

KECERDASAN EMOSIONAL, MOTIVASI, DAN INSENTIF PEKERJA TETAP PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALU

Mohammad Yanuar
aryanuar.ay@gmail.com

Abstract

The aim of this study are: 1) to Find out simultaneous influence of emotional quotient, motivation, and incentive on staff's performance in PT.BRI Branch Of Palu; 2) to Find out Partial influence of emotional quotient on staff's performance in PT.BRI Branch Of Palu; 3) to Find out Partial influence of motivation on staff's performance in PT.BRI Branch Of Palu; 4) to Find out Partial influence of Incentive on staff's performance in PT.BRI Branch Of Palu. Type of study is casual descriptive that determine the raltion among variables by involving 169 respondents who were selected through census technique. Based on the test result with multiple inear regression analysis, this study concludes that: 1) emotional quotient, motivation, and incentive simultaneously have significant influence on staff's performance in PT. BRI Branch Of Palu; 2) emotional quotient has significant influence on staff's performance in PT. BRI Branch Of Palu; 3) Motivation has significant influence on staff's performance in PT. BRI Branch Of Palu; 4) Incentive has significant influence on staff's performance in PT. BRI Branch Of Palu;

Keywords: *emotional quotient, motivation, incentive, and performance.*

Perbankan merupakan salah satu sarana yang mempunyai peran strategis dalam menyaserasikan dan menyeimbangkan pembangunan. Peran strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai suatu wahan yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efrektif dan efisien sesuai dengan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan disebutkan bahwa "Perbankan" adalah segala segala sesuatu menyangkut bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Persaingan jasa perbankan di era yang *competitive* ini mengharuskan setiap perusahaan perbankan meningkatkan produk dan pelayanannya agar dapat *eksist* dan bertahan. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang dikenal dengan nama BRI adalah salah satu bank terkemuka di Indonesia yang telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan memiliki unit kerja yang sangat luas, sampai di pelosok-pelosok nusantara, sehingga bank tersebut telah telah memberikan kontribusi besar terhadap

pendapatan dan kesejahteraan rakyat Indonesia, khususnya masyarakat kecil. Salah satu cabang BRI adalah BRI Cabang Palu di Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki Unit Kerja terbanyak dibandingkan dengan bank konvensional lainnya di Kota Palu.

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pekerja merupakan penggerak proses mekanisme dalam suatu perusahaan sesuai yang diharapkan oleh karena itu pekerja sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik. dalam hal ini pekerja BRI Cabang yang membawahi 34 Unit Kerja dengan jumlah pekerja tetap 245 orang yang siap memberikan pelayanan yang maksimal, melayani kebutuhan nasabah baik itu nasabah penabung maupun nasabah Peminjam.

Pekerja BRI Kantor Cabang Palu mempunyai beragam tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda dengan berbagai

tingkat kesulitan pekerjaan yang dikerjakan, masalah yang dihadapi dilapangan, dan wilayah kerja. pekerja khususnya bidang pemasaran AO (*Account Officer*) dan mantri di BRI Unit yang menangani kredit terlihat pada saat akhir bulan, mayoritas mereka menunda pengurusan permintaan kredit karena memilih fokus pada penagihan, sehingga tidak menambah jumlah pencairan kredit. Atau setelah memenuhi target pencairannya, mereka tidak lagi giat melayani atau mencari nasabah agar kuota KUR yang diberikan oleh pemerintah dapat tersalurkan dengan lebih cepat kepada pihak yang membutuhkan. Para pekerja melakukan hal tersebut dengan alasan beragam, seperti ingin santai, punya waktu luang, dan lain-lain. Sikap inilah yang hanya mementingkan target semata dan tidak benar benar menerapkan Motot Melayani dengan setulus hati. Selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Menurut Sya'idam (2005), bahwa dalam melakukan pekerjaan, para pekerja berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata di dorong oleh faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). emosi (perasaan) ini terkait dengan kecerdasan emosional.

Perlu juga adanya dorongan atau motivasi dari diri pekerja untuk berprestasi, agar kinerja dan hasil kerja yang lebih baik tersebut dapat dicapai, karena pada kenyataannya, yang membuat pekerja kehilangan semangat dan motivasi kerja adalah anggapan bahwa target yang diberikan oleh pimpinannya terlalu besar karena tidak sesuai dengan kondisi bisnis diwilayah kerjanya.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2002: 264), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa

adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

BRI Cabang Palu menetapkan formula dan kriteria pemberian insentif untuk mempertimbangkan pencapaian target individu. Pemberian insentif tersebut tentunya diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para pekerja agar selanjutnya lebih produktif.

