

Pengaruh Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Lestari Medan

Nur Kesuma¹, Manda Dwipayani Bhastary^{2*}, Emma Novirsari³

Universitas Mahkota Tricom Unggul

Email: mandabhastary@mtu.ac.id*

Abstract

The researcher selected PT. Arista Auto Lestari Medan as the object of study due to a decline in employee performance within the company. Performance is the output of employees working within the company, which significantly impacts the company's ability to achieve its goals. The decline in employee performance is attributed to workload and work pressure, which cause employees to experience stress and depression in meeting the targets demanded by the company. Additionally, the lack of incentives for employees who nearly reach the targets set by the company leads to decreased morale, further contributing to the decline in employee performance. The research method used by the researcher is a quantitative approach, with the type of research being descriptive quantitative. The population consists of all 78 employees, and the sample includes the entire workforce. The results of the hypothesis testing indicate that work stress and incentives have a significant simultaneous and partial effect on employee performance, with a coefficient of determination value of 0.427, indicating that work stress and incentives affect employee performance by 42.70%. The remaining 57.30% is influenced by other factors not studied, such as leadership, physical work environment, and work discipline.

Keywords: *Work Stress; Incentives; Employee Performance*

Abstrak

Peneliti mengambil objek pada PT. Arista Auto Lestari Medan, alasan pemilihan obyek disebabkan karena terdapatnya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang memiliki tingkat hasil kerja yang berpengaruh di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan terjadi dikarenakan adanya beban kerja dan tekanan kerja terhadap karyawan sehingga membuat karyawan stres dan depresi dalam mencapai target yang di tuntut oleh perusahaan serta tidak adanya pemberian insentif bagi karyawan yang telah hampir mencapai target yang diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi kurang yang mengakibatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan juga ikut menurun. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan sebesar 78 orang dan jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja dan insentif secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.427 yang menunjukkan bahwa stres kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat presentase 42.70% sedangkan sisanya 57.30% adalah faktor lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang mendukung, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Perusahaan juga harus mengerti bagaimana cara mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya dalam upaya mengoptimalkan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan kinerja yang terbaik dari karyawannya. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan hal utama yang dituntut perusahaan dari karyawannya.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan dari sebuah perusahaan, walaupun didalam aktivitas kerjanya didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tetapi tidak didukung dengan kinerja yang baik, maka kegiatan didalam perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu kunci dan patokan dasar yang sangat penting bagi kelancaran dalam meningkatkan keberhasilan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan kebutuhan dan mengawasi setiap aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan.

PT Arista Auto Lestari Medan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil dan spareparts merek Honda yang sudah lama berdiri dan telah memiliki karyawan yang sudah banyak dipekerjakan dalam mencapai tujuan perusahaan. PT Arista Auto Lestari Medan memiliki lokasi yang strategis dan sudah dikenal banyak orang dalam memperjual-belikan serta juga melayani jasa pengkreditan mobil. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan ini sangat membantu dalam memajukan tujuan perusahaan, dan perusahaan juga sangat mengharapkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan dapat ditingkatkan terus sehingga membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

Kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja di PT Arista Auto Lestari Medan sering ditekankan oleh perusahaan agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada setiap konsumen yang berkunjung agar konsumen tidak merasa kecewa dan melakukan penawaran yang terbaik kepada setiap konsumen guna untuk meningkatkan penjualan mobil tersebut. Namun masih terdapatnya kinerja karyawan didalam perusahaan PT Arista Auto Lestari Medan yang kian hari semakin menurun, dimana terdapatnya karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan atasan kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, adanya keterlambatan yang disertai dengan alasan yang tidak jelas, serta adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penurunan penjualan produk. Tabel I.1 Data Target Penjualan Dan Total Penjualan Mobil pada PT Arista Auto Lestari Medan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Target Penjualan dan Total Penjualan

No.	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Total Penjualan (Rp)	Persentase Penjualan (%)
1	2012	225.000.000.000	213.242.200.000	94.77
2	2013	235.000.000.000	221.372.500.000	94.20
3	2014	250.200.000.000	229.365.000.000	91.75

Sumber: PT Arista Auto Lestari Medan, diolah (2019)

Dari Tabel 1. Data Target Penjualan dan Total Penjualan Mobil pada PT Arista Auto Lestari Medan dapat dilihat dimana dari tahun ke tahun mengalami penurunan yang disertai dengan nilai persentase yang semakin menurun dan tidak dapat melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak tercapainya target penjualan juga dikarenakan kurangnya kerjasama team dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang bekerja dimana dengan adanya penurunan kinerja karyawan menyebabkan penjualan juga akan semakin menurun. Dari tabel diatas, dapat didukung dengan Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Penjualan PT Arista Auto Lestari Medan Tahun 2014 sebagai berikut:

Tabel 2. Data Target Dan Realisasi Penjualan Tahun 2019

No.	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Total Penjualan (Rp)	% Selisih	Keterangan
1	Januari	20.850.000.000	21.152.000.000	1.45	Melebihi Target
2	Februari	20.850.000.000	21.148.000.000	1.43	Melebihi Target
3	Maret	20.850.000.000	21.180.000.000	1.58	Melebihi Target
4	April	20.850.000.000	21.430.000.000	2.78	Melebihi Target
5	Mei	20.850.000.000	20.960.000.000	0.53	Melebihi Target
6	Juni	20.850.000.000	19.570.000.000	-6.14	Tidak Mencapai Target
7	Juli	20.850.000.000	18.675.000.000	-10.43	Tidak Mencapai Target
8	Agustus	20.850.000.000	18.320.000.000	-12.13	Tidak Mencapai Target
9	September	20.850.000.000	18.210.000.000	-12.66	Tidak Mencapai Target
10	Oktober	20.850.000.000	17.290.000.000	-17.07	Tidak Mencapai Target
11	November	20.850.000.000	16.830.000.000	-19.28	Tidak Mencapai Target
12	Desember	20.850.000.000	14.600.000.000	-29.98	Tidak Mencapai Target
	Total	250.200.000.000	229.365.000.000		

Sumber: PT. Arista Auto Lestari Medan, diolah (2019)

Dari Tabel 2. Data Target dan Realisasi Penjualan PT Arista Auto Lestari Medan dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan penjualan produk dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan yang dimulai pada bulan Juni 2019 yang dimana tidak tercapainya target perusahaan sampai pada bulan Desember 2019 yang memiliki tingkat persentase yang semakin tinggi. Hal ini terjadi dikarenakan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal menyebabkan karyawan tidak dapat menuangkan segala pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan penawaran produk kepada para konsumen.

Faktor yang diduga menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki tekanan yang diakibatkan oleh berbagai hal, berupa teguran dari atasan, konflik antar karyawan, tidak tercapainya target, tidak dapat bekerjasama dalam tim, bahkan tidak dapat bekerja dibawah tekanan. PT Arista Auto Lestari Medan memiliki karyawan yang kurang mampu bekerja dibawah tekanan perusahaan, dimana tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga karyawan sering ditegur atas ketidakmampuan dalam mencapai target perusahaan yang menyebabkan karyawan keluar dari PT Arista Auto Lestari Medan. Berikut adalah Tabel I.3 Data Karyawan Berhenti Bekerja Bulan Juni 2019 sampai Desember 2019 pada PT Arista Auto Lestari Medan.

Tabel 3. Data Karyawan Berhenti Bekerja

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Berhenti Bekerja	Jumlah Karyawan Masuk Bekerja	Posisi Karyawan	Alasan Berhenti Bekerja
1	Januari 2014	1 orang	-	Sales	Kerjaan terlalu banyak.
2	Februari 2014	1 orang	1 orang	Finance	Resign karena urusan pribadi.
3	Maret 2014	1 orang	-	Accounting	Resign karena urusan pribadi.
4	April 2014	-	1 orang	Sales	-
5	Mei 2014	-	1 orang	Accounting	-
6	Juni 2014	-	-	-	-
7	Juli 2014	-	-	-	-
8	Agustus 2014	-	-	-	-
9	September 2014	3 orang	1 orang	Sales dan Finance	Kerjaan terlalu banyak.
10	Oktober 2014	3 orang	1 orang	Sales, Accounting dan Finance	Tidak betah, Resign karena urusan pribadi.
11	Nopember 2014	5 orang	2 orang	Personalia, Sales dan Finance	Target penjualan terlalu tinggi, Kerjaan lembur terus-menerus.
12	Desember 2014	7 orang	2 orang	Sales, Accounting, dan Purchasing	Resign karena urusan pribadi, Tidak betah, Mendapatkan Salary yang lebih bagus di perusahaan lain.

