



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10274-10287

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Teamwork* dan *Emotional Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan

Putri Yuliarman¹, Hendra Saputra²

¹²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Medan

¹putriyuliarman83@gmail.com, ²hensap@unimed.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *teamwork* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan. Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih fluktuatifnya realisasi kinerja karyawan yang beberapa kali tidak mencapai target 100%, rendahnya kerja sama tim yang ditunjukkan oleh kurangnya dukungan dan penghargaan terhadap masukan, serta belum optimalnya kecerdasan emosional karyawan yang tercermin dari rendahnya kesadaran emosi, kontrol diri, motivasi, dan empati. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi berjumlah 164 karyawan dan sampel sebanyak 100 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* ($t_{hitung} 16,090 > t_{tabel} 1,660$; sig. 0,001) dan *emotional intelligence* ($t_{hitung} 13,815 > t_{tabel} 1,660$; sig. 0,001) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan ($F_{hitung} 240,385 > F_{tabel} 3,09$; sig. 0,001) dengan kontribusi sebesar 83,2% ($R^2=0,832$). Simpulan penelitian ini adalah peningkatan *teamwork* dan *emotional intelligence* secara bersama-sama akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Teamwork, Emotional Intelligence, Kinerja Karyawan, Ritel, Manajemen Sumber Daya Manusia*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya [1]. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusianya guna mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut kinerja [3]. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti *teamwork* yang mampu bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas, serta *emotional intelligence* yang membantu karyawan mengontrol emosi saat menghadapi pelanggan, meningkatkan empati dalam memahami kebutuhan konsumen, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan merupakan salah satu cabang dari PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, perusahaan ritel besar yang sudah berdiri sejak tahun 1978. Mengacu pada anggaran dasar perusahaan, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk bergerak dalam bidang perdagangan umum, dengan ruang lingkup kegiatan mencakup penjualan berbagai macam produk, antara lain pakaian, aksesoris, tas, sepatu, kosmetik serta barang-barang kebutuhan sehari-hari yang dipasarkan melalui gerai serba ada [4]. Dalam menjalankan aktivitas operasional secara efektif dan terstruktur, PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman kerja karyawan yang mencakup aspek kedisiplinan, penampilan, pelayanan pelanggan, hingga pengelolaan barang dan transaksi. Namun, berdasarkan observasi dan wawancara dengan Manajer Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut, diketahui masih terdapat permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal, seperti kurangnya ketelitian dalam penataan barang, lambatnya pelayanan kepada pelanggan terutama pada saat kondisi toko ramai, kesalahan dalam penginputan harga maupun

penyampaian informasi produk, serta kurangnya inisiatif dan tanggung jawab karyawan. Data realisasi kinerja karyawan berikut memperkuat temuan tersebut.

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Karyawan

Bulan	Target Kinerja Karyawan	Realisasi Kinerja Karyawan
Januari-2025	100%	110%
Februari-2025	100%	96%
Maret-2025	100%	75,5%
April-2025	100%	89%
Mei-2025	100%	65%
Juni-2025	100%	95%
Juli-2025	100%	72%
Agustus-2025	100%	98%
September-2025	100%	67%
Oktober-2025	100%	97%
November-2025	100%	97%
Desember-2025	100%	86%