Kinerja Perusahaan akan sangat ditentukan oleh unsur pekerjaannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pekerjaannya. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pimpinan, agar para pekerja mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Dharma, 2001:12).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kecerdasan Emosional (*EQ*), Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja pekerja BRI Cabang Palu, sehingga memutuskan untuk merumuskan judul penelitian "Pengaruh Kecerdasan Emotional, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja pekerja tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Palu".

Menurut Goleman (2007:44), "Kecerdasan Emosional (*EQ*) adalah kemampuan untuk mengenali emosi dalam diri sendiri dan diri orang lain secara efektif dapat mengendalikan emosi tersebut dengan baik". Selanjutnya Goleman (2007: 49) menjelaskan bahwa, "Kecerdasan Emosional adalah merupakan suatu kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak

melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Goleman (2015:55) memaparkan bahwa Kecerdasan Emosional (*EQ*) mempunyai lima komponen atau dimensi, tiap komponen mempunyai beberapa kompetensi. Kelima komponen/ dimensi kecerdasan emosional (*EQ*) yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri

Mengetahui apa yang dirasakan pada suatu saat dan digunakan untuk membantu Individu dalam mengambil keputusan yang tepat. Kemampuan untuk mengenali emosi ini merupakan dasar dari kecerdasan emosi dan suatu hal yang penting bagi pemahaman diri.

2. Kemampuan mengelola emosi

Kemampuan Mengelola emosi sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, kemampuan untuk mengatur keadaan emosi agar dapat diungkapkan secara tepat, peka terhadap kata hati, dan sanggup menunda kesenangan sebelum tercapainya tujuan.

3. Memotivasi diri sendiri

Menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menuntun individu menuju sasaran, membantu mengambil keputusan dan bertindak efektif untuk bertahan dalam menghadapi kegagalan dan frustrasi. Kemampuan ini meliputi kekuatan berfikir positif, komitmen, inisiatif dan optimis.

4. Mengenali emosi orang lain

Mengetahui dan merasakan keadaan perasaan orang lain, mampu memahami pandangan orang lain, menumbuhkan perasaan orang lain, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menelaraskan diri dengan bermacam-macam karakter orang.

5. Membina hubungan (sosial)

Kemampuan membina hubungan dengan orang lain adalah ketrampilan sosial yang memudahkan seseorang masuk dalam

lingkup pergaulan sehingga mendukung keberhasilan individu dalam bergaul dengan orang lain.

Tumbuhnya motivasi yang terjadi dalam diri pegawai menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan pengelolaan sumber daya manusia, yang berupa pencapaian prestasi kerja pegawai yang optimal. Dari beberapa teori motivasi yang ada, teori yang mempunyai peran penting dalam kaitannya dengan usaha individu untuk mencapai tingkah laku tertentu dalam merealisasikan prestasi kerja adalah teori motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh David McClelland.

Arep dan Tanjung (2004:12) mengatakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Moekijat (2005: 4-7) motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Kemudian Robbins (2006:213) mengatakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrument yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat di capai dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindakan yang kurang bermanfaat diharapkan tujuan dapat dicapai dengan efektif.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau perbuatan, yang timbul dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya termasuk dari pimpinan atau atasannya. Motivasi sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan sebagai kebutuhan sekaligus

sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

McClelland dalam Munandar (2008: 333), meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi. Berikut uraiannya:

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)

Orang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien disbanding hasil sebelumnya.

2. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*)

Keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Orang dengan kebutuhan berkuasa yang besar menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka jadi pimpinan, dan mereka berupaya mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*)

Orang-orang dengan kebutuhan berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang yang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka ingin disukai dan diterima oleh orang lain. Mereka lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi. Mereka akan berusaha untuk menghindari konflik.

Menurut Hariandja (2002: 265). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan

harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pada dasarnya insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Sofyandi (2008: 87), Insentif yang diberikan kepada karyawan harus secara adil berikut ini Uraiannya:

1. Besarannya Insentif (Jumlah Insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan Insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target.
3. Ketepatan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami proses penundaan.

Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002:15) memberikan definisi mengenai kinerja (*Performance*) sebagai “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5) Sedangkan Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 196) Kinerja merupakan unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil-hasil dari fungsi kegiatan kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabundu Tika, 2010: 121).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009: 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Byars dan Rue (Natsir, 2004), bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Usaha; dimana merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan prestasi

kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapat penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang maksimal.

