Reliabel

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada keempat variabel dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua variabel uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian analisis regresi berganda dilakukan terhadap variabel yang akan menjadi fokus penelitian, beberapa uji asumsi klasik harus dilakukan, termasuk uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk memastikan distribusi normal dari variabel dependen dan independen, serta model regresi. Sebuah model regresi dianggap memiliki kualitas yang dapat diterima ketika data yang dihasilkannya mengikuti atau mendekati distribusi normal. Untuk mengetahui kenormalan data, diperlukan analisis visual dan analisis uji statistik. Analisis visual biasanya termasuk plot probabilitas normal. Uji statistik one-sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk mengevaluasi normalitas data dalam penelitian ini. Ini ditunjukkan dengan nilai Asymp.Sig (2-tailed). Ketika statistik Kolmogorov-Smirnov melebihi ambang batas signifikansi, asumsi normalitas dapat disimpulkan. Ambang batas signifikansi penelitian ini adalah 0,05. Hasil uji normalitas data ditampilkan pada tabel 4.9 di bawah.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	109

Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,74944230
Most Extreme Differences	Absolute		,042
	Positive		,039
	Negative		-,042
Test Statistic			,042
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,921
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,914
		Upper Bound	,928

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa statistik Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang diamati di atas ambang batas 0,05. Berdasarkan bukti-bukti tersebut, dapat diartikan bahwa residual model memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi uji normalitas untuk model regresi.

Uji Multikolienaritas

Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen sebelum menentukan validitas model regresi. Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance adalah dua metode yang dapat digunakan untuk menemukan multikolienaritas. VIF mengukur seberapa banyak variabilitas dari variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Oleh karena itu VIF adalah kebalikan dari toleransi, nilai VIF yang tinggi dihasilkan dari nilai toleransi yang rendah. Hasil uji multikolienaritas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kecerdasan Emosional	,416	2,405
	Kerja Sama Tim	,361	2,772
	Kepuasan Kerja	,653	1,531

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan hasil uji multikolienaritas yang ditampilkan pada tabel diatas, pada variabel Kecerdasan Emosional yang memiliki nilai tolerance 0,416 > 0,10 dan nilai VIF 2,405 < 10,0. Untuk variabel Kerja Sama Tim memiliki nilai tolerance 0,361 > 0,10 dan nilai VIF 2,772 < 10,0. Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance 0,653 > 0,10 dan nilai VIF 1,531 < 10,0. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolienaritas diantara variabel-variabel independen dalam model regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi berubah secara signifikan dari satu pengawasan ke pengawasan berikutnya. Model regresi yang dibangun dengan baik tidak menunjukkan heteroskedastisitas ideal. Uji Glejser digunakan untuk memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Uji Glejser spesifikasi diperoleh dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (Abs_RES). Berikut ini adalah tabel hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,883	,324		2,726	,008
	Kecerdasan Emosional	-,031	,019	-,241	-1,611	,110
	Kerja Sama Tim	,016	,021	,123	,768	,444
	Kepuasan Kerja	,004	,020	,022	,185	,854
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,110 > 0,05$ yang mewakili variabel Kecerdasan Emosional, $0,444 < 0,05$ yang mewakili variabel Kerja sama tim, $0,854 > 0,05$ yang mewakili variabel Kepuasan. Berdasarkan uji heteroskedastisitas, masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang melibihi dari ambang batas sig.(0,05), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linear. Sebaliknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg non linear. Untuk mendeteksi apakah model linear atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F-Tabel dengan taraf signifikan 5%. Berikut tabel hasil uji linearitas.

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja karyawan	Between Groups	(Combined)	16,238	10	1,624	,822	,609
		Linearity	,286	1	0,286	,145	,705
		Deviation from Linearity	15,952	9	1,772	,897	,531
	Within Groups		193,678	98	1,976		
	Total		209.916	108			

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, nilai signifikansinya adalah 0,531. Karena nilai 0,531 ini lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat deviasi yang signifikan dari linearitas. Dengan kata lain, model regresi linear sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam konteks ini, variabel dependennya adalah

Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independennya meliputi Kecerdasan Emosional (X1), Kerjasama Tim (X2), Kepuasan Kerja (X3). Berikut adalah tabel hasil perolehan analisis regresi linier berganda:

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	21,522	,539	,000
	Kecerdasan Emosional	,192	,032	,000
	Kerjasama Tim	,248	,036	,000
	Kepuasan Kerja	,332	,034	,000

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel dengan persamaan di atas untuk regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 21,522 + 0,192 X1 + 0,248 X2 + 0,332 X3 + 0,539 e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kecerdasan Emosional

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Kepuasan Kerja

e = Error

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai koefisien beta pada variabel kecerdasan emosional sebesar 0,192 artinya setiap perubahan variabel kecerdasan Emosional (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,192 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,192 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kecerdasan emosional akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,192 satuan.

