

PENGARUH KETELADANAN PEMIMPIN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL TELUK LAMONG

Icha Ainul Fitrah¹, Gugus Wijonarko², Soedarmanto³, Nur Widyawati⁴

STIA dan Manajemen Keplabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya, JL Perak Barat No 173, Surabaya, Indonesia

E-mail: ¹ Ichaafitrah@gmail.com, ² gugus.wijonarko@stiamak.ac.id,

³ soedarmanto@stiamak.ac.id, ⁴ nur.widyawati@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keteladanan pemimpin (X1), kecerdasan emosional (X3), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Terminal Teluk Lamong. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian dari karyawan PT Terminal Teluk Lamong dengan pengambilan sampel *probability sampling* sebanyak 73 orang dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keteladanan pemimpin dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun secara simultan, ketiga variabel berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan keteladanan pemimpin dan kecerdasan emosional sebagai faktor yang lebih dominan.

Kata Kunci: Keteladanan Pemimpin, Kecerdasan Emosional, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of leader exemplarity (X1), emotional intelligence (X3), and work environment (X3) on employee performance (Y) at PT Terminal Teluk Lamong. This type of research uses a quantitative method, with the research population consisting of employees at PT Terminal Teluk Lamong, and a probability sampling of 73 people with the assistance of the SPSS program. The research results show that partially, leader exemplarity and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant partial effect. However, simultaneously, all three variables contribute to employee performance, with leader exemplarity and emotional intelligence being the more dominant factors.

Keywords: Influence of leader exemplarity, emotional intelligence, work environment and employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting dalam organisasi, dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan dipengaruhi oleh SDM. Menurut (Nong Desa & Wijonarko, 2025) keberhasilan organisasi bergantung pada bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berjalan. Pengelolaan sumber daya manusia mencakup hal-hal seperti meningkatkan kepemimpinan, meningkatkan kecerdasan emosional, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan tujuan perusahaan, jika kinerja mereka sangat baik dan bertanggung jawab maka tujuan perusahaan akan dengan mudah dicapai. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan guna menjaga kestabilan pelabuhan. Aktivitas para karyawan memiliki keahlian tinggi untuk mengelola semua operasi perusahaan. Menurut (Karyawan et al., 2021). Di era persaingan yang sangat ketat, perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan setiap karyawan. (Dwi et al., 2024).

Salah satu faktor yang berperan penting adalah keteladanan pemimpin. Keteladanan pemimpin adalah sebuah proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang (Siregar dan Wardi, 2023). Keteladanan pemimpin bisa menjadi contoh untuk karyawan bisa besikap sebagaimana contoh dari pimpinan, seperti cara mengayomi bawahan atau pada saat adil ketika memberikan pekerjaan. Pemimpin menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang diharapkan bisa memberikan contoh yang baik seperti pembagian tugas yang sesuai, bisa menerima saran dan kritik dari bawahan serta mau berkomunikasi dengan bawahan. Keteladanan seorang pemimpin diharapkan bisa mempengaruhi dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, penerapan keteladanan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemimpin agar bisa menciptakan kinerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah dimana karyawan dapat mengatur emosi, pengendalian mood, penempatan diri serta kesadaran diri dalam suatu situasi. Kecerdasan emosional membuat lingkungan kerja minim konflik sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan tepat waktu. Karyawan dapat menyikapi segala hal yang terjadi di tempat kerja secara lebih bijak dan ini akan menguntungkan perusahaan (Darmawan dan Putra, 2022).

Selain itu lingkungan kerja menjadi faktor dari kinerja karyawan, lingkungan kerja juga menjadi dampak terjadinya kinerja karyawan yang produktif atau tidak, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan banyak tekanan maka akan menimbulkan stres serta rasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang diemban. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara langsung atau tidak langsung berhubungan dengan seorang karyawan ditempat kerja (Putri Adhisty et al., 2023). Lingkungan yang baik maka akan menghasilkan SDM yang baik pula, menjaga kesehatan mental saat bekerja ialah hal yang begitu penting bagi seorang karyawan demi diri sendiri, keluarga dan perusahaan.

PT Terminal Teluk Lamong yang dimana ditempat tersebut merupakan penyedia jasa pelabuhan khususnya bongkar muat peti kemas dan curah kering, bisnis logistik kompleks yang bergantung terhadap kinerja SDM dan mempunyai struktur organisasi yang besar maupun terget kinerja tinggi, tentunya memiliki peran penting dalam rantai logistik nasional. Dengan jumlah karyawan yang cukup besar dan kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan operasional dan strategis. Oleh karena itu, penting untuk bisa memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Lingkungan kerja yang berat dan para pegawai yang harus pintar mengatur emosi dikala bekerja dengan segala keadaan, serta tuntutan dari pemimpin yang harus dilakukan dengan sebaik mungkin.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh keteladanan pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; serta (4) menguji dan menganalisis pengaruh keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong.

