

**ANALISIS KCERDASAN EMOSIONAL, STRES KERJA, DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN) JAKARTA**

**ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, WORK STRESS, AND
INCENTIVE, ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN) JAKARTA**

Oleh:

**Muhammad Luhfi Fauzi
Isniar Budiarti, S.E., M.Si**

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia
Jalan .Dipatiukur No 112-116, Bandung, Indonesia
Luthifauzi30@gmail.com

ABSTRACT

Abstract: *Human resources (HR) is one of the basic capital, holding an important role in achieving the goals of the organization. Therefore organizations / companies need to manage and develop human resources well. Because the key to the success of a company is not only the superiority of technology and the availability of funds, but human factors are also important factors to achieve the expected productivity and goals of the organization. This research was conducted to examine the effect of emotional intelligence, work stress, and incentives on employee performance. The method used in this study is descriptive analysis and verification analysis. At random sampling. While in collecting technical data used, namely through interviews and questionnaires. The analysis used in this study is multiple regression analysis. The results of this study show that emotional intelligence partially has a significant effect on performance, work stress partially has a significant effect on performance, incentives partially have a significant effect on performance. the most dominant variable affecting performance is work stress compared to emotional intelligence and incentive variables.*

Keyword: Emotional Intelligence, Work Stress, And Identify, On Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut

Marliana Budhiningtias Winanti (2011 : 250) berpendapat bahwa “Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya lainnya adalah sumber daya manusia, karena

betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal”. Oleh karena itu organisasi/perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik.

Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi yang diharapkan.

Agar dapat menjalankan bisnis utamanya dengan baik sebuah perusahaan atau industri didukung oleh pekerjaan-pekerjaan yang menunjang operasional perusahaan. Untuk menjalankan tugas-tugas ini biasanya perusahaan menggunakan jasa tenaga kerja outsourcing atau alih daya.

Jasa tenaga kerja atau outsourcing merupakan tenaga kerja yang dikontrak dan didatangkan dari luar perusahaan yang disediakan oleh perusahaan yang khusus menyediakan jasa tenaga kerja. Sistem kerja outsourcing ini dianggap legal dan telah tertera pada undang-undang ketenaga kerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 64,65, dan 66 yang membolehkan penyediaan jasa tenaga kerja untuk menunjang kegiatan utama perusahaan.

PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN) adalah perusahaan nasional yang menyediakan berbagai macam disiplin dalam konsultasi dan layanan tenaga kerja. Klien utama kami adalah dari Oil and Gas Industri serta industri konstruksi umum di

Indonesia. Sebagai perusahaan milik swasta dan mengelola bisnis, membangun dan memelihara kerja yang baik hubungan adalah inti nilai-nilai inti kita. Pendekatan kemitraan dan komitmen kami untuk mencari solusi unik dan inovatif untuk klien dan kontraktor kami telah melihat ini hubungan membentang sepanjang waktu dari operasi bisnis kami. PT. MESCO SARANA NUSANTARA, berfokus pada peningkatan berkelanjutan dan bangga akan penghargaan dan pengakuan yang diterima dari klien dan badan industri kami untuk komitmen kami keamanan, kualitas dan inovasi.

Artinya bahwa tenaga kerja di PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN) harus memiliki SDM yang mampu mengendalikan kecerdasan emosional, Stres kerja serta Insentif dan memiliki Kinerja dengan standar yang sesuai. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang potensial dan berkualitas, juga manajemennya yang baik dan tepat akan membantu organisasi dalam mencapai sasaran visi misi dan tujuan yang akan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Insentif dan Kinerja Pada Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
3. Apakah terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
4. Apakah terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Insentif dan Kinerja Pada Karyawan PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).
4. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MESCO SARANA NUSANTARA (MSN).

KAJIAN PUSTAKA

KECERDASAN EMOSIONAL

Goleman (2006:148) berpendapat bahwa EQ adalah kemampuan untuk mengendalikan hal-hal negatif seperti kemarahan dan keragu-raguan atau rasa kurang percaya diri dan juga kemampuan untuk memusatkan perhatian pada hal-hal positif seperti rasa percaya diri dan keharmonisan dengan orang-orang disekeliling. terdapat lima dimensi atau komponen kecerdasan emosional (EQ) yang keseluruhannya

diturunkan menjadi dua puluh lima kompetensi.