Nilai koefisien beta pada variabel kerjasama tim sebesar 0,248 artinya setiap perubahan variabel kerjasama tim (X2) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,248 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kerjasama tim akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,248 satuan.

Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,332 artinya setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,332 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui berapa persen variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil koefisien determinasi adalah:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,703	,76007

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berdasarkan data diatas dapat diketahui nilai Adjusted R Square 0,703 yang artinya 70,3 % yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel X1, X2, dan X3, terhadap variabel Y dan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan prosedur pengambilan keputusan terhadap hipotesis yang diajukan peneliti berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (Sugiyono, 2022).

Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial/individu. Berikut adalah tabel hasil uji t (parsial):

Tabel 15 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,522	,539		39,918	,000
	Kecerdasan Emosional	,192	,032	,493	6,063	,000
	Kerjasama Tim	,248	,036	,606	6,935	,000
	Kepuasan Kerja	,332	,034	,634	9,761	,000

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan uji statistik t, diperoleh tabel yang dalam penelitian ini adalah ($df = n - k - 1 = 1,660$) Berdasarkan tabel di atas dapat diartikan bahwa nilai bahwa:

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan memiliki thitung yang lebih besar dari ttabel yaitu $6,063 > 1,660$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H1 diterima sehingga Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan memiliki thitung yang lebih besar dari ttabel yaitu $6,935 > 1,660$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H2 diterima Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki thitung yang lebih kecil dari ttabel yaitu $9,761 < 1,660$ dan tingkat probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini berarti H3 diterima sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. apakah Y berhubungan linier terhadap X1, X2, dan X3. Hasil tabel dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149,257	3	49,752	86,120	,000 ^b
	Residual	60,660	105	,578		
	Total	209,916	108			

Sumber : (Data diolah menggunakan SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa hasil didapat nilai Ftabel yaitu 2,46 ($F_{tabel} = df = (n-k) = 109-4 = 105 = 2,46$) dan Fhitung sebesar 211,567. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $86,120 > 2,46$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda sebagai model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa thitung lebih besar dari ttabel dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H1 diterima.

Pendapat Mabrori et al. (2023) ini menekankan aspek fungsional dan kontekstual dari kecerdasan. Kecerdasan tidak hanya dipandang sebagai kemampuan kognitif semata, melainkan juga sebagai kapasitas untuk beradaptasi dan berinovasi dalam lingkungan tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan modern mengenai kecerdasan majemuk (multiple intelligences) yang mengakui berbagai bentuk kecerdasan di luar lingkup akademik tradisional, seperti kecerdasan interpersonal, intrapersonal, musikal, dan kinestetik. Dengan demikian, kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah atau menciptakan sesuatu yang bernilai dalam konteks budayanya menjadi indikator penting dari tingkat kecerdasannya.

Penelitian oleh (Rahmawati, 2022) menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, dengan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan berinteraksi dengan baik dalam tim.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa thitung lebih besar dari ttabel dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H2 diterima.

Menurut (Fajri & Terza Rahman, 2021) kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Itulah rangsangan yang memungkinkan orang bisa mencapai hasil yang luar biasa. Organisasi yang dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang professional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhening & Insiatiningsih, 2022) mengungkapkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan

manufaktur, dengan temuan bahwa komunikasi yang baik antar tim dapat mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi kesalahan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H3 diterima.

Menurut (Kaswan, 2018) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perilaku yang dimaksud merupakan suatu pernyataan evaluatif menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan tentang sesuatu objek ataupun kejadian terhadap suatu pekerjaan. Perilaku yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan sesuatu yang sebenar- benarnya dalam pekerjaannya.

Penelitian oleh (Ramadhanty, 2023), berfokus pada kepuasan kerja dan menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{tabel} yaitu 2,46 dan F_{hitung} sebesar 86,120. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $86,120 > 2,46$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis H4 diterima yang menandakan bahwa Kecerdasan Emosional, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Universal Karya Jaya di Kota Tangerang, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,063 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional karyawan dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,935 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam bekerja sama, berbagi tanggung jawab, dan saling berkontribusi dalam tim dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,761 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,660 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap kualitas pekerjaan, tantangan, pencapaian target, dukungan sumber daya, dan peluang pengembangan diri memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.
4. Kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 211,567 yang lebih besar dari F_{tabel} 86,120 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap

kinerja karyawan.