Sumber: PT Arista Auto Lestari Medan, diolah (2019)

Pada Tabel 3. Data Karyawan Berhenti Bekerja diatas, dapat dilihat bahwa dengan adanya target yang dinaikan oleh perusahaan dan adanya berbagai tekanan terhadap karyawan, menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang akhirnya karyawan harus berhenti atau mengundurkan diri dari perusahaan. Dan dapat dilihat pada tabel diatas, jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada bulan desember 2019 yang disertai berbagai alasan yang diberikan. Naiknya karyawan yang berhenti kerja dikarenakan target penjualan yang tidak tercapai dan karyawan mendapatkan tekanan dari perusahaan yang membuat karyawan tidak betah dalam

bekerja serta tidak adanya fasilitas yang mendukung karyawan dalam bekerja membuat karyawan-karyawan mengundurkan diri.

Selain stres kerja yang diduga kinerja karyawan semakin menurun, insentif yang diterima oleh karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu penghargaan yang diberikan berupa imbalan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan didalam perusahaan. Karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan mengeluh bahwa penerimaan insentif dari perusahaan semakin menurun yang diakibatkan adanya kenaikan target yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target tersebut meskipun adanya penjualan atas produk yang telah diperjualkan kepada konsumen namun karyawan tidak diberikan sedikitnya insentif untuk menghargai jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana insentif dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat meskipun nilai insentif yang diterima besar ataupun kecil, karyawan akan merasa puas atas hasil kerja yang dihargai sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan sehingga terciptanya kinerja karyawan yang semakin meningkat. Berikut adalah Tabel I.4 Data Insentif Karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan sebagai berikut:

Tabel 4. Data Insentif Karyawan

No.	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Total Penjualan (Rp)	Jumlah Insentif per Karyawan (20%) (Rp)
1	Januari	20,850,000,000	21,152,000,000	774,359
2	Februari	20,850,000,000	21,148,000,000	764,103
3	Maret	20,850,000,000	21,180,000,000	846,154
4	April	20,850,000,000	21,430,000,000	1,487,179
5	Mei	20,850,000,000	20,960,000,000	282,051
6	Juni	20,850,000,000	19,570,000,000	-
7	Juli	20,850,000,000	18,675,000,000	-
8	Agustus	20,850,000,000	18,320,000,000	-
9	September	20,850,000,000	18,210,000,000	-
10	Oktober	20,850,000,000	17,290,000,000	-
11	November	20,850,000,000	16,830,000,000	-
12	Desember	20,850,000,000	14,600,000,000	-
	Total	250,200,000,000	229,365,000,000	4,153,846

Sumber: PT Arista Auto Lestari Medan, diolah (2019)

Pada Tabel 4. Data Insentif Karyawan diatas dapat dilihat bahwa jumlah insentif yang diterima karyawan memuncak pada bulan april 2019 dan mengalami penurunan bahkan sudah tidak diberikan pada bulan Juni sampai Desember 2019 dikarenakan tidak adanya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan sehingga karyawan tidak mendapatkan insentif dari perusahaan. Insentif yang tidak diberikan oleh perusahaan dikarenakan kinerja yang semakin menurun yang membuat target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan meskipun adanya total penjualan perusahaan yang membuat karyawan merasa hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan tidak dihargai melainkan sia-sia. Hal ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan yang tidak dapat bekerja dibawah tekanan dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif yang tidak diberikan oleh perusahaan meskipun adanya penjualan yang terjadi membuat karyawan merasa hasil kerja yang sia-sia. Kinerja karyawan yang semakin menurun yang dapat dilihat dari target yang tidak tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan dan mengadakan penelitian dengan judul penelitian: "Pengaruh Stres Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan".

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Stres Kerja

Munandar (2008), Stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tak wajar. Menurut Sunyoto (2012), Stres kerja adalah konsekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Mangkunegara (2013), Stres kerja adalah perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres Kerja tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwastress kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi berbagai tekanan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Pengertian Insentif

Menurut Handoko dalam Mangkunegara (2013), Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan oraganisasi. Menurut Ranupandoyo dalam Mangkunegara(2013), memberikan pengertian Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Mangkunegara (2013), Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin oraganisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari pengertian para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwainsentif adalah penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja (prestasi) yang dicapai oleh seseorang dalam berkontribusi mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Wibowo (2007), kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, serta kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Sinambela (2012), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan

selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didasari tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksplanatory. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 78 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana sampel yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh populasi yang berjumlah 78 orang karyawan, dimana 78 orang karyawan merupakan sampel yang berada pada PT. Arista Auto Lestari Medan yang beralamat di jalan SM. Raja Km. 5,5 No. 2 Medan, dan mengingat jumlah sampel yang sedikit maka 30 orang karyawan untuk dilakukan penelitian uji validitas dan reliabilitas merupakan anak cabang dari PT. Arista Auto Medan yang beralamat di jalan Bridjen Katamso no. 156A-C Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