A. Kajian Teroritis

1. Keteladanan Pemimpin

keteladanan pemimpin adalah sikap pemimpin yang menjadi panutan moral dan perilaku bagi orang yang dipimpin, tidak hanya lewat ucapan tapi dari tindakan nyata. Menurut (Kouzes dan Posner, 2023) bahwa keteladanan pemimpin yang efektif tidak hanya menyampaikan nilai, tetapi juga komitmen melalui tindakan nyata. Dengan menjadi teladan, pemimpin membangun kredibilitas dan kepercayaan di antara anggota timnya. Indikator keteladanan pemimpin (Bass dan Avolio, 1994) dalam (Judge dan Robbins, 2017):

- a. Perilaku etnis dan moral
- b. Konsistensi dan keadilan dalam keputusan
- c. Kepedulian terhadap bawahan
- d. Disiplin dan komitmen terhadap tugas
- e. Kemampuan memberikan inspirasi

2. Kecerdasan Emosional

Menurut (Riadi, 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan. Kecerdasan emosional begitu penting untuk individu seseorang saat dirinya berada disebuah suasana kerja, kepintaran yang tinggi serta bisa menjaga egonya, memiliki pemahaman akan ego rekan kerjanya. Berikut indikator kecerdasan emosional (Syamsu Yusuf, 2014:240) dalam (Davai et al., 2022, p. 300) :

- a. Kesadaran Diri
- b. Mengelola Emosi
- c. Memanfaatkan Emosi secara Produktif
- d. Empati
- e. Membina Hubungan

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Indriyati, 2022) dalam (Marisyah, 2022, p. 578) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di kelola, dikembangkan, dan diperhatikan oleh manajemen. Indikator lingkungan kerja yaitu (Fachrezi dan Khair, 2020) dalam (Sanaba et al., 2022, p. 88):

- a. Fasilitas
- b. Kebisingan
- c. Sirkulasi udara
- d. Hubungan kerja

4. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah tingkat pencapaian yang didapatkan seseorang atau organisasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Menurut (Wijonarko dan Wirapraja, 2023). Kinerja karyawan sangatlah penting untuk keberhasilan dan kemajuan organisasi atau perusahaan, maka itu kinerja tenaga kerja sangat membantu dalam mencapai hasil yang dituju karena hal ini perusahaan dengan sebaik mungkin memperhatikan kinerja karyawan. Berikut indikator kinerja karyawan (Robbins, 2006) dalam (Sanaba et al., 2022, p. 88):

- a. Mutu kinerja
- b. Ketepatan waktu
- c. Efektivitas
- d. Mandiri
- e. Komitmen

II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berbasis kuesioner yang belum banyak dipelajari, dan menguji ketiga variabel sekaligus dalam konteks pelabuhan logistik nasional yang padat kerja. Ini adalah inovasi baru dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana lingkungan kerja, kecerdasan emosional, dan contoh pemimpin memengaruhi kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong secara parsial dan simultan. Menggunakan *Probability* sampling dengan sampel sebanyak 73 orang karyawan PT Terminal Teluk Lamong, rumus yang digunakan ialah rumus slovin dengan kesalahan 10%.

A. Definisi Operasional Variabel**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Keteladanan Pemimpin (X1)	keteladanan pemimpin adalah sikap pemimpin yang menjadi panutan moral dan perilaku bagi para pengikutnya, tidak hanya lewat ucapan tapi dari tindakan nyata	1. Perilaku etnis 2. Konsistensi dan keadilan 3. Kepedulian 4. Disiplin dan komitmen 5. Kemampuan Sumber: Menurut (Bass & Avolio, 1994) dalam (Judge & Robbins, 2017)	Likert
2.	Kecerdasan Emosional (X2)	kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan.	1. Kesadaran diri 2. Mengelola emosi 3. Memanfaatkan emosi secara produktif 4. Empati 5. Membina hubungan Sumber : Menurut (Syamsu Yusuf 2014:240) dalam (Davaei et al., 2022, p. 300)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X3)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi 4. Hubungan kerja	Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
		langsung akan berpengaruh terhadap karyawan	Sumber : Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) dalam (Sanaba et al., 2022, p. 88)	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.	1. Mutu Kinerja 2. Ketepatan Waktu 3. Efektivitas 4. Mandiri 5. Komitmen Sumber : Menurut (Robbins, 2006) dalam (Sanaba et al., 2022, p. 88)	Likert