Stephen P. Robbins (2015:70) mengatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi ini, dan mengatur emosi seorang secara teratur dalam sebuah model alur, seperti ditunjukkan dalam tampilan 4-3 orang yang mengetahui emosinya sendiri dan baik dalam membaca petunjuk emosional mengetahui mengapa mereka marah dan bagaimana mengekspresikan dirinya tanpa melanggar norma akan lebih efektif.

Salovey dan Mayer (2017) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi baik pada diri sendiri maupun pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan.

Menurut Wicaksana Yogi Pranoto (2013) Kecerdasan emosi yang ada pada diri seseorang adalah mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Bila seseorang dapat memotivasi diri sendiri memungkinkan kinerja yang tinggi dalam segala bidang pekerjaan. Kecerdasan emosi adalah kecakapan hasil belajar yang menghasilkan hasil kinerja yang menonjol.

Menurut Daniel Goleman (2006:148) indikator dari Kecerdasan Emosional adalah sebagai berikut:

1. Pengenalan diri (Self awareness), artinya mengetahui keadaan dalam diri, hal yang lebih disukai, dan intuisi. Kompetensi dalam dimensi pertama adalah mengenali emosi sendiri, mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri, dan keyakinan akan kemampuan sendiri.
2. Pengendalian diri (self regulation), artinya mengelola keadaan dalam diri dan sumber daya diri sendiri. Kompetensi dimensi kedua ini adalah menahan emosi dan dorongan negatif, menjaga norma kejujuran dan integritas, bertanggung jawab atas kinerja pribadi, luwes terhadap perubahan, dan terbuka terhadap ide-ide serta informasi baru.
3. Motivasi (motivation), artinya dorongan yang membimbing atau membantu peraih sasaran atau tujuan. Kompetensi dimensi ketiga adalah dorongan untuk menjadi lebih baik, menyesuaikan dengan sasaran kelompok atau organisasi, kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan, dan kegigihan dalam memperjuangkan kegagalan dan hambatan.

4. Empati (empathy), yaitu kesadaran akan perasaan, kepentingan, dan keprihatinan orang. Dimensi keempat terdiri dari kompetensi understanding others, developing others, customer service, menciptakan kesempatan kesempatan melalui pergaulan dengan berbagai macam orang, membaca hubungan antara keadaan emosi dan kekuatan hubungan suatu kelompok.

5. keterampilan sosial (social skills), artinya kemahiran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Diantaranya adalah kemampuan persuasi, mendengar dengan terbuka dan memberi pesan yang jelas, kemampuan menyelesaikan pendapat, semangat leadership, kolaborasi dan kooperasi, sertateam building.

STRESS KERJA

Menurut Robbins (2008:793), Stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang erkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Karyawan yang mengalami stres kerja pada umumnya kinerjanya akan menurun karena karyawan tersebut mengalami ketegangan pikiran dan kadang-kadang berperilaku aneh, pemaarah, dan sukamenyendiri, sehingga dengan demikian stres yang dialami oleh karyawan harus diatasi sedini mungkin oleh perusahaan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling.

Menurut Robbins dan Judge (2011:368) dikutip dari Isniar (2015), yaitu stres kerja adalah suatu kond

isi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Gibson (2017:307) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus-respons

Luthans (2017:307), stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Isnardkk (2018:157) stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup dan realitas kehidupan setiap hari yang tidak dapat dihindari perubahan yang memerlukan penyesuaian.

Menurut pandji anoraga (2001:108) dikutip dari Lita (2017) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Adapun indikator yang digunakan Menurut Robbins (2008:793) indikator Stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan

2. Masalah pribadi
3. Tekanan

INSENTIF

dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik melalui pemberian insentif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut CHR.Jimmy L. Gaol (2014:334) insentif merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan dengan motivasi. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau produksi pegawai, sedangkan upah merupakan suatu hal yang wajib diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Burhauddin Yusuf, 2015: 253) Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan uang tambahan diluar gaji tetap yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi agar karyawan lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya.

Indikator menurut CHR. Jimmy L. Gaol (2014:336) adapun indikator dari insentif adalah:

1. Kemampuan
2. Kreativitas
3. Prestasi karyawan

KINERJA KARYAWAN

Mangkunegara (2005:69) menyatakan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Armstrong dalam Trihandini, 2005), penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisa lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu.

Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman Isniar (2018:104).

Menurut Koko Happy Anggriawan (2015) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau output atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Isniar (2013)

(Bernardin dan Russel 1993:379 dalam Arifa) dikutip dari Isniar (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi kerja

yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu.

