



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 14221-14234

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

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Jessa Bastanta Perangin Angin, Remus Silalahi, Mislan Sihite
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
jessa9990@gmail.com, eem.silalahi@gmail.com, mislansihite1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, pengembangan karir, dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya di Desa Kuta Limbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis data dilakukan melalui uji hipotesis parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (Adjusted R-Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat. Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peluang peningkatan karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, variabel teamwork menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kerja tim belum berjalan secara efektif dalam meningkatkan kinerja individu. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, pengembangan karir, dan teamwork secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,280, yang berarti ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 28%, sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Teamwork, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

PT. Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru sebagai salah satu cabang dari PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk memiliki tujuan utama untuk menjadi produsen unggas dan pakan ternak terkemuka yang mampu menyediakan produk berkualitas tinggi bagi masyarakat. Perusahaan ini berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi produksi melalui penerapan teknologi modern, pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten, serta sistem distribusi yang luas dan terintegrasi. Perusahaan menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan di wilayah Kuta Limbaru, Kabupaten Deli Serdang, baik dari sisi produksi maupun perluasan pasar. Peningkatan kapasitas produksi pakan ternak serta peningkatan kualitas bibit ayam menjadi indikator bahwa perusahaan semakin mendekati tujuannya dalam menjaga ketahanan pangan nasional dan mendukung pertumbuhan sektor peternakan di Sumatera Utara.

Secara keseluruhan, PT. Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru telah berhasil menunjukkan perkembangan yang stabil dan konsisten dalam mencapai tujuan korporasi induk, yakni menjadi pemimpin industri agribisnis yang berdaya saing tinggi, berorientasi pada kualitas, dan berkontribusi terhadap peningkatan ekonomi masyarakat lokal. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan dan efisiensi operasional, di mana penerapan sistem manajemen berbasis kinerja dan pelatihan rutin memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Perusahaan juga berupaya menjaga keseimbangan antara profitabilitas dan tanggung jawab sosial, dengan memperhatikan kesejahteraan peternak mitra serta keberlanjutan lingkungan di sekitar wilayah operasi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuannya. Karyawan adalah pelaksana langsung dari seluruh proses operasional, mulai dari perencanaan, produksi, hingga distribusi. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuan strategis sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Zulkarmain & Wajdi, 2025). Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru, kinerja karyawan terutama terlihat pada bagian produksi pakan ternak, karena bagian inilah yang menghasilkan output utama perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi terbukti mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta kualitas produk yang dihasilkan. Ketika karyawan menunjukkan performa kerja yang tinggi, perusahaan lebih mudah mencapai target produksinya dan secara keseluruhan mampu mewujudkan tujuan utamanya, yaitu menjadi produsen pakan ternak yang unggul, efisien, dan berdaya saing tinggi.

Kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Karyawan yang mampu mengenali, mengelola, dan memanfaatkan emosinya dengan baik akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hubungan sosial yang sehat, dan kemampuan kerja yang lebih optimal, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Pengembangan karir merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan terhadap karyawannya. Melalui pengembangan karir yang terencana seperti pelatihan, rotasi jabatan, mentoring, dan kesempatan promosi, perusahaan membantu karyawan untuk meningkatkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi ini akan memperkuat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan inovatif.

Menurut (Robbins et al., 2019) *Team work* adalah kerja sama antarindividu yang saling berinteraksi dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks PT. Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru, *Team work* memiliki peranan yang sangat penting karena seluruh proses kerja, mulai dari produksi pakan ternak, pengepakan, hingga distribusi, membutuhkan koordinasi lintas divisi. Kerja sama yang baik antara bagian operator mesin, kontrol kualitas, gudang, dan pengiriman memungkinkan proses produksi berjalan lebih lancar dan efisien. Karyawan yang mampu berkomunikasi dan bekerja sama dalam tim terbukti lebih cepat menyelesaikan target harian dan menghasilkan produk dengan kualitas lebih konsisten. Sebaliknya, kurangnya kerja sama tim sering kali menyebabkan keterlambatan proses, kesalahan teknis, serta meningkatnya *downtime* mesin akibat kurangnya koordinasi antarshift kerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru?
3. Apakah *team work* perusahaan berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru?
4. Apakah kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *team work* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru?

Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *team work* perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, untuk memenuhi syarat kelulusan sebagai Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia dan memberikan pengalaman dan pemahaman yang lebih dalam tentang penerapan teori manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Charoen Pokphand Jaya Kuta Limbaru. Penelitian ini juga menjadi sarana pengembangan kemampuan analisis dan penyusunan karya ilmiah secara sistematis.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan usahanya di masa yang akan datang, terutama dalam kinerja karyawan melalui pelatihan kepada karyawan membantu dalam mengembangkan kemampuan emosional, karir dan team work untuk menghadapi persaingan dengan usaha yang sejenis.
3. Bagi Universitas Methodist Indonesia, hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian lain yang berkaitan dengan topik yang sama dan meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan di kampus.

Kerangka Teori

Teori Pandangan Berbasis Sumber Daya (*Resource-Based View*)

Barney dalam Dasuki, (2021) menyatakan bahwa pengembangan suatu perusahaan membutuhkan dan memanfaatkan *resource* semaksimal mungkin dengan kinerja yang efektif dan efisien supaya biaya kecil, hasil besar, dan keuntungan maksimal.

Oleh karena itu, *cost advantage* menjadi salah satu strategi penting bagi perusahaan untuk bersaing di pasar. Sedangkan *differentiation advantage* adalah ketika perusahaan mampu menghasilkan produk yang berbeda dan lebih baik dari pesaingnya (Widuri & Sutanto, 2019).

Teori Dynamic capabilities

Teori *dynamic capabilities* pertama kali dikembangkan oleh Teece dan Pisano dalam (Evayani et al., 2022), menurut mereka *dynamic capabilities* berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk menciptakan, membentuk kembali, mengasimilasi pengetahuan dan keterampilan agar tetap berdiri kuat dalam lingkungan persaingan yang selalu berubah dengan cepat. Teece dan Pisano dalam (Evayani et al., 2022) mengatakan *dynamic capabilities* atau kapabilitas dinamis terdiri dari dua kata yang masing-masing memiliki makna, istilah 'dinamis' mengacu pada kapasitas untuk memperbarui kompetensi sehingga mencapai kesesuaian dengan perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Robbins et al., 2019) kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Menurut (Armstrong & Taylor, 2023) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins et al., 2019) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan, seperti:

1. Kuantitas Pekerjaan Elemen ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang telah dikerjakan dan dihasilkan individu atau kelompok dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas Pekerjaan Setiap karyawan dalam mengerjakan sebuah pekerjaan memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sebuah kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

3. Ketepatan Waktu Merupakan durasi penyelesaian tugas berdasarkan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Komitmen Kerja Suatu kegiatan tertentu yang menuntut karyawan untuk berlaku setia terhadap perusahaan tempat ia bekerja dan bertanggungjawab.

Kecerdasan Emosional

Pengertian Kecerdasan Emosional

Teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Daniel Goleman dalam (Rhamadanti & Arifiansyah, 2024) kecerdasan emosi adalah kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola, dan mengekspresikan emosi diri sendiri dengan tepat, memotivasi diri sendiri, mengenali oranglain, dan membina hubungan dengan orang lain.

Salovey & Mayer dalam (Wijaya et al., 2020) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan emosi secara efektif dalam berpikir, memecahkan masalah, serta mengatur perilaku diri dan hubungan sosial.

Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Rhamadanti & Arifiansyah, (2024) indikator yang dapat mengukur kecerdasan emosional adalah :

1. Kesadaran diri, yaitu kemampuan mengawasi dan mencermati perasaan.
2. Pengaturan diri, yaitu kemampuan menghibur diri, melepas kecemasan, kemurungan, ketersinggungan dan akibat lainnya dari kegagalan pada keterampilan emosi dasar
3. Motivasi, yaitu kemampuan mengatur emosi dan menjadikannya alat penguasaan diri dan pencapaian tujuan.
4. Mengenali emosi orang lain (empati), yaitu kemampuan menangkap sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan kebutuhan dan kehendak orang lain.
5. Keterampilan sosial, yaitu keterampilan mengelola emosi orang lain, memimpin dan mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, mengelola hubungan antarpribadi.

Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Dessler, 2020) Pengembangan karir merupakan rangkaian upaya yang dilakukan oleh organisasi dan karyawan untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan kesiapan karyawan dalam menempuh jenjang karir yang lebih tinggi.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Junita & Rahardjo, 2023) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai karir yang lebih baik melalui pelatihan, promosi, rotasi jabatan, serta perencanaan karir yang jelas. Menurut

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai & Sagala dalam (Junita & Rahardjo, 2023) indikator pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa aspek utama yang menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan kesempatan dan dukungan terhadap peningkatan karir karyawan. Adapun indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunity*) Menggambarkan sejauh mana organisasi memberikan peluang bagi karyawan untuk naik jabatan berdasarkan kinerja dan kompetensi yang dimiliki.
2. Perencanaan Karir (*Career Planning*) Adanya program atau kebijakan yang membantu karyawan dalam merencanakan dan mengarahkan karirnya di masa depan.
3. Pengembangan Kompetensi (*Competency Development*) Upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pembelajaran berkelanjutan.
4. Bimbingan dan Konseling Karir (*Career Counseling and Mentoring*) Dukungan dari atasan atau HRD dalam bentuk arahan, pembinaan, serta evaluasi terhadap potensi karir karyawan.
5. Rotasi dan Mutasi Jabatan (*Job Rotation and Transfer*) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengalaman baru melalui perpindahan posisi atau tanggung jawab kerja.

Team work Perusahaan

Pengertian Team work Perusahaan

Menurut (Hollman et al., 2021) *Team work* merupakan dinamika kerja antarindividu yang terorganisir dalam kelompok dengan tujuan untuk memaksimalkan produktivitas, kreativitas, dan efisiensi kerja.

Menurut (Jiang et al., 2022) *Team work* adalah sistem kerja kolaboratif yang menekankan pada interaksi positif, saling ketergantungan, dan kepercayaan antaranggota tim untuk mencapai tujuan kinerja tinggi.

Indikator Team Work Perusahaan

Menurut Kreitner & Kinicki dalam (Salim, 2023) indikator *team work* (kerja tim) perusahaan dapat dilihat melalui beberapa aspek yang mencerminkan efektivitas, koordinasi, dan sinergi antar anggota tim di dalam organisasi. Berikut indikator utamanya:

1. Komunikasi (*Communication*) Kemampuan anggota tim untuk bertukar informasi secara terbuka, jelas, dan efektif dalam menyelesaikan tugas bersama.
2. Koordinasi (*Coordination*) Tingkat keterpaduan dan keselarasan kerja antaranggota tim dalam mencapai tujuan yang sama.
3. Kepercayaan (*Trust*) Keyakinan antaranggota tim bahwa setiap individu akan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan saling mendukung.
4. Komitmen terhadap Tujuan (*Commitment to Goals*) Dedikasi anggota tim terhadap pencapaian target dan visi tim maupun organisasi.
5. Kepemimpinan Tim (*Team Leadership*) Peran pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan memastikan kerja sama tim berjalan dengan efektif.
6. Kohesi Tim (*Team Cohesion*) Tingkat kebersamaan, rasa memiliki, dan solidaritas antaranggota tim dalam menjalankan tugas.
7. Pemecahan Masalah Bersama (*Collaborative Problem Solving*) Kemampuan tim dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah secara kolektif.

2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020;13) berpendapat bahwa metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:343) "Populasi adalah area generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki atribut dan kuantitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya". Penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru, yang berjumlah 117 orang.

Sampel Penelitian

Pengambilan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel non peluang (*non-probability sampling*) yang artinya setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85) "*purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tetentu." Adapun sampel dalam penelitian ini adalah responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut : karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Kesalahan Sebesar 5%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{117}{1 + 117(0,05)^2} = 90,69$$

Atas dasar perhitungan di atas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 responden.