Sumber: Para Ahli

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan pada suatu objek, kejadian, perilaku atau situasi untuk mengumpulkan data. Penulis melaksanakan penelitian langsung pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

2. Wawancara

Wawancara ialah percakapan tanya jawab untuk bisa mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari narasumber, dimana peneliti langsung melakukan wawancara dengan narasumber dari PT Terminal Teluk Lamong.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah kumpulan dari beberapa pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang digunakan dalam penelitian. Angket menggunakan metode skala likert, dirancang sedemikian dengan skala 5 point dengan range tersebut: Sangat tidak setuju (1) – Sangat setuju (5) melalui google formulir.

4. Studi literatur

Studi literatur pada penelitian ini ialah membaca literatur yang berasal dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, buku dan internet.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis adakah pengaruh variabel keteladanan pemimpin, kecerdasan

emosional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 29. Serta uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda maka formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefesiensi regresi variabel Keteladanan Pemimpin

β_2 = Koefesiensi regresi variabel Kecerdasan Emosional

β_3 = Koefesiensi regresi variabel Lingkungan Kerja

X1 = Keteladanan Pemimpin

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Lingkungan Kerja

e = Estimasi error dari masing-masing variabel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

A. Hasil Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} (n-2) = (73-2) = 71$. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai $r_{tabel} .0,230$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung	Ket.
KETELADANAN PEMIMPIN (X1)		
X1.1	0.592	VALID
X1.2	0.617	VALID
X1.3	0.678	VALID
X1.4	0.580	VALID
X1.5	0.697	VALID
KECERDASAN EMOSIONAL (X2)		
X2.1	0.573	VALID
X2.2	0.523	VALID
X2.3	0.638	VALID
X2.4	0.679	VALID
X2.5	0.721	VALID
LINGKUNGAN KERJA (X3)		
X3.1	0.799	VALID
X3.2	0.672	VALID
X3.3	0.692	VALID
X3.4	0.681	VALID

KINERJA KARYAWAN (Y)		
Y1.1	0.634	VALID
Y1.2	0.782	VALID
Y1.3	0.549	VALID
Y1.4	0.526	VALID
Y1.5	0.626	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil olah data diatas, bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

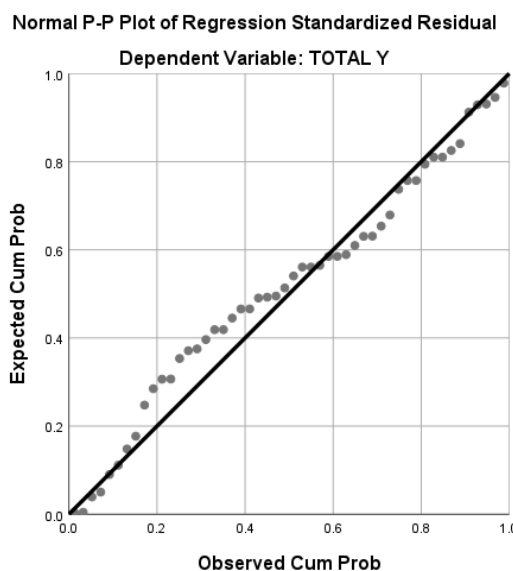
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Keteladanan Pemimpin	0,628	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,618	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,675	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,614	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha > 0,06 sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

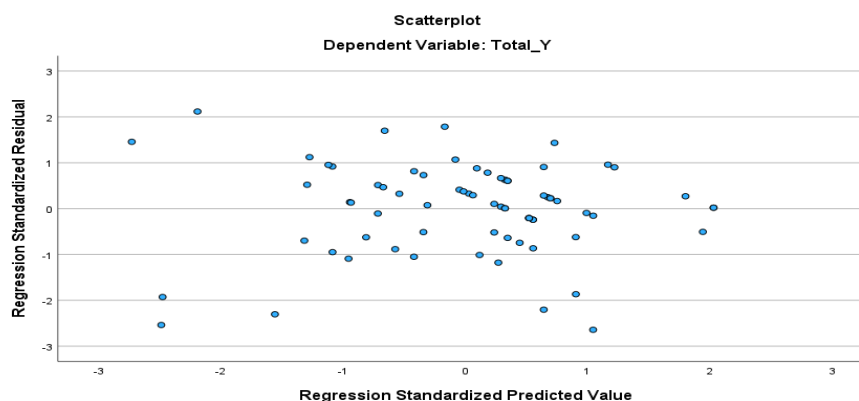


Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi 1 dan 2 dinyatakan normal.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan semua persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)	-	-
Keteladanan Pemimpin	0.571	1.753
Kecerdasan Emosional	0.829	1.207
Lingkungan Kerja	0.625	1.601

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Secara keseluruhan, karena semua nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terpengaruh oleh multikolinearitas yang signifikan, sehingga hasil regresi dapat diandalkan.

5. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

Statistik	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.66	24.97	21.42	1.746	73
Residual	-4.248	3.402	0.000	1.573	73
Std. Predicted Value	-2.729	2.029	0.000	1.000	73
Std. Residual	-2.643	2.117	0.000	0.979	73

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Nilai rata-rata untuk residual adalah 0, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak bias, dengan distribusi residual yang simetris di sekitar nol. Nilai standard deviation untuk residual sebesar 1.573 menunjukkan sebaran residual sekitar nilai rata-rata. Begitu juga dengan standardized residual yang memiliki distribusi dengan mean = 0 dan standard deviation = 0.979, menunjukkan bahwa model regresi relatif stabil.

C. Deskripsi Statistika

Tabel 5 Deskripsi statistika

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
Keteladanan Pemimpin (X1)	73	21.11	2.413	13	25
Kecerdasan Emosional (X2)	73	20.40	2.712	13	25
Lingkungan Kerja (X3)	73	16.67	2.298	8	20
Kinerja Karyawan (Y)	73	21.42	2.351	13	25

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif tinggi untuk semua variabel yang diukur, dengan variasi yang moderat di setiap aspek.

D. Hasil Uji Regresi

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.245	1.901	2.233	.029		
	Total_X1	.305	.104	.313	2.936	.005	.571
	Total_X2	.401	.077	.463	5.227	<.001	.829
	Total_X3	.153	.104	.150	1.470	.146	.625

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan formula yakni:

$$Y = 4.245 + 0.305X_1 + 0.401X_2 + 0.153X_3 + \epsilon$$

Konstanta sebesar 4.245 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika semua variabel independen (keteladanan kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja) bernilai 0. Dengan kata lain, jika keteladanan kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh atau memiliki nilai nol, maka kinerja

karyawan diperkirakan akan berada pada angka 4.245. Konstanta ini memberikan titik awal atau dasar untuk perhitungan kinerja karyawan dalam model regresi ini.

Keteladanan Pemimpin Koefisien regresi sebesar 0.305 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada keteladanan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.305, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Kecerdasan Emosional Koefisien regresi sebesar 0.401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.401, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Lingkungan Kerja Koefisien regresi sebesar 0.153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.153, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.532	1.607

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Adjusted R Square sebesar 0.532 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, sekitar 53.2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan variabilitas data, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh namun tidak terukur dalam model ini.

2. Hasil Uji T

Tabel 8 Hasil uji T

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.245	1.901		2.233	.029		
	Total_X1	.305	.104	.313	2.936	.005	.571	1.753
	Total_X2	.401	.077	.463	5.227	<.001	.829	1.207
	Total_X3	.153	.104	.150	1.470	.146	.625	1.601

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Rumus yang digunakan untuk menghitung t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k-1}$$

Dengan:

$\alpha = 0.05$ (Tingkat signifikansi)

$n = 73$ (Jumlah data responden)

$k = 3$ (Jumlah variabel independent)

Maka derajat kebebasan (df) adalah:

$$df = n - k - 1 = 69$$

Menggunakan distribusi t dengan $df = 69$ dan $\alpha = 0.05$, nilai t tabel diperoleh adalah 1.995

Berdasarkan tabel diatas pada variabel keteladanan pemimpin nilai thitung 2,936 > 1,995 dan nilai Sig. 0,005 < 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Pada variabel kecerdasan emosional nilai thitung 5,227 > 1,995 dan nilai Sig. <0.001 sangat kecil dari 0,5 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Pada variabel lingkungan kerja nilai thitung 1,470 < 1,995 dan nilai Sig. 0,146 > 0,05 maka dinyatakan hipotesis ketiga tidak diterima.

3. Hasil Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.576	3	73.192	28.331	<.001 ^b
	Residual	178.259	69	2.583		
	Total	397.836	72			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

$$F_{tabel} = F_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$$

Keterangan:

$k = 3$ (Jumlah variabel independent: keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja)

$n = 73$ (Jumlah responden)

Maka derajat kebebasan untuk model (df_1) dan residu (df_2) dapat dihitung sebagai berikut:

$$df_1 = k = 3, df_2 = n - k = 73 - 3 = 70$$

Dengan menggunakan distribusi F untuk $\alpha = 0.05$, derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 70$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2.75.

