

**KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII KEBUN
CIBUNGUR SUKABUMI BERDASARKAN EFIKASI DIRI
DAN KECERDASAN EMOSIONAL**

***EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII KEBUN
CIBUNGUR SUKABUMI BASED ON SELF-EFFICIENCY
AND EMOTIONAL INTELLIGENCE***

Raihan Mughits Shalshabill¹, Faizal Mulia Z², Dicky Jhoansyah³
Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}
raihanms26@yahoo.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah metode *saturation sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 karyawan bagian teknik dan pengolahan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai *f*-hitung adalah sebesar 20,683 ($\geq f$ -tabel = 3,209) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka efikasi diri dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa nilai *t*-hitung efikasi diri adalah sebesar 3,200 ($\geq t$ -tabel 2,014) dan nilai *t*-hitung kecerdasan emosional adalah sebesar 2,991 ($\geq t$ -tabel 2,014). Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*This research was conducted to examine the effect of self-efficacy and emotional intelligence on employee performance at PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. The method used in this research is an associative method with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. The sampling technique used was the method of saturation sampling by distributing questionnaires to 47 employees of the engineering and processing division of PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. The results prove that the *f*-count value is 20.683 ($\geq f$ -table = 3.209) with a significance value of 0.000 (< 0.05). So self-efficacy and emotional intelligence simultaneously have a significant positive effect on employee performance. The results also prove that the *t*-count value of self-efficacy is 3.200 ($\geq t$ -table 2.014) and the *t*-value of emotional intelligence is 2.991 ($\geq t$ -table 2.014). So it can be concluded that self-efficacy has a significant positive effect on employee performance and emotional intelligence has a significant positive effect on employee performance.*

Keywords: Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Penurunan pertumbuhan ekonomi Indonesia beberapa tahun terakhir telah membuat persaingan usaha di berbagai industri menjadi semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus bisa menjaga keberlangsungan usahanya di tengah kondisi yang sulit tersebut. Perusahaan yang bisa bertahan dan tetap kompetitif dalam persaingan usaha adalah perusahaan yang mampu menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksinya khususnya bagi perusahaan yang bergerak sebagai produsen. Kualitas dan kuantitas hasil produksi perusahaan yang baik dan maksimal dapat diperoleh bilamana perusahaan mampu memberdayakan para karyawannya, mengingat karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangatlah berperan penting dalam jalannya aktivitas perusahaan tempatnya bekerja (Munawirsyah, 2018). Maka dari itu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya menjaga dan meningkatkan hasil produksinya baik secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan atensi lebih dari perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan para karyawannya melalui peningkatan kinerja mereka karena karyawan melalui kinerjanya akan sangat mempengaruhi kesuksesan dan kejayaan sebuah perusahaan (Sari *et al.*, 2017).

Kinerja karyawan merupakan kapabilitas suatu individu karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dan mencapai kesuksesan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan pada tiap pekerjaan yang diamanatkan kepada setiap karyawan (Riani *et al.*, 2020). Karyawan yang mampu menuntaskan pekerjaannya selaras dengan target yang ditetapkan perusahaan baik itu mutu hasil kerja yang baik, jumlah pekerjaan atau produksi yang dihasilkan tepat atau bahkan melebihi target, ketepatan waktu menuntaskan pekerjaan dan target-target lainnya, adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sehingga ia dapat dikategorikan sebagai karyawan berprestasi dan termasuk

kedalam aset berharga perusahaan. Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan, tentu perusahaan menginginkan karyawan yang bisa menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Maka dari itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh pihak manajerial perusahaan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia mengenai faktor, cara atau metode untuk membuat kinerja karyawan jadi meningkat (Rosa, 2015). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan. Salah satu faktor tersebut berasal dari dalam individu karyawan sendiri yaitu

Efikasi diri. Efikasi diri menjadi faktor penentu kinerja karyawan karena melalui tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan merasa yakin atas kapabilitasnya dalam bekerja sehingga ia menganggap setiap kesulitan yang ia temui dalam pekerjaannya merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi di mana ia yakin dan percaya diri dalam menghadapinya. Selain itu karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam membangun keinginan atau hasrat untuk dapat menjadi karyawan yang berprestasi dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari hal hal yang menyulitkannya dan tidak tertarik untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit atau penuh tantangan sehingga akan menghambat kinerjanya (Wastuti, 2018).