Uji Normalitas

Menurut Sunyoto, (2017:84) Uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Sugiyono, 2017) multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana antar variabel independen dalam model regresi terdapat hubungan korelasi yang tinggi atau sempurna. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam menafsir koefisien regresi secara akurat karena variabel independen yang sangat berkorelasi satu sama lain.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan karena data yang digunakan yaitu data sekunder yang bersifat kuantitatif yang meliputi kecerdasan emosional, pengembangan karir dan Team work sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen (Ghozali, 2018:196). Menurut Ghozali, (2018:201).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Menurut setiawan " Apabila nilai R ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai (R²= 0) maka menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

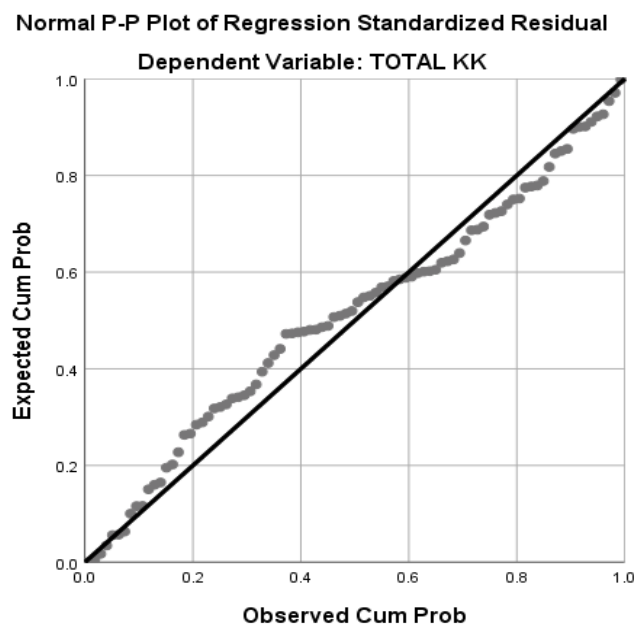
Uji Normalitas

Tabel Uji 3.1 Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.05368249
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.063
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.255
Point Probability		.000

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, (2025)

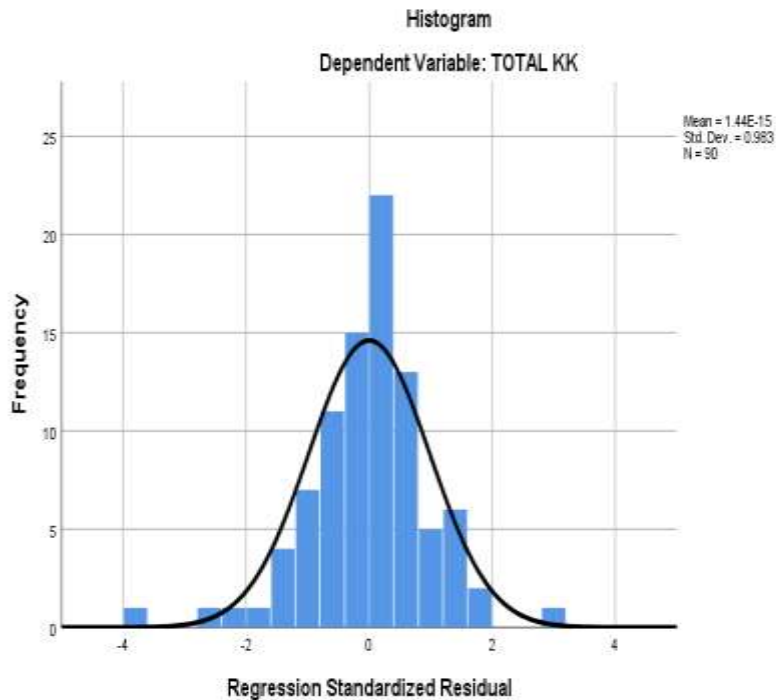
Tabel 3.2 di atas diketahui nilai *Exact. Sig (2-tailed)* sebesar 0,255 dan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Normal Probability Plot

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, (2025)

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Gambar 3.3 Uji Normalitas Histogram
 Sumber : Diolah oleh Data SPSS, (2025)

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	4.883	5.142		.950	.345
	TOTAL KE	.051	.061	.090	.837	.405
	TOTAL PK	.024	.144	.039	.164	.870
	TOTAL TW	-.108	.132	-.193	-.814	.418

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : Diolah oleh Data SPSS, 2025

Tabel 3.4 di atas nilai signifikasni (sig) dari variabel independen kecerdasan emosional (X1), pengembangan karir (X2) dan *Team work* (X3) adalah 0,405, 0,870 dan 0,418 karena nilai signifikasi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.5 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	TOTAL KE	.310	.267	.231	.973	1.028

