

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.**

**HALEYORA POWERINDO**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**DWI PUSPASARI**

**NPM. 1701110059**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2022**

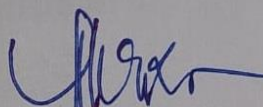
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

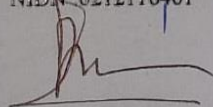
Nama : DWI PUSPASARI  
Nomor Pokok / NPM : 1701110059  
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI  
KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PT. HALEYORA POWERINDO**

Pembimbing :

Tanggal 12/04/2022 Pembimbing I :

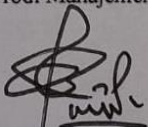
  
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.  
NIDN : 0212116401

Tanggal 12/04/2022 Pembimbing II :

  
M.A Baidowi, SE,MM  
NIDN : 0226025801

Mengetahui,

Ka. Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M.  
NIDN : 0222096301

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0201018001

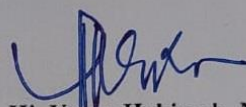


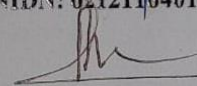
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

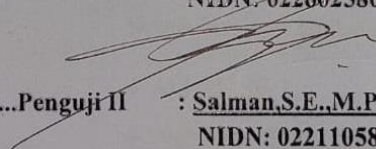
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DWI PUSPA SARI  
Nomor Pokok/NIM : 17.01.11.0059  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. HALEYORA POWERINDO

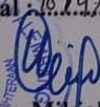
Penguji Skripsi :

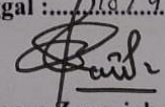
Tanggal 12/04/2022 Ketua Penguji :   
: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN: 0212116401

Tanggal 12/04/2022 Penguji I :   
: M.A. Baidowi, SE,MM  
NIDN: 0226025801

Tanggal 13/04/2022 Penguji II :   
: Salman, S.E., M.P  
NIDN: 0221105801

Mengesahkan,

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 18/4/2022  
  
: Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 18/4/2022  
  
: Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Nama : Dwi Puspa Sari  
Nomor Induk : 1701110059  
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi

Dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi, **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWERINDO.**

Benar bebas dari Plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 12 Maret 2022

Yang Membuat pernyataan



Dwi Puspa Sari

## DAFTAR ISI

### SAMPUL DEPAN

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI** ..... Error! Bookmark not defined.

**KATA PENGANTAR**..... v

**DAFTAR ISI**..... vii

**DAFTAR GAMBAR**..... xi

**DAFTAR TABEL** ..... xii

**RIWAYAT HIDUP** ..... xiv

**BAB I**..... 1

**PENDAHULUAN**..... 1

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Perumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 6