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat adanya fenomena fluktuasi kinerja karyawan dalam hal target penjualan, dimana realisasi kinerja beberapa kali tidak mencapai target yang ditetapkan sebesar 100%. Pada bulan-bulan tertentu, seperti Maret 2025 (75,5%), Mei 2025 (65%), Juli 2025 (72%), September 2025 (67%) dan beberapa bulan lainnya, realisasi kinerja karyawan menunjukkan angka yang cukup signifikan di bawah target. Meskipun terdapat peningkatan pada Januari 2025 (110%), hal ini tidak konsisten dengan bulan-bulan lainnya yang cenderung mengalami penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan memerlukan perbaikan, yang diduga terkait dengan rendahnya *teamwork* dan *emotional intelligence*.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam industri retail adalah *teamwork*. Menurut Mochklas dalam Ramadhina et al. (2024), *teamwork* adalah dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling tergantung dan bersatu untuk mencapai tujuan. Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi dengan berbagai informasi dan membuat keputusan untuk mendukung kinerja setiap anggota dalam bidang tanggung jawab. *Teamwork* juga didefinisikan sebagai sekumpulan pegawai, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi (Sinambela dalam Devi (2024). Kerjasama tim bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama menimbulkan suatu musik yang indah; bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan disharmonis [7]. Menurut Yasa (2021), kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi. Saling pengertian dan mendukung antar individu adalah kunci dari *team work* [9]. Indikator *teamwork* dalam penelitian ini mengacu pada Sriyono dalam Letsoin & Ratnasari (2020) yang meliputi: mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, dan membangun semangat kelompok. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM, diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal karena adanya kecenderungan sebagian karyawan untuk bekerja secara individual, kurangnya kepedulian dalam membantu rekan kerja, komunikasi yang belum efektif, serta masih rendahnya kepedulian dan kekompakan tim. Hasil prasurvey *teamwork* berikut memperkuat temuan tersebut.

Tabel 1.3 Data Pra Survey Teamwork

No	Indikator	Sub Indikator	Penilaian			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Mau bekerjasama	Rekan kerja saya membantu dalam menyelesaikan tugas	10	33,3%	20	66,6%
2.	Mengungkapkan harapan yang positif	Saya percaya terhadap kerja sama dalam tim saya	15	50%	15	50%
3.	Menghargai masukan	Saya menghargai masukan yang diberikan oleh rekan kerja	12	40%	18	60%
4.	Memberikan dorongan	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja	7	23,3%	23	76,6%
5.	Membangun semangat kelompok	Saya ikut berperan dalam membangun semangat kerja tim	14	46,6%	16	53,3%

Berdasarkan tabel data prasurvey *teamwork* di atas, terlihat bahwa aspek kerja sama tim masih belum optimal. Pada indikator kemauan bekerja sama, sebagian besar responden (66,6%) menyatakan bahwa rekan kerja belum selalu membantu dalam menyelesaikan tugas. Pada indikator mengungkapkan harapan positif, hasil menunjukkan keseimbangan antara responden yang percaya dan tidak percaya terhadap kerja sama tim, masing-masing sebesar 50%. Selanjutnya, pada indikator menghargai masukan, mayoritas responden (60%) menyatakan kurang menghargai masukan dari rekan kerja, dan pada indikator memberikan dorongan, sebagian besar responden (76,6%) menyatakan kurang memberikan dukungan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan; misalnya Rena (2024) menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara [12] menyatakan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula (Ferdiansyah & Armi, 2023) dalam penelitiannya di PT Finansia Multi Finance menemukan bahwa kerjasama tim tidak memengaruhi kinerja karyawan, sementara Andini et al. (2024) serta (Nurfarhati, Yanita, Aiyub, 2025) justru membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan.

Selain *teamwork*, *emotional intelligence* (kecerdasan emosional) merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain dalam lingkungan kerja. Menurut Widiyanti (2018), kemampuan mengelola emosi dengan baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Selanjutnya, Yuliantari & Prasasti (2020) menyatakan bahwa individu dengan *emotional intelligence* yang baik cenderung mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta lingkungan kerja yang lebih kondusif. Menurut (Sofyan et al., 2021), kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan sosial individu atau keterampilan untuk memantau, diskriminasi, dan mengendalikan diri dan emosi untuk mengatur cara berpikir serta tindakan seseorang. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengekspresikan emosi secara sehat dan produktif, menghadapi stres dengan lebih baik, serta membangun hubungan yang lebih kuat (Maarif, 2021). Indikator *emotional intelligence* menurut (Alsulami et al., 2023) meliputi: kesadaran emosional, kontrol diri, motivasi, dan empati. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Manajer SDM, diketahui bahwa *emotional intelligence* karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan masih belum optimal, terlihat dari karyawan yang belum mampu mengenali kondisi emosinya, mudah tersinggung atau menunjukkan sikap kurang ramah saat menghadapi pelanggan, kurangnya semangat dalam melayani pelanggan, serta terbatasnya empati. Hasil prasurvey *emotional intelligence* berikut memperkuat temuan tersebut.