Pengukuran kinerja merupakan salahsatu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan (secaksuma, 1997). Aspek penting lain dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah membantu manajemen dalam mengambil keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit unit yang terkait dilingkungan organisasi perusahaan (Ciptani,2002) dikutip dari Isniar (2009).

(Bernadin 1993 dalam Trihandini 2006) menjelaskan bahwa terdapat lima kriteria yang dihasilkan dari pekerjaannya yaitu Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Indikator yang digunakan adalah:

1. Kualitas Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai dan mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017 : 2) pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

Menurut Moh.Naziir (2014:43) pengertian dari metodeew deskriptif analisis adalah : Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran,ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta

hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai dua. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah- masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Juliansyah Noor (2011:38) mendefinisikan Pendekatan kuantitatif yaitu: merupakan metode untuk menguji teori- teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariable. Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29). adalah sebagai berikut: Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Dalam hal ini dimana variabel X1 adalah kecerdasan emosional, variable X2 adalah stress kerja, X3 adalah insentif dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang variabel kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai

dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan ditarik kesimpulan.

SUMBER DATA (PRIMER DAN SEKUNDER)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017: 137) data primer sebagai berikut:

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data penulis memperoleh data melalui kuisioner, wawancara, dan data absensi perusahaan.

Sumber data sekunder menurut Sugiyono (2017:137) adalah: Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah di olah dari pihak lain. Penulis memperoleh data dari jurnal, buku, internet, dan artikel.

TEKNIK PENENTUAN DATA (PENENTUAN SAMPLE MINIMAL)

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sample.

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi atau subjek yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu Divisi Operasional, Divisi HSE, Divisi Keuangan dan Divisi ERFA PT.

Mesco Sarana Nusantara (MSN) yang berjumlah 108 orang (populasi).

1. Sample

Sampel menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat pernyataan diatas penulis menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana adalah teknik sampling yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi populasi sampel.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berdasarkan rumus sebagai berikut :

Rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Tingkat torelansi kesalahan dalam pengembalian sampel (10%)

Dengan menggunakan rumus diatas dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{108}{1+108(0,01)^2}$$

= 51,92 dibulatkan menjadi 52

RANCANGAN ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Rancangan analisis yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda
2. Pengujian Asumsi Klasik

- Pengujian Normalitas
- Pengujian Multikolinearitas
- Pengujian Heteroskedastisitas

3. Analisis Korelasi
4. Analisis Koefisien Determinasi
5. Pengujian Hipotesis Menggunakan uji dengan tingkat signifikansi 5%

HIPOTESIS

H1. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H1. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H2. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H2. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H3. $\beta = 0$, Tidak Terdapat Pengaruh Insentif dan Pada Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

H3. $\beta \neq 0$, Terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mesco Sarana Nusantara (MSN).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Umi Narimawati (2008:05) "Analisis regresi ialah suatu analisis asosiasi

yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval". Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya peningkatan kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja Dengan menggunakan *software SPSS17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Dari perhitungan regresi yang telah diolah di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 24,682 + 0,293 X_1 - 0,614 X_2 + 0,327 X_3$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0 (konstanta) = 24,682
Artinya jika Kecerdasan emosional dan insentif bernilai konstan (nol) / tidak ada peningkatan, maka kinerja akan bernilai sebesar 24,682.

$b_1 = 0,293$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada Kecerdasan emosional, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0,293.

$b_2 = 0,614$ Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada stress kerja, maka akan berdampak pada menurunnya kinerja sebesar 0,614.

$b_3 = 0,327$
Artinya setiap peningkatan yang terjadi pada insentif maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja sebesar 0,327.

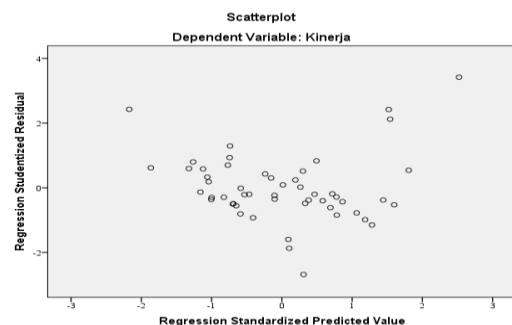
One-Sample Kol		Coefficients ^a		
		Model	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
N				
Normal Parameters ^{a,b}				
Most Extreme Differences				
Kolmogorov-Smirnov Z				
Asymp. Sig. (2-tailed)				
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
		1		
		Kecerdasan Emosional	,514	1,947
		Stress Kerja	,476	2,100
		Insentif	,674	1,483

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Uji Normalitas

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,452 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS.21 terlampir, 2019

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka VIF (*Variance*

Inflation Factor) harus kurang dari 10 dan angka *tolerance* lebih dari 0,1.