1.4 Manfaat Penelitian..... 6

**BAB II** ..... 8

**TINJAUAN PUSTAKA** ..... 8

2.1 Kajian Teoritis ..... 8

2.1.1 Prestasi Kerja ..... 8

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja ..... 8

2.1.1.2 Faktor -Faktor Prestasi Kerja ..... 8

2.1.1.3 Tujuan Prestasi Kerja ..... 9

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja ..... 10

2.1.2 Kecerdasan Emosional..... 10

2.1.2.1 Pengertian Kecerdasan Emosional..... 10

2.1.2.2 Ciri –ciri Kecerdasan Emosional ..... 11

2.1.2.3 Dimensi kecerdasan emosional ..... 12

2.1.2.4 Indikator kecerdasan emosional..... 12

2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional .....	13
2.1.2.6 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional .....	13
2.1.3 Motivasi Kerja .....	14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.1.3.3 Pendekatan Motivasi Kerja .....	15
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.5 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja.....	18
2.1.4 Kerjasama Tim.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	21
2.1.4.2 Jenis tim .....	22
2.1.4.3 Karakteristik Tim .....	23
2.1.4.4 Proses Tim.....	24
2.1.4.5 Kekompakan Tim.....	25
2.1.4.6 Norma Tim.....	26
2.1.4.7 Dimensi kerja sama Tim .....	26
2.1.4.8 Indikator-indikator kerja sama tim.....	28
2.2 Penelitian lain yang relevan .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
<b>BAB III.....</b>	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.1.1 Tempat Penelitian .....	33
3.1.2 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1 Sumber Data .....	34
3.2.2 Tehnik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi, Sampel dan Tehnik Sampling.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel .....	36
3.3.3 Tehnik Sampling.....	37
3.4 Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.4.1 Variabel.....	40
3.4.2 Definisi Operasional .....	40
3.5 Instrumen Penelitian.....	42

3.5.1 Uji Validitas .....	43
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	45
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas .....	45
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.5.5 Koefisien Korelasi .....	47
3.5.6 Koefisien Determinasi (R Square).....	47
3.5.7 Uji Hipotesis .....	48
3.6 Sistematika Penulisan.....	50
3.7. Langkah dan Jadwal Kerja .....	51
3.7.1 Langkah Kerja.....	51
3.7.2 Jadwal Kerja .....	51
<b>BAB IV .....</b>	<b>52</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	52
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Haleyora Powerindo.....	52
4.1.2. Struktur Organisasi .....	53
4.2 Pembahasan .....	53
4.2.1. Deskripsi Profil Responden .....	53
4.2.1.1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	54
4.2.1.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.1.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.2.2 Uji Validitas.....	55
4.2.2.1. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) .....	56
4.2.2.2. Uji Validitas Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ).....	56
4.2.2.3. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim ( $X_3$ ) .....	57
4.2.2.4. Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y).....	58
4.2.3. Uji Reabilitas .....	58
4.2.4. Hasil Analisis Linier Berganda .....	59
<b>Sumber :Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25 .....</b>	<b>60</b>
4.2.5. Uji Koefisien Korelasi $R$ .....	61
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
4.2.7. Uji Hipotesis .....	64

4.2.7.1 Uji Simultan ( Uji F).....	64
4.2.7.2 Uji Parsial ( Uji t) .....	65
4.3 Pembahasan .....	66
<b>BAB V.....</b>	<b>69</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>



## ABSTRAK

**Dwi Puspa Sari, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Motivasi Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT HALEYORA POWER INDO” dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. dan Bapak M.A Baidowi, S.E,MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Motivasi Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT HALEYORA POWERINDO, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerja Sama Tim (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari bidang pelayanan dan Administrasi dan bidang Transaksi Energi, pengambilan sampel dengan jumlah responden sebanyak 36 Orang.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Kecerdasan Emosional Motivasi Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan yaitu  $Y = -7.253 + 0.291 X_1 + 0.687 X_2 + 0.187 X_3 + e$ . Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Motivasi Kerja (X2) Kerja Sama Tim (X3) terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikannya sebesar  $t_{sig} = 0,000$  yang bearti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X1 (Kecerdasan Emosional) terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t hitung  $2,097 > t$  tabel  $2,02$  dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,044$  yang bearti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Bahwa Kecerdasan Emosional (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Pada PT HALEYORA POWERINDO. Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t hitung  $4,688 > t$  tabel  $2,02$  dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,000$  yang bearti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Bahwa Kecerdasan Emosional (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT HALEYORA POWERINDO. Hasil uji t Signifikan pengaruh Variabel X3 (Kerjasama Tim) terhadap Prestasi Kerja diperoleh nilai t hitung  $1,428 > t$  tabel  $2,02$  dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,166$  yang bearti lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Bahwa Kerjasama Tim (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT HALEYORA POWERINDO.