Tabel 1.4 Data Pra Survey Emotional Intelligence

No	Indikator	Sub Indikator	Penilaian			
			Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Kesadaran Emosional	Saya menyadari ketika saya merasa lelah saat bekerja sehingga mempengaruhi pelayanan kepada pelanggan.	11	36,6%	19	63,3%
2.	Kontrol Diri	Saya tetap bersikap ramah meskipun menghadapi pelanggan yang sulit atau mengeluh.	12	40%	18	60%
3.	Motivasi	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun menghadapi target yang sulit dicapai.	13	43,3%	17	56,6%
4.	Empati	Saya berusaha memahami kebutuhan dan perasaan pelanggan saat melayani.	14	46,6%	16	53,3%

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa *emotional intelligence* masih belum optimal, yang terlihat dari dominasi jawaban "tidak" pada setiap indikator. Sebanyak 63,3% responden belum mampu menyadari kondisi emosinya, 60% belum mampu mengendalikan emosi saat menghadapi pelanggan, 56,6% menunjukkan motivasi kerja yang belum stabil, dan 53,3% belum sepenuhnya memiliki empati terhadap pelanggan. Penelitian Mu'iz & Yusnar (2022) membuktikan bahwa *emotional intelligence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian. Sejalan dengan itu, Kusdianty (2026) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, demikian pula Dewantari (2021) serta Langgan et al. (2026). Namun demikian, beberapa penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Rosa (2019) menyatakan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan dan cenderung negatif terhadap kinerja karyawan, meskipun melalui variabel intervening (*self-efficacy*) pengaruhnya menjadi tidak langsung.

Secara teoretis, *teamwork* dan *emotional intelligence* bukanlah dua entitas yang berdiri terpisah secara dikotomis, melainkan dua elemen komplementer yang saling berinteraksi membentuk satu kesatuan daya dorong terhadap kinerja karyawan. Kemampuan bekerja sama dalam tim yang baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sementara kecerdasan emosional berperan dalam menjaga hubungan kerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan komunikasi antar anggota tim sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan [19]. Penelitian Nurfarhati, Yanita, Aiyub (2025) serta Indria Elvina (2024) menunjukkan bahwa kerja tim dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teoritis, fenomena yang terjadi, serta dukungan dari berbagai hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa (1) *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) *teamwork* serta *emotional intelligence* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologi utamanya, karena pendekatan ini memanfaatkan alat statistik untuk mengolah data, menghasilkan informasi dan temuan dalam bentuk angka, serta berfokus pada pencapaian hasil yang objektif yang didapatkan melalui distribusi kuesioner kemudian diuji dengan proses validitas dan reliabilitas [22]. Desain yang digunakan adalah desain korelasional, yaitu suatu teknik analisis statistik yang dimanfaatkan untuk mengetahui korelasi dua atau lebih variabel kuantitatif, di mana perubahan pada satu variabel secara teratur bertepatan dengan perubahan pada variabel lainnya tanpa adanya intervensi dari peneliti