Berdasarkan nilai VIF yang diper olehseperti terlihat pada tabe l di atas, nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas $> 0,1$ dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data tersebut

ANALISIS KORELASI

1. Nilai korelasi yang diperoleh antara antara Kecerdasan emosional dengan kinerja adalah sebesar 0,735. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah dimana semakin baik Kecerdasan emosional maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,735 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

2. Nilai korelasi yang diperoleh antara antara stress kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,796. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah berlawanan dimana semakin tinggi stress kerja maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,796 termasuk dalam kategori hubungan

yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

3. Nilai korelasi yang diperoleh antara antara insentif dengan kinerja adalah sebesar 0,645. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah, dimana semakin baik insentif maka akan diikuti dengan tingginya kinerja. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, angka sebesar 0,645 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat karena berada pada rentang interval 0,60-0,799.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa pengaruh variabel stres kerja berpengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan sebes

ar 36,2%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan tertekan oleh pekerjaan yang berat dan membuat karyawan kurang baik dalam bekerja. Sedangkan variabel insentif berpengaruh paling rendah terhadap kinerja karyawan sebesar 15,9%. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan usaha yang dikeluarkan oleh karyawan.

UJI HIPOTESIS PARSIAL(UJI T)

Pengujian hipotesis parsial (uji-t) dilakukan untuk membuktikan apakah Kecerdasan emosional, stres kerja dan insentif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,682	5,499		4,489	,000
Kecerdasan Emosional	,293	,099	,303	2,971	,005
Stress Kerja	-,614	,143	-,465	-4,299	,000
Insentif	,327	,118	,247	2,777	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Adapun hipotesis statistik secara parsial yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional
 $H_0 : \beta_1 = 0$ Secara parsial Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Secara parsial Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

2. Stress Kerja
 $H_0 : \beta_1 = 0$ Secara parsial stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

3. Insentif
 $H_0 : \beta_2 = 0$ Secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Usaha PT.Mesco Sarana Nusantara.

Kriteria:

**Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / -
 $t_{hitung} < -t_{tabel}$**

Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung (2,971) lebih besar dari t tabel (2,011) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kecerdasan emosional terhadap kinerja di PT.Mesco Sarana Nusantara. Hal ini sejalan dengan Bambang Prihatin (2013) Dalam hasil pengujian Hipotesis Parsial, dapat diketahui jika variabel Emotional Quotient (EQ) memiliki pengaruh positif yang dominan terhadap Performa Kerja Karyawan, Hal ini terjadi karena di dalam lingkungan kerja diperlukan sumber daya manusia yang memiliki EQ yang tinggi.

Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai -t hitung (-4,299) lebih kecil dari -t tabel (-2,011) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari stress kerja terhadap kinerja di PT.Mesco Sarana Nusantara. Hal ini sejalan dengan Rosidah (2003) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang analisis kecerdasan emosional, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Mesco Sarana Nusantara, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan yaitu:

Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung (2,777) lebih besar dari t tabel (2,011) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari insentif terhadap kinerja di PT.Mesco Sarana Nusantara. Hal ini sejalan dengan Rivai (2007) insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji

1. Penerapan Kecerdasan emosional sudah cukup baik pada PT. Mesco Sarana Nusantara. Namun dalam hal ini karyawan harus tetap mampu mengontrol emosi terhadap tuntutan pekerjaan yang dibebankan dan menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu karyawan juga diharapkan lebih mampu