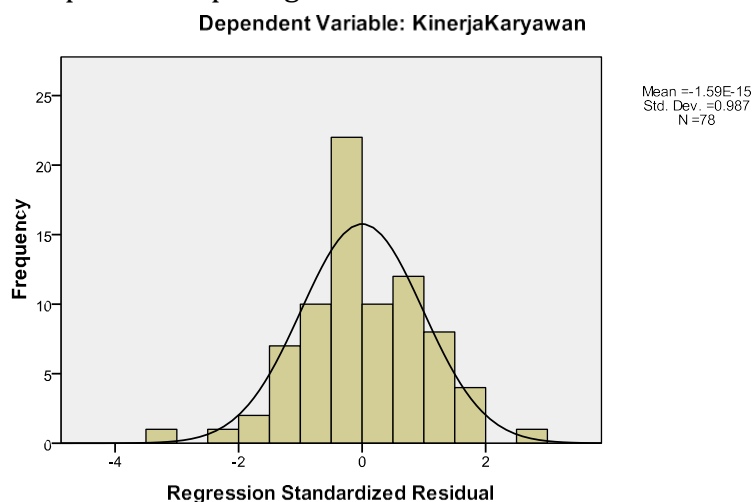
Berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Uji normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian, yaitu :

- a. Uji menggunakan Grafik

Uji menggunakan grafik terbagi menjadi 2, yaitu :

- 1) Grafik Histogram

Hasil pengujian dapat dilihat pada garfik berikut ini :

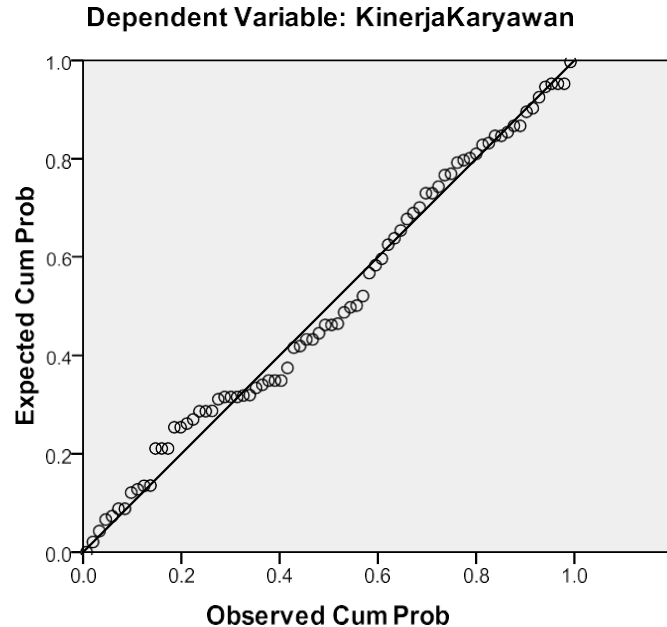


Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari gambar IV.2 diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Grafik Probability Plot

Hasil pengujian dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Probability Plot

Pada Gambar 2. menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji menggunakan statistik.

Uji menggunakan statistik yaitu dengan metode kolmogorov- smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel IV.9 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov- Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77466485
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,063
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,643
Asymp. Sig. (2-tailed)		,803

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil output pada Tabel 5. diperoleh nilainya (Asymp. Sig. 2- tailed) sebesar 0,803. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel independent dan ini dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	,700	1,428
Insentif	,700	1,428

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

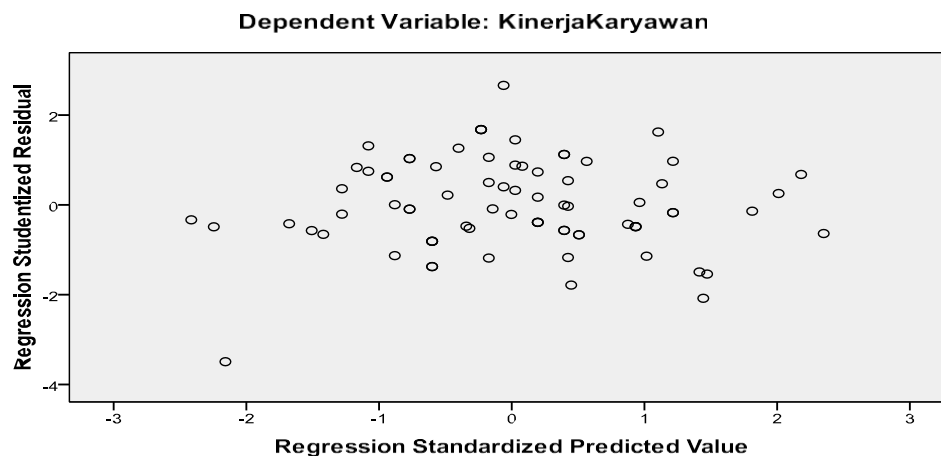
Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 6. hasil variabel Stres Kerja dan Insentif nilai VIF sebesar 1,428 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerancesebesar 0,700 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedasitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam melakukan pengujian heteroskedastisitas, terdapat 2 cara pengujian yaitu:

- Grafik Scatter Plot



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Pada Gambar 3. terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu Regression Studentized Residual (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan variabel independen. Dari gambar 3. di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar tidak beraturan

b. Uji Glejser

Tabel 7. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,251	1,605		1,402	,165
Stres Kerja	,045	,044	,138	1,020	,311
Insentif	-,083	,051	-,219	-1,614	,111

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Dari Tabel 7. diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) untuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 0.311 dan variabel Insentif adalah sebesar 0.111. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil dan Model Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel Stres Kerja dan Insentifterhadap variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti Tabel 8:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,866	2,676		4,435	,000
Stres Kerja	,268	,073	,376	3,650	,000
Insentif	,314	,085	,379	3,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan Tabel 8. maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 11,866 - 0,268X_1 + 0,314X_2$$

Nilai konstanta a sebesar 11,866 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel Stres Kerja (X1) dan Insentif (X2) = 0 maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 11,866 satuan. Variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,268 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan turun 0,268 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap. Variabel Insentif (X2) sebesar 0,314 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik 0,314 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

2. Koefisien Determinasi Hipotesis (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi-variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Stres Kerja dan Insentif). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square dapat dilihat pada Tabel IV.13.:

Tabel 9. Koefisiensi Determinasi Hipotesis
Model Summary^b

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.427	1.79817

a. Predictors: (Constant), Insentif, stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 9. nilai R Square adalah 0,442 artinya bahwa kemampuan variasi variabel stres kerja (X1) dan insentif (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 44,20% dan sisanya sebesar 55,80% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji simultan / uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari variabel stres kerja dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel IV.14:

Tabel 10. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191,955	2	95,978	29,683	,000 ^a
Residual	242,507	75	3,233		
Total	434,462	77			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Pada Tabel 10. diperoleh hasil F Hitung 29,683 sedangkan F Tabel pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel 3,12 dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel stres kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Lestari Medan.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 11:

**Tabel 11. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,866	2,676		4,435	,000
Stres Kerja	,268	,073	,376	3,650	,000
Insentif	,314	,085	,379	3,680	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 11. Hasil uji parsial diperoleh hasil Nilai t hitung untuk variabel stres kerja (3,650) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99125) atau nilai sig t untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stres kerja berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel insentif (3,680) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,99125), atau nilai sig t untuk variabel insentif (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Lestari Medan. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,20% dan sisanya sebesar 55,80% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan diharapkan PT Arista Auto Lestari Medan dapat memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan sehingga perusahaan tidak memberikan beban kerja yang begitu berat bagi karyawannya dan perusahaan tidak memberikan tekanan yang berlebih yang akan mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan mengalami stres kerja. Dan juga, perusahaan di harapkan dapat memberikan insentif bagi karyawan yang telah bekerja keras dan hampir mencapai target yang diberikan oleh perusahaan guna untuk mendorong semangat kerja karyawan di dalam perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Ghozali, Imam. *Pengenalan SPSS*. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro, 2007.
- Griffin, Moorhead. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Kadarisman, Dr. M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2012.
- Mangkunegara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munandar Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT. Universitas Indonesia, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu, Bandung : PT. Refika Aditama, 2007.
- _____. *Tatakerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Cv. Mandar Maju, 2011.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2012.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenam Belas, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2012.

Sunyoto, Danang. Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Cetakan pertama, Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service), 2012.

Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group, 2011.

Umar, Husein. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Wibowo, Prof. Dr. S.E., M.Phil. Manajemen Kinerja. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.

Noviansyah, dkk. Jurnal. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. 2011. Diakses tanggal 29 Mei 2015.

Syamsuddinor. Jurnal. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. 2014. Diakses tanggal 29 Mei 2015.

Yuliawan, Eko. Jurnal. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. 2012. Diakses tanggal 29 Mei 2015.