Ibrahim, A (2018). Penelitian ini dilaksanakan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212, dengan waktu penelitian dimulai dari Maret sampai Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh sales karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan, dengan total sebanyak 164 orang yang terdiri dari 109 karyawan tetap dan 55 karyawan kontrak. Populasi ialah seluruh kelompok yang menjadi objek penelitian dalam area dan periode tertentu berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti, yang akan menjadi sumber data bagi penelitian Amruddin (2022). Karena populasi cukup luas dan peneliti dibatasi oleh sumber daya yang terbatas, maka dipilih sampel representatif dengan menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Abdullah, K. (2022). Jumlah sampel minimum ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10%, yang menghasilkan perhitungan $n = 164 / (1 + 164 \times (0,10)^2) = 99,39$, sehingga dibulatkan menjadi 100 responden.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas pertama adalah *Teamwork* (X1) yang didefinisikan sebagai strategi efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal [26], dengan indikator meliputi mau bekerjasama, mengungkapkan harapan positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, dan membangun semangat kelompok (Sriyono dalam Letsoin & Ratnasari (2020). Variabel bebas kedua adalah *Emotional Intelligence* (X2) yang didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan sosial individu atau keterampilan untuk memantau, mendiskriminasi, dan mengendalikan diri dan emosi untuk mengatur cara berpikir serta tindakan seseorang [27], dengan indikator meliputi kesadaran emosional, kontrol diri, motivasi, dan empati (Alsulami et al., 2023). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi [28], dengan indikator meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemampuan, dan ketepatan waktu (Mangkunegara dalam Khairiah et al., 2024). Definisi operasional dari setiap variabel dirumuskan secara jelas untuk menggambarkan variabel yang akan diteliti secara empiris di lapangan, mencakup cara pengukuran, hasil pengukuran, dan skala pengukuran [29], seperti yang disajikan pada tabel di atas.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui empat cara. Pertama, observasi yaitu mengamati secara cermat fenomena yang menarik perhatian untuk kemudian menarik kesimpulan (Purba, E, 2021), yang dalam penelitian ini dilakukan untuk memahami secara langsung pengaruh *teamwork* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan di lokasi penelitian. Kedua, wawancara yaitu proses komunikasi dua arah yang dilakukan untuk saling bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab [31], yang dilakukan dengan Manajer Sumber Daya Manusia PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan guna memperoleh data awal mengenai permasalahan kinerja, *teamwork*, dan *emotional intelligence*. Ketiga, studi kepustakaan yang melibatkan pengumpulan informasi dari makalah penelitian, teks akademis, artikel, dan jurnal yang relevan dengan subjek penelitian Hikmawati (2020), yang digunakan untuk memperkuat landasan teori dan membandingkan dengan penelitian terdahulu. Keempat, kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan yang diajukan kepada individu untuk mendapatkan tanggapan sesuai dengan kebutuhan penelitian (Sembiring et al., 2024). Kuesioner dalam penelitian ini disusun secara terstruktur dengan menggunakan skala Likert yang memiliki lima alternatif jawaban: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1), yang dimanfaatkan untuk mengukur pendapat, sikap, atau persepsi karyawan terhadap pernyataan-pernyataan yang mewakili setiap indikator variabel. Layout kuesioner mencakup 10 item untuk variabel *Teamwork*, 8 item untuk variabel *Emotional Intelligence*, dan 12 item untuk variabel Kinerja Karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel layout kuesioner di atas.

Sebelum instrumen digunakan secara massal, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian sah dan mampu menghasilkan hasil yang akurat (Sugiyono, 2013). Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$), maka butir pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas ini diujicobakan kepada 30 responden yang berasal dari populasi yang sama namun di luar sampel penelitian. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk menilai sejauh mana instrumen menghasilkan temuan yang konsisten ketika mengukur hal yang sama beberapa kali [32]. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui tahapan-tahapan yang sistematis, sebagaimana diuraikan oleh Purba et al. (2021). Pertama, identifikasi permasalahan yaitu memahami secara mendalam masalah rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh *teamwork* dan *emotional intelligence* berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan manajer. Kedua, studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan untuk memperkuat dasar pemikiran dan kerangka teoritis. Ketiga, pengembangan kerangka konsep untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara teoretis dan logis. Keempat, identifikasi dan definisi variabel serta perumusan hipotesis yang akan diuji secara statistik. Kelima, pengembangan desain penelitian mencakup pemilihan metode survei kuantitatif dengan instrumen kuesioner serta penentuan pendekatan analisis. Keenam, penentuan teknik sampling yaitu *simple random sampling* untuk memilih responden yang mewakili populasi. Ketujuh, pengumpulan data di lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, dilanjutkan dengan kuantifikasi data yaitu mengubah data kualitatif dari jawaban skala Likert menjadi data numerik yang siap dianalisis.

Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari beberapa tahap. Pertama, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk menilai apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel, dengan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) $> 0,05$ (Ghozali, 2016). Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain. Pendeteksian multikolinieritas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi, di mana model regresi dinyatakan bebas multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Pendeteksian dilakukan secara visual melalui diagram sebar (*scatterplot*), di mana heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik residual terdistribusi secara acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu yang sistematis.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel bebas ($X_1 = \text{Teamwork}$ dan $X_2 = \text{Emotional Intelligence}$) terhadap variabel terikat ($Y = \text{Kinerja Karyawan}$). Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana a adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi masing-masing variabel bebas, dan e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga cara. Uji parsial (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menilai apakah semua variabel independen secara kolektif memengaruhi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Seluruh analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 untuk Windows.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Olah Data

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	15,2%
Perempuan	139	84,7%
Jumlah	164	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, responden laki-laki sebanyak 25 orang (15,2%) dan responden perempuan sebanyak 139 orang (84,7%). Dominasi karyawan perempuan mencerminkan karakteristik umum industri ritel di Indonesia. Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
17-26	63	38,4%
27-36	55	33,5%
37-46	34	20,7%
> 46	12	7,3%
Jumlah	164	100%

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dikelompokkan menjadi: usia 17-26 tahun sebanyak 63 orang (38,4%), usia 27-36 tahun sebanyak 55 orang (33,5%), usia 37-46 tahun sebanyak 34 orang (20,7%), dan usia >46 tahun sebanyak 12 orang (7,3%). Mayoritas karyawan berada pada usia produktif muda hingga dewasa awal.

Tabel 4.3 Pengujian Validitas Variabel Teamwork (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,361	0,908	Valid
X1.2	0,361	0,715	Valid
X1.3	0,361	0,751	Valid
X1.4	0,361	0,787	Valid
X1.5	0,361	0,622	Valid
X1.6	0,361	0,799	Valid
X1.7	0,361	0,792	Valid
X1.8	0,361	0,611	Valid
X1.9	0,361	0,683	Valid
X1.10	0,361	0,818	Valid

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan *Teamwork* berkisar antara 0,611 hingga 0,908, semuanya lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, seluruh 10 item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel *Teamwork* disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Pengujian Reliabilitas Variabel Teamwork

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.4 adalah 0,914 (>0,60), sehingga instrumen *Teamwork* dinyatakan reliabel dengan konsistensi internal sangat baik. Hasil uji validitas variabel *Emotional Intelligence* (X2) disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Pengujian Validitas Variabel Emotional Intelligence (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,361	0,628	Valid
X1.2	0,361	0,663	Valid
X1.3	0,361	0,449	Valid
X1.4	0,361	0,489	Valid
X1.5	0,361	0,564	Valid
X1.6	0,361	0,660	Valid
X1.7	0,361	0,718	Valid
X1.8	0,361	0,706	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan nilai r_{hitung} untuk variabel *Emotional Intelligence* berkisar antara 0,449 hingga 0,718, semuanya di atas 0,361, sehingga 8 item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel *Emotional Intelligence* disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Pengujian Reliabilitas Variabel Emotional Intelligenc

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.6 adalah 0,760 ($>0,60$), sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,361	0,628	Valid
X1.2	0,361	0,663	Valid
X1.3	0,361	0,449	Valid
X1.4	0,361	0,489	Valid
X1.5	0,361	0,564	Valid
X1.6	0,361	0,660	Valid
X1.7	0,361	0,718	Valid
X1.8	0,361	0,706	Valid

Tabel 4.7 menunjukkan nilai r_{hitung} berkisar antara 0,396 hingga 0,619, semuanya di atas 0,361, sehingga 12 item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	12

Nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.8 adalah 0,703 ($>0,60$), sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

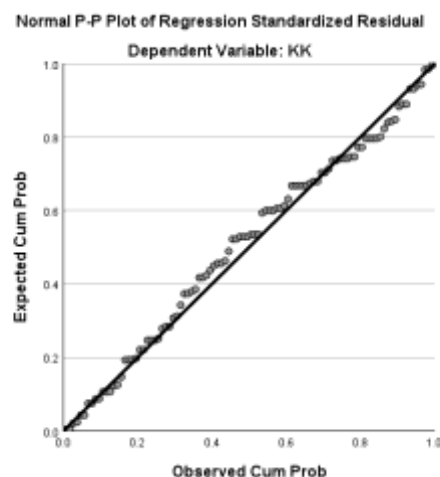
Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78568625
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.059
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction		

Berdasarkan Tabel 4.9, nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$, yang berarti data residual berdistribusi normal. Grafik Normal P-Plot pada Gambar 4.1 juga mengonfirmasi hal tersebut.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov



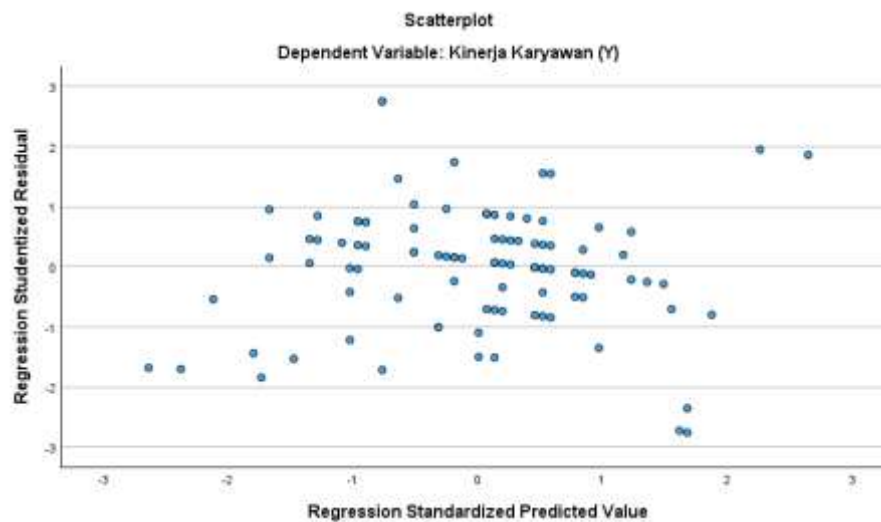
Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas Coefficients

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Teamwork (X1)	.996	1.004
	Emotional Intelligence (X2)	.996	1.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *tolerance* untuk *Teamwork* (0,996) dan *Emotional Intelligence* (0,996) keduanya >0,1, serta nilai VIF untuk kedua variabel =1,004 (<10). Dengan demikian, tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* ditampilkan pada Gambar 4.2.

Gambar 4.2 Scatterplot Regresi Standar Residual



Gambar 4.2 menunjukkan titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan yang disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.311	2.235		7.297	<.001
	Teamwork	.686	.043	.671	16.090	<.001
	Emotional Intelligence	.774	.056	.576	13.815	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh persamaan regresi: $Y = 16,311 + 0,686 X_1 + 0,774 X_2$. Konstanta 16,311; koefisien *Teamwork* 0,686; koefisien *Emotional Intelligence* 0,774.

Hasil uji parsial (uji t) disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.311	2.235		7.297	<.001
	Teamwork	.686	.043	.671	16.090	<.001
	Emotional Intelligence	.774	.056	.576	13.815	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk *Teamwork* adalah 16,090 (signifikansi 0,001) dan untuk *Emotional Intelligence* adalah 13,815 (signifikansi 0,001). Nilai t_{tabel} pada $df=97$, $\alpha=0,05$ adalah 1,660. Dengan demikian, kedua variabel memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil uji simultan (uji F) disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4870.558	2	2435.279	240.385	<.001 ^b
	Residual	982.682	97	10.131		
	Total	5853.240	99			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence (X2), Teamwork (X1)						

Tabel 4.13 menunjukkan $F_{hitung} = 240,385$ dengan signifikansi 0,001, sedangkan F_{tabel} ($df_1=2$, $df_2=97$) adalah 3,09. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.829	3.183
a. Predictors: (Constant), Emotional Intelligence (X2), Teamwork (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Tabel 4.14 menunjukkan nilai R Square = 0,832, yang berarti 83,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh *Teamwork* dan *Emotional Intelligence*, sedangkan 16,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t yang telah disajikan, nilai t_{hitung} untuk variabel *Teamwork* sebesar 16,090 dengan signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,660), maka hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini membuktikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan. Koefisien regresi positif sebesar 0,686 mengindikasikan hubungan searah, artinya semakin baik kerja sama antar karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks industri ritel, temuan ini sangat relevan karena aktivitas operasional seperti penataan barang, pelayanan pelanggan, pengelolaan stok, hingga transaksi kasir menuntut koordinasi yang erat antar bagian. *Teamwork* yang efektif memungkinkan distribusi beban kerja yang proporsional, komunikasi asertif, serta komitmen kolektif terhadap target penjualan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurfarhati, Yanita, & Aiyub (2025) yang menegaskan bahwa kerja sama tim bertindak sebagai anteseden utama produktivitas, serta penelitian Andini et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa melalui *teamwork* keterbatasan kompetensi individual dapat dieliminasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nanda et al. (2025) dan Oktarini (2024). Sebaliknya, jika *teamwork* lemah seperti ditunjukkan oleh data prasurvey di mana 66,6% karyawan menyatakan rekan kerja kurang membantu maka akan terjadi disintegrasi sosial, distorsi informasi, dan penurunan produktivitas.

Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel *Emotional Intelligence* menunjukkan nilai t_{hitung} 13,815 (signifikansi 0,001) $> t_{tabel}$ (1,660), sehingga hipotesis kedua (H2) juga diterima. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,774. Nilai ini sedikit lebih tinggi dibandingkan koefisien *teamwork*, mengindikasikan bahwa dalam konteks ritel, kecerdasan emosional memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh tingginya tuntutan *emotional labor* bagi karyawan *frontliner* seperti pramuniaga dan kasir yang setiap hari berinteraksi dengan pelanggan dengan karakteristik beragam. Karyawan yang mampu mengenali dan mengendalikan emosi, tetap bersikap profesional saat menghadapi keluhan, serta memiliki empati akan mampu mempertahankan standar pelayanan dan meminimalkan kesalahan transaksi. Temuan ini memperkuat penelitian Kusdianty (2026), Dewantari (2021), serta Langgangan et al. (2026) yang semuanya membuktikan bahwa kecerdasan emosional merupakan determinan penting kinerja. Karyawan dengan kecerdasan emosional matang cenderung memiliki resiliensi kerja yang lebih baik, mampu memisahkan tekanan pribadi dari tuntutan profesional, serta menjaga konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu.

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 240,385 $> F_{tabel}$ (3,09) dengan signifikansi 0,001, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. *Teamwork* dan *emotional intelligence* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 83,2% variasi kinerja karyawan, angka yang sangat tinggi dalam penelitian sosial. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan, keberhasilan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan kerja sama tim dan kematangan kecerdasan emosional individu. Kedua faktor ini bersifat komplementer. *Teamwork* yang baik memerlukan prasyarat berupa individu-individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi. Ketika karyawan mampu berempati, mengendalikan ego, dan menerima kritik secara konstruktif, maka koordinasi tim akan berjalan harmonis. Sebaliknya, tim yang solid juga dapat membantu menstabilkan emosi anggotanya melalui dukungan sosial. Sinergi ini menciptakan iklim organisasi yang kondusif, responsif terhadap dinamika pasar, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Hasil ini konsisten dengan temuan Widayati et al. (2021, 2022) serta Widiastuti et al. (2025) yang menyatakan bahwa *teamwork* dan *emotional intelligence* secara bersama-sama membentuk daya dorong utama kinerja. Sisa pengaruh sebesar 16,8% berasal dari faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Teladan Medan. Semakin baik kerja sama antar karyawan, yang tercermin dari kemauan bekerja sama, harapan positif terhadap tim, saling menghargai masukan, pemberian dorongan, serta upaya membangun semangat kelompok, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Selanjutnya, *emotional intelligence* secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan karyawan dalam mengenali dan mengendalikan emosi, menjaga motivasi kerja, serta memiliki empati terhadap pelanggan maupun rekan kerja terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas karyawan secara keseluruhan. Terakhir, secara simultan, *teamwork* dan *emotional intelligence* bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 83,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan,

yang mengindikasikan bahwa kerja sama tim yang solid dan kecerdasan emosional yang matang merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi dan koordinasi, mengurangi konflik, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Referensi