Selain efikasi diri, faktor lain yang berasal dari dalam individu karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Di samping karyawan harus cerdas secara intelektual, karyawan juga harus cerdas secara emosional di mana ia paham akan emosi atau perasaannya sekaligus ia mampu memilah dan memanfaatkan perasaannya dengan akurat sehingga ia bisa mempertahankan motivasinya dalam bekerja walaupun sedang dalam kondisi di bawah tekanan dan tuntutan pekerjaan

yang tinggi yang tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya yang maksimal (Abdillah & Rahmat, 2017). Maka melalui tingginya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan, berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mampu dikerjakan dan diselesaikan olehnya sesuai dengan standar dan target perusahaan (Ula, 2020).

Untuk dapat mengetahui dan memahami akan pengaruh efikasi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, peneliti memutuskan untuk mengadakan penelitian di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Unit Kebun Cibungur Sukabumi merupakan salah satu unit kebun dari BUMN perkebunan terkemuka di Indonesia yaitu PT Perkebunan Nusantara VIII yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan komoditas karet.

Dari hasil pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan, ditemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan terkait kuantitas kerja karyawan yang bekerja di bagian teknik dan pengolahan pada perusahaan. Permasalahan tersebut dilihat dari adanya penurunan jumlah hasil produksi olahan produk karet kering dalam empat bulan terakhir di tahun 2020 di mulai dari bulan Agustus sampai bulan November di mana penurunan jumlah produksi tersebut menyebabkan target produksi perusahaan menjadi tidak tercapai. Penurunan kinerja karyawan ini diduga disebabkan oleh efikasi diri dan kecerdasan emosional karyawan yang masih belum kuat dan maksimal.

Menurut Bandura dalam Alwisol (2009) efikasi diri adalah keyakinan suatu individu akan kemampuan atau kapabilitas yang ia miliki dalam mengatur dan menunjukkan sebuah tindakan untuk menghasilkan sebuah tindakan yang diharapkan. Sedangkan menurut Stajkovic dan Luthans (dalam Susanto, 2018) efikasi diri adalah keyakinan yang individu miliki terhadap kapabilitasnya dalam

mengupayakan usaha apapun supaya dapat sukses dan berhasil termasuk mencapai kesuksesan dalam mengerjakan semua tugas pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah rasa yakin yang seseorang miliki akan kemampuannya bertindak sesuai dengan harapan dan mencapai keberhasilan termasuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun dalam rangka mengukur efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan, dapat digunakan dimensi efikasi diri yang telah ditetapkan oleh Bandura (dalam Wastuti, 2018) di antaranya : (1) *Level* (2) *Strength* dan (3) *Generality*.

Maka dalam penelitian ini digunakan dimensi efikasi diri sebagaimana berikut ini : (1) *Level* atau tingkat diukur dari persepsi yang berbeda beda dari banyak individu mengenai taraf kesulitan suatu tugas yang dikerjakan (Lengkong *et al.*, 2020) (2) *Strength* atau kekuatan diukur dari tingkat kuat tidaknya suatu individu atas keyakinan yang dimilikinya (Lengkong *et al.*, 2020) dan (3) *Generality* atau keluasan diukur dari keyakinan suatu individu dalam menguasai berbagai tugas atau bidang dalam pekerjaan (Lengkong *et al.*, 2020).

Kecerdasan emosional adalah sebuah kemahiran untuk membuat diri individu menjadi terdorong atau termotivasi, mengatasi kegagalan, mengatur keinginan atau hasrat dan tidak berlebihan ketika merasa gembira, mengendalikan situasi dan kondisi dalam hati serta mengelola stres supaya tidak menyebabkan penurunan kemampuan individu dalam berpikir (Goleman *et al.*, 2005). Sedangkan menurut Robbins (dalam Yakub, 2015) kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* adalah kapabilitas suatu individu untuk mengenali dan mengelola berbagai petunjuk dan informasi emosional. Maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengenali dan melakukan manajemen emosi atau perasaannya atau emosi orang di sekitarnya supaya ia dapat tetap efektif dalam kegiatan yang

dilakukan termasuk dalam bekerja. Adapun dimensi kecerdasan emosional yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional seseorang telah ditetapkan oleh Goleman (dalam Rauf et al., 2019) antara lain : (1) Kesadaran diri (2) Pengaturan diri (3) Motivasi (4) Empati dan (5) Keterampilan Sosial.

Maka dalam penelitian ini digunakan dimensi kecerdasan emosional yang terdiri dari : (1) Kesadaran diri berkaitan dengan pengetahuan seseorang terhadap apa yang dirasakannya yang dapat digunakan sebagai panduan dalam mengambil suatu keputusan (Rauf et al., 2019) (2) Pengaturan diri berkaitan dengan kemampuan manajemen emosi seseorang yang akan menimbulkan dampak yang baik dan positif dalam pekerjaan (Rauf et al., 2019) (3) Motivasi berkaitan dengan seseorang yang mampu memanfaatkan hasratnya sebagai motor penggerak dalam pencapaian tujuan (Rauf et al., 2019) (4) Empati berkaitan dengan kemampuan suatu individu merasakan dan memahami perasaan orang-orang disekitarnya (Rauf et al., 2019) dan (5) Keterampilan sosial berkaitan dengan kapabilitas dalam mengelola emosi atau perasaan sebaik mungkin di kala bersosialisasi dengan siapapun (Rauf et al., 2019).