H4: Diduga keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Fhitung 28,331 > 2,75 dan nilai Sig sangat kecil < 0,001 yang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Hubungan Keteladanan Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung 2,936 > 1,995 dan nilai Sig. 0,005 < 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Maka keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Wiyono, 2022) tentang pengaruh motivasi kerja dan keteladanan pemimpin kerja terhadap kinerja karyawan, yang menemukan bahwa keteladanan pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. keteladanan pemimpin yang dilakukan oleh pemimpin PT Terminal Teluk Lamong berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemimpin yang bersikap adil, komunikatif akan mendorong karyawan untuk meniru sikap tersebut dalam kegiatan bekerja sehari-hari.

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung 5,227 > 1,995 dan nilai Sig. <0,001 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Maka kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewianawati et al., 2022) Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kecerdasan emosional yang ada PT Terminal Teluk Lamong berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bekerja di pelabuhan menuntut untuk tepat waktu maka itu penting menjaga emosi dan berempati terhadap rekan kerja untuk menjaga kualitas kinerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung $1,470 < 1,995$ dan nilai Sig. $0,146 > 0,05$ maka dinyatakan hipotesis ketiga tidak diterima. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani, 2020) tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediator motivasi kerja, studi kasus pada pegawai badan litbang dan inovasi kementerian LHK. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT Terminal Teluk Lamong tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan hal ini disebabkan karyawan yang telah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja PT Terminal Teluk Lamong, fasilitas kerja yang sudah memadai, merasa nyaman dan memiliki hubungan yang baik antar karyawan.

IV. PENUTUP.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, keteladanan pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Pemimpin yang dapat memberikan contoh perilaku sesuai nilai moral, tidak membedakan karyawan, memperhatikan kebutuhan bawahan serta menunjukkan tanggung jawab mampu meningkatkan semangat karyawan. Karyawan cenderung meniru perilaku baik dari pemimpinnya, yang berimbas pada peningkatan kinerja mereka.
2. Kecerdasan emosional terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Karyawan yang dapat mengendalikan emosi saat tekanan kerja, terbuka dalam komunikasi sesama karyawan serta menggunakan dorongan emosional untuk target kerja maka mampu berperan secara maksimal. Kecerdasan emosional yang tinggi mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa di PT Terminal Teluk Lamong lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan aktivitas kinerja karyawan. Karyawan sudah cenderung beradaptasi dengan lingkungan, mendapatkan fasilitas yang memadai, merasa nyaman dengan keadaan sekitar PT Terminal Teluk Lamong, dan memiliki hubungan harmonis antar karyawan sehingga lingkungan kerja tidak menjadi faktor pendorong kuat untuk kinerja karyawan.

4. Keteladanan pemimpin, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, ketiga faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal. Keteladanan pemimpin memberikan contoh dan inspirasi, kecerdasan emosional meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan emosional di tempat kerja, serta dukungan lingkungan kerja yang stabil memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI.

- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Davaei, M., Gunkel, M., Veglio, V., & Taras, V. (2022). The influence of cultural intelligence and emotional intelligence on conflict occurrence and performance in global virtual teams. *Journal of International Management*, 28(4), 291–305. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100969>
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iiii.47>
- Dwi, N., Hanna, M., & Kalangi, E. (2024). Pengaruh Disiplin, Stres, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Di PT Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*, 01(01), 1–17. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jut/article/view/118>
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Karyawan, K., Pada, S., Bangun, P. T., Bersama, C., Fradila, A., Hanna, M., Kalangi, E., & Sos, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bangun Cipta Bersama). *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)*,.

- Kouzes, J., & Posner, B. (2023). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Jossey bass.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nong Desa, E. S., & Wijonarko, G. (2025). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Gresik*. 02(01), 1–18.
- Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., DwiYanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Riadi, M. (2022). *Kecerdasan Emosional (EQ) - Pengertian, Aspek, Ciri, dan Cara Mengembangkan*. Kajianpustaka.Com. <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/kecerdasan-emosional-eq.html#6-daftar-pustaka>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 2223–2229. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058>
- Wardani, W. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediator Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Litbang dan Inovasi Kementerian LHK). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (Ghrm) Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2836>
- Wiyono, S. T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keteladanan Pemimpin Terhadap Peningkatan Kinerja Awak Kapal. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 23(September), 79–84.