**Kata Kunci :** *Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Kerja sama Tim, dan Prestasi Kerja Karyawa*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kecerdasan emosional atau sering disebut juga EQ (emotional quotient) sekarang ini menjadi topik hangat dan menjadi salah satu pertimbangan sebelum sebuah perusahaan mempekerjakan karyawan. Seseorang memiliki kecerdasan emosional apabila dia mampu mengenali dan mengerti emosi diri sendiri dan orang lain. Pentingnya kecerdasan emosional dapat bermanfaat seperti dalam membuat keputusan, mencari solusi dari sebuah masalah, dan berkomunikasi dengan teman atau partner kerja. Apabila karyawan memiliki kecerdasan emosional, berarti karyawan dapat mengidentifikasi dan mengontrol emosi seperti Ketika frustrasi atau merasa sedih. Kecerdasaan emosional bukan hanya merupakan bagian kecil dari kerja karyawan, tapi merupakan hal yang sangat berpengaruh pada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang optimal agar mendapatkan sebuah prestasi kerja. Prestasi kerja karyawan cukup penting bagi karyawan maupun perusahaan karena dari penilaian kerja menjadi pusat perencanaan karir bagi karyawan sekaligus mendapatkan promosi bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja karyawan bisa menjadi motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Berbicara tentang motivasi kerja, Motivasi kerja yang bermakna sebagai kata menggerakkan dan memberi daya penggerak dalam diri seseorang. Daya

tersebut memunculkan kegairahan bekerja sehingga mereka mau mengerahkan segala usaha demi mencapai target yang dituju di suatu pekerjaan. Terdapat dua jenis motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mengacu pada perasaan puas yang muncul dari dalam diri seseorang saat mengerjakan suatu tugas. Misalnya, rasa tertarik, tertantang, ingin belajar hal baru, merasa bertanggung jawab dan ingin memaksimalkan potensi diri. Sementara, motivasi ekstrinsik berhubungan erat dengan sesuatu yang akan diterima seseorang setelah pekerjaan tersebut selesai, yaitu berupa imbalan. Sumber motivasi ini dari luar diri individu. Contohnya adalah gaji tunjangan serta promosi.

Ada beberapa alasan mengapa motivasi karyawan perlu dibahas lebih lanjut. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan. Motivasi kerja karyawan di perusahaan sangatlah penting. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia dalam organisasi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang di sumbangkan terhadap organisasi, dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi juga merupakan factor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sebuah pekerjaan baru. Ada beberapa tujuan di berikannya motivasi kerja untuk karyawan, diantaranya adalah mengubah prilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan perusahaan, selain itu agar muncul gairah berprestasi dalam bekerja guna meningkatkan disiplin dan prestasi kerja.

Kerja sama tim salah satu faktor penting dalam sebuah pekerjaan tentu memberikan dampak positif juga bagi perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, tentu saja tidak dapat berdiri sendiri-sendiri, melainkan ada banyak karyawan yang terdapat di dalamnya dan harus saling membantu antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. disinilah kerja sama yang baik bisa terwujud, sehingga pada intinya visi dan misi perusahaan dapat di capai secara optimal dan dengan jalan yang jauh lebih efektif. Beberapa manfaat yang secara umum bisa di peroleh melalui adanya kerja sama tim membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan lebih cepat tentunya setiap karyawan yang bergabung dalam perusahaan yang sama akan memiliki visi dan misi yang sama pula. Oleh sebab itu dengan adanya kerja sama tim maka apa yang jadi tujuan Bersama dapat di capai secara lebih cepat dari pada di laksana. Kerja sama tim salah satu variable yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. karena dengan adanya kerja sama tim yang berkualitas maka akan menghasilkan pencapaian kerja yang maksimal dan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Mengenai prestasi kerja, definisi prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan, tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Penilaian

prestasi kerja ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat menguasai kecerdasan emosionalnya, motivasi kerja karyawan, dan kerja sama tim setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan, di butuhkan adanya meningkatkan kecerdasan emosional bagi karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, meningkatkan lagi kerja sama sesama karyawan untuk membentuk tim yang berkualitas. Dari kerangka teori tersebut penulis tertarik menjadikan PT. HALEYORA POWERINDO sebagai objek penelitian. Adapun penyebabnya ialah perusahaan tersebut merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang pengaman, industrial cleaning, building management, layanan operasi dan pemeliharaan (ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Yang beralamat Jl. Demang 1 No. 4794 ke. Lorok pakjo Kec. Ilir barat 1 kota Palembang.