Menurut Mangkunegara (dalam Indriani et al., 2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang karyawan lakukan selaras dengan tugas yang diamanatkan kepadanya meliputi kualitas maupun kuantitasnya. Sedangkan menurut Sinambela (dalam Ula, 2020) kinerja adalah usaha memenuhi tanggung jawab mengerjakan tugas dan menyempurnakan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Adapun dalam rangka mengukur kinerja karyawan, dapat digunakan dimensi kinerja karyawan yang telah dirumuskan oleh Mathis dan Jackson (dalam Nurhasanah & Sumardi, 2018; Widiyanti & Fitriani, 2017) di antaranya : (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Ketepatan waktu (4) Kemampuan bekerja sama dan

(5) Kehadiran.

Maka dalam penelitian ini digunakan dimensi kinerja karyawan sebagaimana berikut ini : (1) Kuantitas diukur dari seberapa banyak jumlah produk yang karyawan hasilkan atau jumlah tugas yang karyawan tuntaskan (Nurhasanah & Sumardi, 2018) (2) Kualitas diukur dari perolehan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan (Nurhasanah & Sumardi, 2018) (3) Ketepatan waktu diukur dari mampu tidaknya karyawan menuntaskan tugas pekerjaannya sesuai dengan ketetapan batas waktu dari perusahaan (Nurhasanah & Sumardi, 2018) (4) Kemampuan bekerja sama diukur dari kapabilitas karyawan untuk membangun jalinan kerja sama dengan siapapun rekan kerja di sekitarnya (Nurhasanah & Sumardi, 2018) dan (5) Kehadiran diukur dari tingkat kehadiran atau absensi karyawan (Widiyanti & Fitriani, 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diadakan di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Adapun metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan di PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *saturation sampling* dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 47 orang karyawan bagian teknik dan pengolahan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi. Adapun teknik analisis data yang digunakan terdiri dari koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji F simultan dan uji T parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.696 ^a	.485	.461	2.068

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri

Sumber: diolah, 2021

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa nilai R yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,696. Hasil ini dapat diinterpretasikan untuk menentukan kuat tidaknya koefisien korelasi berganda dengan mengacu pada tabel 2.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Keterangan Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2014

Melihat hasil nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu $R = 0,696$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara efikasi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.696 ^a	.485	.461	2.06766

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri

Sumber: diolah, 2021

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,485. Hal ini bermakna bahwa variabel efikasi diri dan kecerdasan emosional sebagai variabel bebas menyumbangkan pengaruhnya sebesar 48,5% terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan sisa nilai sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	2.659	1.585		1.678	.100
Efikasi Diri	.288	.090	.410	3.200	.003
Kecerdasan Emosional	.380	.127	.384	2.991	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah, 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda yang dapat dibuat model persamaannya untuk penelitian ini sebagaimana berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,659 + 0,288 X_1 + 0,380 X_2$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat ditarik kesimpulan di antaranya : (1) Nilai konstanta 2,569 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel efikasi diri dan kecerdasan emosional adalah sebesar 2,596. (2) Nilai koefisien regresi efikasi diri (X_1) sebesar 0,288 mengandung arti bahwa apabila ditambahkan 1% dari nilai efikasi diri maka nilai dari kinerja karyawan ikut meningkat dengan nilai sebesar 0,288. (3) Nilai koefisien regresi kecerdasan emosional (X_2) sebesar 0,380 mengandung arti bahwa apabila ditambahkan 1% dari nilai kecerdasan emosional maka nilai kinerja karyawan

ikut meningkat dengan nilai sebesar 0,380.