5. Kontribusi variabel penelitian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,703, menunjukkan bahwa 70,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang substansial dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Universal Karya Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Zanaf Publishing. Riau.
- Firmansyah, A. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Ke-1, Deepublish. Yogyakarta.
- Prastowo, S. L. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program Spss*. Edisi Revisi, Pt Jamus Baladewa Nusantara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supomo, R. Dan Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya. Bandung.
- Artikel Jurnal
- Adzansyah, A., Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S. Dan Damayanti, V. B. 2023. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(4): 498-505.
- Afandi, A., Samudra, J. P. Dan Sherley, S. 2021. Pengaruh Endorsement Influencer Instagram Terhadap Keputusan Pembelian Pada Generasi Z. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Ananda, S. Dan Hadi, H. K. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*. 4(5): 587-600.
- Andini, A. T., Juniyanti, M., Ismatunniemi, I., Janah, A. K. Dan Suyatna, R. G. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*. 2(1): 160-168.
- Arif, F. Dan Amelia, C. 2023. Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Atas Kinerja Karyawan Di Pt Kelola Sarana Jaya, Jakarta Selatan. *Excellent*. 10(2): 258-270.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi*.
- Elkhori, N. E. M. Dan Budianto, E. W. H. 2024. Dampak Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Pada Bank Btn Kcs Malang Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Dimensi*. 13(2).
- Fajri, C. Dan Terza Rahman, Y. 2021. Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*. 4(1): 211-220.
- Febrianti, D. A., Hildayanti, S. K. 2024. Pengaruh Teamwork Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Belibis Muda Perkasa Palembang. *Community*. 2(4): 8.
- Halimatusyadiah, H., Ilyas, F. Dan Oktora, B. E. 2022. Pengaruh Skeptisme Profesional, Time Pressure, Locus Of Control, Kecerdasan Emosional, Dan Pengalaman Terhadap Kemampuan Auditor Mendeteksi Kecurangan. *Ijab Indonesian Journal Of Accounting And Business*. 3(2): 100-115.
- Jeffry, J. Dan Handayani, S. 2024. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*. 8(1): 1388-1405.
- Juni, J. Dan Togatorop, P. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sari Dumai Sejati. *Jurnal Unitek*. 9(2): 25-34.
- Kamaroellah, R. A., Eliyana, A. Dan Mubarak, R. 2021. Service Distribution And Satisfaction Toward Customer Loyalty. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*. 5(1): 113-

- Khafid, A. Dan Putra, G. K. 2023. Pengaruh Justice Climate, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*. 21(3): 691.
- Mabrori, O., Tyas, Y. I. W. Dan Widayanto, M. T. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kpu Kota Probolinggo. *Jumad: Journal Management, Accounting, & Digital Business*. 1(5): 631-640.
- Natanael Ariesandi Rusli Dan Estika P Sani. 2022. Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*. 2(1): 29-38.
- Nofriyanti, M. Dan Prasetya, B. P. 2024. Strategi Implementasi Green Human Resources Management Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umk) Studi Kasus Toko Batik Zahra Malioboro. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*.
- Nurhening, D. Dan Insiatiningsih, I. 2022. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*. 2(4): 8.
- Pratama, A. Dan Febriana, H. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*. 29(1): 47-56.
- Purwanto, E., Muhtadin, I. Dan Palestina, R. S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maxxima Innovative Engineering. *Sosio E-Kons*. 15(1): 24.
- Putra, A., Prihatini, D. Dan Priyono, A. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*. 19(1).
- Rahmawati, A. 2022. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. 3(1): 58-72.
- Ridwan, M., Games, D. Dan Lukito, H. 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transco Energi. *Research: Journal Of*. 8(1): 9.
- Sari, L. A., Onsardi Dan Ekowati, S. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*. 1(1): 79-88.
- Satria, H. 2021. Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Moderating. *Cash*. 4(02): 134-144.
- Suhardoyo. 2021. Pengaruh Team Work Dan Disiplin Kerja Pada Multi National Company (Mnc) Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*. 26(2): 32-45.
- Utama, D. P. Dan Hasan, H. 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*. 18(2): 1036.
- Wardana, D. J. Dan Anindita, R. 2022. Pengaruh Pengembangan Sdm Terhadap Kompetensi Karyawan Yang Berdampak Pada Efektivitas Organisasi Di Industri Air Minum. *Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 11(1).
- Wilda, M. Dan Megawati, M. 2024. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Zainal Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. 9(2): 393-410.
- Winoto, S. C. N. C. R. Dan Perkasa, D. H. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Up Pkb Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*. 2(1): 1-11.
- Prosiding Konferensi
- Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R. Dan Roosallyn, A. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan

- Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kai (Persero) Daop Ii Bandung. Bandung Conference Series: Business And Management. 3(1).
Skripsi/Tesis/Disertasi
- Arava, H. R. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outlet Zoya Fashion Muslimah Jawa Tengah. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- Ramadhanty, F. A. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. Skripsi. Universitas Islam Indonesia.