- melakukan komunikasi dengan rekan kerja untuk menghindari permasalahan yang menimbulkan gesekan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dan juga perusahaan disarankan mengadakan seminar ESQ agar para karyawan dapat mengendalikan kecerdasan kecerdasan dalam diri.
2. Stres kerja pada PT. Mesco Sarana Nusantara sudah cukup baik. Namun pihak perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat stres kerja para karyawan di lingkungan PT. Mesco Sarana Nusantara. Walaupun seringkali dikonotasikan memberikan pengaruh negatif, namun ada kalanya tingkat stres dapat memacu peningkatan kontribusi dari para pegawai. Namun ketika tingkatan stres kerja terus meningkat pada tahapan berkelanjutan, maka akan menurunkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Perusahaan disarankan mempertegas pembagian tugas dan kewajiban dari para pegawai dalam menjalankan perannya dalam perusahaan. Selain itu perlu organisasi mensosialisasikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan kepada para karyawannya.
 3. Insentif pada PT. Mesco Sarana Nusantara sudah cukup baik. Namun sebaiknya perusahaan memberikan pemberian insentif untuk karyawan-karyawan berprestasi selama sebulan sekali. Pemberian insentif tersebut dapat dilakukan dengan memberikan tambahan gaji kepada karyawan dengan kinerja paling baik berdasarkan hasil penilaian kinerja.
 4. Kinerja yang ada di PT. Mesco Sarana Nusantara sudah cukup baik. Namun adapun yang tetap harus ditetapkan oleh setiap karyawan adalah dengan selalu mengingatkan untuk datang tepat waktu ke kantor karena untuk menjaga citra yang baik kepada perusahaan. Selain itu diharapkan karyawan pun untuk tetap fokus dalam melakukan segala pekerjaan yang dilakukan agar kuantitas/jumlah pekerjaan yang diselesaikan memenuhi kriteria yang ditetapkan.
 5. Pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap Kinerja PT. Mesco Sarana Nusantara bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini pihak perusahaan harus bisa merangkul setiap karyawan dalam mengontrol setiap emosi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan.
 6. Pengaruh antara Stres kerja terhadap Kinerja PT. Mesco Sarana Nusantara bisa dibilang cukup baik, pada kondisi ini pihak perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai arahan yang diberikan, selain itu memberikan penghargaan dan tujuan-tujuan dari setiap pekerjaan sehingga karyawan bisa memahami instruksi dengan jelas.
 7. Pengaruh antara insentif terhadap Kinerja Pt. Mesco Sarana Nusantara bisa dibilang cukup

baik, pada kondisi ini pihak instansi harus memberikan insentif terhadap karyawan melalui tambahan pendapatan kebutuhan karyawan untuk mencapai setiap kinerja yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan hal tersebut karyawan akan mendapatkan energy yang lebih untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina hanafi, Johan Gunady ony. 2016. *Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit rk charitas palembang.*
- Arif Firdaus, JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017. *Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. Bank tabungan pensiun nasional (bptn) cabang pekanbaru. Pekanbaru.*
- Bambang Prihatin Lumbanraja. 2013. *Analisis pengaruh emotional quotient (eq) dan stres kerja terhadap performa kerja karyawan pada pt. Bank mestika dharma medan.*
- CHR. Jimmy L. Gaol. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Haedar, Muh. Ikbal, Gunair, 2015. *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. Suraco jaya abadi motor di masamba kabupaten luwu utara.*
- Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini. *budaya organisasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada pt avrist assurance. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasila, Jakarta.*
- Isniar Budiarti, 2015. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Bandung.*
- Isniar Budiarti, 2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung.*
- Isniar Budiarti, 2009. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard.*
- Isniar, Sri Widodo, Deden, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Cetakan ke-1. Pustaka Fahima: Yogyakarta.*

Juliasyah Noor. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Koko Happy Anggriawan Djamhur Hamid M. Djudi Mukzam. 2015. *Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)*.

Lisda Rahmasari. *Majalah Ilmiah informatika* Vol. 3 No. 1, Januari 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*.

Lita Wulantika, 2017. *Analisis Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Leading Garment Bandung*.

Maziah, 2017. *pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada pt. Bni syariah makassar*.

Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. Jurnal Analisis. Juni 2012, Vol.1 No.1 pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar

Rani Setyaningrum ,Hamidah Nayati Utami ,Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja(studi pada karyawan pt. Jasa raharja cabang jawa timur)*.

Reni Hidayati, Yadi Purwanto Susatyo Yuwono Jurnal Psikologi Volume 2, No. 1, Desember 2008. Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan

Saina Nur. Vol.1 No.3 September 2013. *Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate*

Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Manggu Media.*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 26. Bandung : ALFABETA.*

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuntitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.*

Umi narimawati. 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat Untuk Riset Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah. Bandung: Genesis.*

Wicaksana yogi pranoto. 2013. *Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi jawa tengah).*