TOTAL PK	.469	.374	.337	.198	5.058
TOTAL TW	.339	-.190	-.162	.200	4.998

a. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, (2025)

Tabel 4.5 di atas diperoleh nilai VIF strategi kecerdasan emosional sebesar 1,028, pengembangan karir sebesar 5,058 dan *Team work* sebesar 4,998 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai nilai VIF variabel bebas < 10.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Tabel 3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.009	7.503		2.000	.049
	TOTAL KE	.230	.089	.234	2.568	.012
	TOTAL PK	.786	.210	.757	3.743	.000
	TOTAL TW	-.347	.193	-.362	-1.799	.076

a. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber : Diolah oleh Data IBM SPSS 26, 2025

Tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 15,009 + 0,230X_1 + 0,786X_2 - 0,347X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 15,009, artinya jika nilai variabel kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *Team work* bernilai 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru adalah 15,009.
2. Nilai regresi untuk variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa jika kecerdasan emosional meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru akan meningkat sebesar 0,230 satuan.
3. Nilai regresi untuk variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa jika harga sebesar 0 satuan, maka kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru akan meningkat sebesar 0,786 satuan.
4. Nilai regresi untuk variabel kualitas pelayanan (X_3) sebesar -0,347 menunjukkan bahwa jika kualitas pelayanan meningkat sebesar 1 satuan, kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru akan menurun sebesar 0,347 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 3.7 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.009	7.503		2.000	.049
	TOTAL KE	.230	.089	.234	2.568	.012
	TOTAL PK	.786	.210	.757	3.743	.000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.8018>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

TOTAL TW	-.347	.193	-.362	-1.799	.076
----------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, 2025

Tabel 3.7 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diketahui nilai t_{hitung} kecerdasan emosional sebesar $2,568 > t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,050$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru
2. Diketahui nilai t_{hitung} harga sebesar $3,743 > t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru.
3. Diketahui nilai t_{hitung} *Team work* sebesar $-1,799 < t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,050$, maka H_0 diterima H_3 ditolak sehingga dapat disimpulkan *Team work* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Tabel 3.8 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995.955	3	331.985	12.561	.000 ^b
	Residual	2273.034	86	26.431		
	Total	3268.989	89			

a. Dependent Variable: TOTAL KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL TW, TOTAL KE, TOTAL PK

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, 2025

Tabel 3.8 di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar $12,561 > F_{tabel}$ 3,102 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *Team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.305	.280	5.141

a. Predictors: (Constant), TOTAL TW, TOTAL KE, TOTAL PK

b. Dependent Variable: TOTAL KK

Sumber : Diolah oleh Data SPSS, 2025

Tabel 3.9 di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,280 atau sebesar 28%. Maka dapat disimpulkan pengaruh kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *Team work* terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru adalah sebesar 28%, sisanya $100\% - 28\% = 72\%$ adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai $t_{hitung} 2,568 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Berdasarkan teori RBV, kecerdasan emosional merupakan bagian dari *human capital resources* yang unik dan sulit ditiru. Apabila organisasi mampu mengelola dan mengembangkan kecerdasan emosional karyawannya melalui pelatihan, budaya kerja positif, dan kepemimpinan yang suportif, maka hal tersebut akan memberikan keunggulan kompetitif yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi mampu memahami dan mengendalikan perasaan diri, berempati terhadap rekan kerja, serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Penerapan teori *Dynamic Capabilities* dalam penelitian ini terlihat pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan mengelola emosi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tekanan kerja, perubahan tugas, maupun tuntutan organisasi. Kemampuan tersebut membuat karyawan dapat tetap bekerja secara produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, berdasarkan teori *Dynamic Capabilities*, kecerdasan emosional merupakan salah satu kemampuan penting yang membantu karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja serta meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zulkarmain & Wajdi, (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas, beradaptasi dengan perubahan, dan berinteraksi dengan rekan kerja serta atasan. Dalam konteks penelitian ini, Kecerdasan Emosional berperan penting dalam membentuk dinamika tersebut. Karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan rekan kerja, mengurangi konflik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi ini mendorong terciptanya kerja sama yang baik dalam organisasi sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka dinamika kerja dalam organisasi akan semakin positif dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Di PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru, penerapan kecerdasan emosional dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di berbagai bidang. Misalnya, dalam divisi produksi, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu bekerja sama dalam tim untuk mencapai target produksi, serta mampu mengatasi stres dan tekanan kerja yang tinggi. Dalam divisi pemasaran, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan pelanggan, memahami kebutuhan mereka, dan menawarkan solusi yang tepat. Dengan mengembangkan kecerdasan emosional karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kerja sama tim, kepuasan pelanggan, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pengembangan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan program pengembangan diri lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Irfan et al., 2021) dan (Wijaya et al., 2020) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,743 > t_{tabel} 1,988$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan teori RBV, pengembangan karir bukan hanya bagian dari kebijakan SDM, tetapi juga merupakan *strategic resource* yang meningkatkan kapabilitas individu dan organisasi. Apabila pengembangan karir dikelola secara efektif, misalnya melalui pelatihan, mentoring, dan promosi berbasis kinerja maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia unggul yang bernilai, sulit ditiru, dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan maupun organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang berkembang akan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan

kompetensi, perusahaan secara tidak langsung memperkuat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penerapan teori *dynamic capabilities* dalam penelitian ini terlihat dari kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi karyawan melalui program pengembangan karir. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan, beradaptasi dengan perubahan pekerjaan, serta bekerja lebih efektif. Kemampuan adaptasi dan peningkatan kompetensi tersebut merupakan bagian dari kemampuan dinamis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori *dynamic capabilities*, pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan tetapi juga membantu organisasi dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia. Menurut Febiyana et al, (2025), pengembangan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang terencana dengan baik memberikan karyawan pemahaman yang jelas mengenai jalur karir yang tersedia, meningkatkan motivasi kerja, dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Sistem evaluasi kinerja yang baik dan umpan balik konstruktif juga membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan karir.

Dalam konteks PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Misalnya, melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan industri peternakan dan agribisnis, karyawan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial mereka. Selain itu, promosi internal dan kesempatan untuk mengambil peran yang lebih menantang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karir bukan hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga memberikan dampak positif bagi produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hasbiyallah et al., 2021) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Team work* Terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *team work* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pelanggan di PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai t_{hitung} sebesar $-1,799 < t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Team work* yang ada di perusahaan belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kepuasan pelanggan. Teori *Dynamic Capability* memberikan kerangka kerja umum tentang bagaimana organisasi dapat beradaptasi dan berinovasi, tetapi teori ini mungkin tidak sepenuhnya relevan dalam semua situasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang unik, regulasi pemerintah yang ketat, atau kondisi pasar yang sangat spesifik dapat memoderasi atau bahkan meniadakan hubungan antara kapabilitas dinamis dan kinerja perusahaan. Selain itu, implementasi kapabilitas dinamis yang tidak efektif, keterbatasan pengukuran, atau adanya variabel lain yang memediasi hubungan juga dapat menjadi alasan mengapa hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yang diharapkan.

Menurut Bezrukova et al. (2016), dalam beberapa kasus, fokus yang berlebihan pada *Team work* dapat menghambat inovasi dan kreativitas individu, terutama dalam tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran orisinal dan solusi yang tidak konvensional. Selain itu, tekanan untuk selalu berkolaborasi dalam tim dapat mengurangi akuntabilitas individu dan menyebabkan *social loafing*, di mana beberapa anggota tim mengurangi upaya mereka karena merasa tanggung jawab dibagi rata. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks tugas dan karakteristik individu sebelum menekankan *Team work* sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja.

PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru, yang merupakan peternakan modern, *Team work* mungkin kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pekerjaan di sana sangat spesifik, misalnya ada tim pakan, tim kesehatan hewan, dan sebagainya, yang jarang berinteraksi. Selain itu, semua pekerjaan sudah diatur dengan aturan yang jelas (SOP), jadi karyawan tinggal mengikuti saja tanpa perlu banyak diskusi tim. Pengawas juga ketat memantau kinerja individu, dan karyawan jarang dirotasi ke tugas lain, sehingga mereka kurang memahami bagaimana pekerjaan mereka berhubungan dengan yang lain. Terakhir, bonus atau insentif lebih sering diberikan berdasarkan hasil individu, bukan hasil tim, jadi karyawan lebih fokus pada diri sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian (Maini & Tanno, 2021) yang menyatakan *Team work* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir dan Team work Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, pengembangan karir dan Team work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,561 > F_{tabel}$ 3,102 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Melalui lensa *Resource Based View* (RBV). RBV berpendapat bahwa keunggulan kompetitif perusahaan berasal dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan terorganisasi (*valuable, rare, inimitable, and organized*, atau VRIO). Kecerdasan emosional dapat dianggap sebagai sumber daya manusia yang berharga dan sulit ditiru jika perusahaan memiliki program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk meningkatkan kecerdasan emosional karyawan. Kecerdasan emosional memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi lebih baik, menyelesaikan konflik, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Pengembangan karir adalah investasi dalam sumber daya manusia yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Jika PT. Charoen Pokphand Jaya memiliki program pengembangan karir yang unik dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, hal ini dapat menjadi sumber daya yang langka dan sulit ditiru oleh pesaing. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen, yang berdampak positif pada kinerja. Kemampuan untuk membentuk tim yang solid dan berkinerja tinggi dapat dianggap sebagai kemampuan organisasi yang berharga dan sulit ditiru. Jika PT. Charoen Pokphand Jaya mampu menciptakan budaya *Team work* yang kuat dan memberikan pelatihan yang tepat, hal ini dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Tim yang berfungsi dengan baik dapat menyelesaikan masalah lebih cepat, menghasilkan ide-ide inovatif, dan meningkatkan efisiensi operasional. *Team work* yang efektif membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi agar kolaborasi berjalan lancar, atau membutuhkan program pengembangan karir yang mendukung peningkatan keterampilan tim

4. Kesimpulan

Adapun hasil yang didapatkan setelah menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai t_{hitung} kecerdasan emosional sebesar $2,568 > t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,050$. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar $3,743 > t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan *Team work* secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru dengan nilai t_{hitung} *Team work* sebesar $-1,799 < t_{tabel}$ 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,050$. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *Team work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru, dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,561 > F_{tabel}$ 3,102 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan pengaruh kecerdasan emosional, pengembangan karir dan *Team work* terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Desa Kuta Limbaru adalah sebesar 28%, sisanya $100\% - 28\% = 72\%$ adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain.

Referensi

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
2. Evayani, E., Mutia, E., Saleh, M., & Rahmawati, S. (2022). Dynamic Capability Theory: Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 7(2), 324–331.
3. Dessler, A. E. (2020). Potential problems measuring climate sensitivity from the historical record. *Journal of Climate*, 33(6), 2237–2248.
4. Dasuki, R. E. (2021). *Manajemen strategi: kajian teori resource based view*.
5. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
6. Hollman, T., Palmer, N. F., Chaffin, D., & Luthans, K. (2021). Lying, cheating, & stealing: Strategies for mitigating technology-driven academic dishonesty in collegiate schools of business. *Mountain Plains Journal of Business and Technology*, 22(1), 6.
7. Jiang, Z., DeHart-Davis, L., & Borry, E. L. (2022). Managerial practice and diversity climate: The roles of workplace voice, centralization, and teamwork. *Public Administration Review*, 82(3), 459–472.
8. Junita, E., & Rahardjo, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(1), 34–46.
9. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
10. Rhamadanti, R., & Arifiansyah, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi, dan Adaptabilitas Karir Terhadap

- Kinerja Karyawan di Amira Aesthetic Clinic. *Human Capital Development*, 11(2), 1–14.
11. Salim, A. (2023). The Effect of Team Building Training To Improve Team Work For Employees. *Proceeding Of International Conference On Psychology, Health And Humanity*, 1, 58–67.
 12. Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48–61.
 13. Wijaya, R. S., Putri, G. S., & Pandjaitan, L. N. (2020). Efektifitas pelatihan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis remaja panti ASUHAN. *Jurnal Psikohumanika*, 12(1), 60–78.
 14. Widuri, R., & Sutanto, J. E. (2019). *Differentiation strategy and market competition as determinants of earnings management*. Atlantis Press.
 15. Zulkarmain, D. P., & Wajdi, M. F. (2025). Pengaruh Teamwork, Job Insecurity, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Daya Rajawali Mulia Rembang. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(1).