PT. HALEYORA POWERINDO memiliki beberapa masalah terkait dengan kecerdasan emosional yaitu beberapa karyawan yang mengambil suatu tindakan atau keputusan yang kurang tepat dalam sebuah tugas, kurang nya rasa bertanggung jawab, memiliki gaya komunikasi pasif atau agresif, menolak untuk bekerja sama tim, terlalu kritis atau tidak mau menerima pendapat dari orang lain. dalam tindakan tersebut sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya, dimana karyawan tidak dapat mengendalikan emosinya sebagai

motivasi diri. Kecerdasan emosional juga perlu ditingkatkan supaya karyawan dapat bekerja sama dengan baik.

Selain kecerdasan emosional bawasanya masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki Motivasi terhadap pekerjaannya, sebagai contoh para karyawan kurang menunjukkan rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini bisa diakibatkan karena kurangnya perhatian perusahaan kepada para karyawannya sebagai contoh ialah kurangnya kompensasi bagi karyawan. Sementara itu terdapat juga faktor kerjasama tim dimana komunikasi tidak lancar serta kurang peduli sesama rekan kerja yang mengakibatkan hubungan buruk antar rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO ?
3. Apakah ada pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO?

4. Apakah ada pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kerja sama tim secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO
3. Pengaruh kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO
4. Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan kerja sama tim secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. HALEYORA POWERINDO

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini di harapkan dapat digunakan, anantara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasusnya mengenai Pengaruh Kecerdasan Emosional,

motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan PT. HALEYORA POWERINDO.

## 2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan sekaligus pemikiran dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawannya.

## 3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penerapan ilmu yang telah penulis dapat selama masa perkuliahan Ekonomi Manajemen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto . S. (2018). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : rineka cipta.
- Brantas. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler. (2017). *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Dalyono, (2019). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: rineka cipta.
- Fitria Hardiyati, M. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria Hardiyati (2017) *Pengaruh internasiona trust terhadap teamwork pda karyawan pizza hut cabang Yogyakarta* jurusan psikologi fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negri Semarang
- Ghozali, imam. (2017). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.Semarang UNDIP.
- Goleman, Daniel .(2018). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1 16| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id) 220 Terjemahan oleh T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel (2019). *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan oleh T. Hermaya. 2004. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goleman, Daniel. (2019). *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hartati. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: SUIita
- Hasibuan, Malayu S.P.( 2017). *Motivasi kerja*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, (2021) Universitas Tridinanti Palembang.
- Ranupandojo, dan Husman. (2017). *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan Pertama. Jakarta: Publisher.

- Richard L(2018) *Pengaruh kerja sama tim terhadap efektivitas kerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Solider lampung.*
- Robbins dan Judge, (2018), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta Tjokorda SayukiUniversitas.
- Sariyathi. (2017), *Melejitkan Kecerdasan Emosi (EQ) Buah Hati*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sopiah, , (2018), “*Karakteristik tim*”, Grasindo: Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Manajemen Pemasaran: Teori & Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016), *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke 25. Bandung: CV.Alfabeta
- Sugiono (2018). *Disiplin kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT. Pratnya Pramito.
- West, J. (2018). *Teamwork*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wilson bangun dan McClelland’s (2017). *Manajemen. Motivasi kerja* Jakarta: Salemba Empat. Jilid 1. Diterjemahkan oleh Diana Angelica.
- Winardi (2016). *Motivasi kerja. Buletin Psikologi Tahun IV,Nomor 2,Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII*
- Wiratna (2018)*Pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Indonesia Denpasar*