Hasil tersebut menunjukkan suatu nilai yang positif sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosional menyumbangkan pengaruh dengan angka positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikansi F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.849	2	88.424	20.683	.000 ^b
	Residual	188.110	44	4.275		
	Total	364.958	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri

Sumber : diolah, 2021

Tabel 5 di atas menunjukkan perolehan hasil dari perhitungan uji F berupa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang diiringi dengan hasil nilai f-hitung sebesar 20,683 di mana nilai ini lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 3,209, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikansi T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	2.659	1.585		1.678	.100
Efikasi Diri	.288	.090	.410	3.200	.003
Kecerdasan Emosional	.380	.127	.384	2.991	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : diolah, 2021

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel efikasi diri adalah sebesar 3,200 dan variabel kecerdasan emosional sebesar 2,991. Kemudian dapat

diidentifikasi bahwa hasil t-hitung efikasi diri mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni $3,200 \geq 2,014$ dan nilai Sig. yang diperoleh yakni $0,003 < 0,05$ sehingga hasil ini menjadi bukti kuat bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian (Wastuti, 2018) dan (Lengkong *et al.*, 2020). Sehingga dapat dikatakan jika efikasi diri pada diri karyawan tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan ikut tinggi dan baik begitupun sebaliknya jika efikasi diri pada karyawan rendah, maka kinerjanya juga akan rendah dan buruk. Maka menjadi penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan efikasi diri para karyawannya karena karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi merupakan karyawan yang sepenuhnya yakin dan percaya akan kemampuan dirinya yang tentunya akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya di mana ia akan mengerahkan segala kemampuannya seoptimal mungkin demi meraih keberhasilan kerja sehingga kinerjanya jadi semakin baik.

Selain itu, dapat diidentifikasi bahwa hasil t-hitung kecerdasan emosional mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai t-tabel yakni $2,991 \geq 2,014$ dan nilai Sig. yang diperoleh yakni $0,005 < 0,05$ sehingga hasil ini menjadi bukti kuat bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil dari penelitian (Nurhasanah & Sumardi, 2018) dan (Ula, 2020).

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin cerdas seorang karyawan secara emosional atau karyawan dengan kecerdasan emosional yang kuat juga cenderung akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi dan kuat. Sehingga selain memperhatikan efikasi diri para karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan kecerdasan emosional

mereka. Mengingat karyawan yang terampil dalam menggunakan kecerdasan emosionalnya merupakan karyawan yang siap dan mampu menghadapi dan menanggulangi rintangan dan hambatan yang menghadangnya dalam usaha merealisasikan tujuannya. Ia akan berupaya mengelola hubungannya baik secara interpersonal maupun intrapersonal supaya dapat memuluskan jalannya dalam meraih tujuan yang diinginkannya (Nurhasanah & Sumardi, 2018). Selain itu karyawan yang cerdas secara emosional akan mampu untuk membangun hubungan sosial yang baik dengan karyawan lainnya sehingga ia dapat menumbuhkan solidaritas dan kerjasama yang baik dan lancar yang akan bermuara pada harmonisnya lingkungan pekerjaannya (Nurhasanah & Sumardi, 2018). Tentu hal tersebut akan membuat pekerjaan karyawan menjadi semakin efektif dan efeknya kinerja karyawan akan mencapai tingkat tertingginya.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian pada karyawan bagian teknik dan pengolahan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan di antaranya :

1. Dari hasil perhitungan uji signifikansi F simultan, diperoleh nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel sebesar $20,683 \geq 3,209$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menjadi bukti kuat bahwa efikasi diri dan kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan uji signifikansi T parsial, diperoleh nilai t-hitung variabel efikasi diri lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $3,200 \geq 2,014$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menjadi bukti kuat bahwa efikasi diri berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Dari hasil perhitungan uji signifikansi T parsial, diperoleh nilai t-hitung variabel kecerdasan emosional lebih besar dari nilai t-tabel yaitu $2,991 \geq 2,014$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menjadi bukti kuat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Cibungur Sukabumi :

1. Perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan efikasi diri para karyawannya melalui berbagai pelatihan yang dapat membangkitkan rasa yakin dan kepercayaan diri karyawan akan kapabilitasnya dalam bekerja.
2. Perusahaan juga perlu untuk lebih memperhatikan sekaligus meningkatkan kecerdasan emosional para karyawannya lewat berbagai pelatihan mengolah emosi dan komunikasi supaya karyawan dapat lebih fokus bekerja tanpa terdistraksi oleh emosi atau perasaan yang menggangu dan dapat lebih mudah membangun hubungan sosial antar karyawan dengan baik lewat kemampuan berkomunikasi dan berempati yang baik sehingga kinerja para karyawan jadi semakin maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 43–57.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMM Press.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. (2005). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. Ke-3. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Indriani, R., Mulia, F., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Training Employee dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(5),
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 26–42.
- Rauf, R., Dorawati, A., & STIE Tri Dharma Nusantara Makassar, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Seiko : Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245.
- Riani, N. F., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(4), 381–390.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 187–197.
- Sari, W. U., Sumiyati, S., & Utama, D. H. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sentosa Hastareksa. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 56–58.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 30–41.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 376–384.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Yakub, S. G. (2015). Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah SAINTIKOM*, 14(3), 160–170.