- [1] Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama., 2020.
- [2] N. N. Muslimah, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang," *Jmk*, vol. 1, no. 2, pp. 152–161, 2016.
- [3] D. Poppy, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [4] M. Rahman, "Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia," *Asian J. Innov. Entrep.*, vol. 04, no. 1, pp. 33–42, 2019.
- [5] T. Ramadhina, K. Fikri, J. Manajemen, and U. Muhammadiyah, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ilm. Mhs. Merdeka EMBA*, vol. 3, no. 2, pp. 219–242, 2024.
- [6] R. P. Devi, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Teamwork , dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda)," vol. 3, no. 2, 2024.
- [7] J. Setyawan, E. Rusdianti, and H. Widhiastuti, "Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan," *J. Ris. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, pp. 133–143, 2021.
- [8] I. W. S. Yasa, "Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Penta Valent Denpasar," vol. 1, no. 3, pp. 778–785, 2021.
- [9] M. T. Pandelaki, "PENGARUH TEAMWORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN TITIAN BUDI LUHUR DI," 2018.
- [10] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, "PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN , LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020.
- [11] R. H. Rena Augia Putrie, Muhamad Risal Tawil, Budi Sulistiyo Nugroho, Eva Yuniarti Utami, "PENGARUH TEAMWORK, PERILAKU INOVATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 08, no. 02, pp. 1–14, 2024.
- [12] E. P. Pandi, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, TEAMWORK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (DIY)," *J. Competency Bus.*, vol. 9, no. 1, pp. 1–13, 2025.
- [13] A. T. Andini, M. Juniyanti, I. Ismatunniami, A. Kholifahtul, and R. G. Suyatna, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Kopsyah Raya Banda Madani Cabang Curug tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan atau organisasi tempat mereka di Kopsyah Raya Banda Madani di Cabang Curug , penel," vol. 2, no. 1, 2024.
- [14] K. Yuliantari and I. Prasasti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta," vol. 4, no. 1, pp. 76–82, 2020.
- [15] U. N. Mu'iz and K. A. Yusnar, "Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 4, no. 6, pp. 749–758, 2022.
- [16] A. H. Kusdianty, "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 14, no. 01, pp. 32–40, 2026.
- [17] J. T. Langgan, A. M. Marampa, and S. M. Palimbong, "The Effect Of Emotional Intelligence , Team Work , And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On The Performance Of Nurses At Sinar Kasih Toraja Hospital," *Int. J. Econ. Manag. Res.*, vol. 5, no. 1, 2026.
- [18] T. W. A. Rosa, "Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening," *Ilmu Manaj.*, vol. 8, pp. 106–113, 2019.
- [19] C. Widayati, A. Arijanto, P. H. Widjaja, T. Agustina, U. Mercu, and B. Jakarta, "THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE , COMMUNICATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE," *Dinasti Int. J. Digit. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 554–568, 2021.
- [20] M. Nurfarhati, Yanita, Aiyub, "THE INFLUENCE OF TEAM WORK , INNOVATIVE BEHAVIOR AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES," vol. 7, no. 7, pp. 2050–2058, 2025.
- [21] H. Indria Elvina, "PENGARUH KOMUNIKASI DAN TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING SUPPORT DI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG," vol. 3, no. 5, pp. 1599–1606, 2024.
- [22] S. H. Sahir, *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia. 2021.
- [23] D. Ibrahim, A., Alang, A.H., Baharuddin, M., Ahmad, M.A., *Metodologi Penelitian*. Makasar: Gunadarma Ilmu, 2018.
- [24] D. Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cv. Pradina Pustaka, 2022.
- [25] M. E. Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, *Metodologi Penelitian*

Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 2022.

- [26] F. D. Pitaloka, "Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Susu Kedelai Cap SKA Gandu Mlarak Ponorogo).", *Ponorogo Univ. Muhammadiyah Ponorogo.*, 2020.
- [27] U. Sofyan, R. A. Kamis, M. Thahrim, and R. Sabuhari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Cabang Ternate," vol. 7, no. 2, pp. 101–112, 2021.
- [28] H. N. Pribadi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KAROSERI BUS PUTRA PELANGI KOTA TEGAL.," 2022.
- [29] D. Anggreni, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Stikes Majapahit Mojokerto., 2022.
- [30] R. Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik Darwin, Siagian, V., Ginting, A. M., Silitonga, H. P., Fitrianna, N., Sn, A., & Ernanda, *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [31] F. Hikmawati, *Metodologi Penelitian*. Pt. Raja Grafindo Persada, 2020.
- [32] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 19th ed. Bandung: ALfabeta CV, 2013.