2. Kemampuan; dimana untuk bekerja sama, gambaran nyata hubungan antara sesama karyawan, bahkan dengan atasannya sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak semestinya dikerjakan sendiri oleh seorang pegawai.
3. Persepsi Tugas; dimana tanggung jawab atas tugas dan system kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus asdddtercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jkawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Jenis Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausal (*causality*) untuk menjelaskan pengaruh antar variabel Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja pekerjatetap BRI Cabang Palu.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Sugiyono, 2009). Sementara riset kausal merupakan riset yang bertujuan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu variabel independen dan dependen (Istijanto, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional (X_1), Motivasi (X_2) dan Insentif (X_3) serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pekerja tetap BRI Cabang Palu dan 16 Unit Kerja yang tersebar diseluruh Kota Palu yang berjumlah 169 orang. Semua

populasi dan unsur-unsur populasi berpeluang terpilih untuk dijadikan sampel. Menurut Sugiono (2009), Bahwa jika semua anggota populasi dijadikan sampel maka disebut Sampling jenuh atau istilah lainnya adalah Sensus.

Secara umum, analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Sugiyono, 2009:172).

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja (X₁), Lingkungan kerja(X₂), dan Disiplin kerja(X₃) terhadap Kinerja (Y). Adapun fungsi persamaan regresi yang digunakan, sebagai berikut (Sugiyono, 2009:251) :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n +$$

Y= Variabel Dependen

β_0 = Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_n$ = Koefisien Regresi

X₁... X_n= Variabel Independen

e = Error

Apabila formulasi tersebut diaplikasikan ke dalam penelitian ini, maka akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y= Kinerja

β_0 = Konstanta

X₁= Kecerdasan Emosional

X₂= Motivasi

X₃= Pemberian Insentif

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Wind Release 16.0* diperoleh hasil penelitian dari 169 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel yaitu independen (Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Palu dapat diketahui hasil perhitungan pada tabel di bawah ini:

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja pekerja

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hit	t-Sig
C = Constanta	1.101	0.215	5.119	0.000
X1=Kecerdasan emosional	0.117	0.051	2.301	0.023
X2 = Motivasi	0.111	0.040	2.790	0.006
X3 = Insentif	0.522	0.060	8.757	0.000
R-	=0,762			
R-Square	= 0,581	F-Statistik	= 76.324	
Adjusted R-Square	= 0,574	Sig. F	= 0,000	

Sumber : Lampiran (Hasil Regresi)

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,101 + 0,117X_1 + 0,111X_2 + 0,522X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja pekerja PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai Constanta sebesar 1,101 artinya kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu sebelum dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 1,101.
2. Kecerdasan emosional (X_1) dengan koefisien regresi 0,117 ini menunjukkan Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Artinya semakin baik kecerdasan emosional pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu maka kinerja pekerja semakin meningkat.
3. Motivasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,117 ini menunjukkan Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Artinya semakin baik Motivasi pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu maka kinerja pekerja semakin meningkat.
4. Insentif (X_3) dengan koefisien regresi 0,522 ini menunjukkan Insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Artinya semakin baik Insentif pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu maka kinerja pekerja semakin meningkat.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu Uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.10 nilai Probabilitas (F sig) sebesar 0,000 yang mana hasil perbandingan $F \text{ sig} < \alpha 0,05$ sehingga keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terbukti. Artinya Secara simultan Kecerdasan Emosional (X_1),

Motivasi (X_2), dan Insentif (X_3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerjatetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu, Dengan demikian Hipotesis Pertama Terbukti.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial(Uji t)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan menggunakan Uji t sebagai berikut:

1. variabel kecerdasan emosional, menunjukkan nilai probabilita (t sig) sebesar 0,023 yang mana hasil perbandingan $F \text{ sig} < \alpha 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. sehingga keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terbukti. Artinya secara parsial Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Dengan demikian Hipotesis Kedua Terbukti.
2. Variabel Motivasi, menunjukkan nilai probabilitas (t sig) sebesar 0,006 yang mana hasil perbandingan $F \text{ sig} < \alpha 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. sehingga keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terbukti. Artinya secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. , Dengan demikian Hipotesis Ketiga Terbukti.
3. Variabel Insentif, menunjukkan nilai probabilita (t sig) sebesar 0,000 yang mana hasil perbandingan $F \text{ sig} < \alpha 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. sehingga keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terbukti. Artinya secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Dengan demikian Hipotesis Keempat Terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, sebagaimana yang diuraikan di atas, selanjutnya akan dibahas relevansinya dengan teori-teori yang ada, penelitian sebelumnya dan fakta-fakta empiris. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pekerja Tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu

Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai kontribusi atau determinasi ganda sebesar 58.10 %. Ini Artinya 58.10 % pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif mampu menaikkan nilai kinerja pekerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu dan 41.9% disebabkan oleh pengaruh halhal lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif juga bersifat positif Terhadap Kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Artinya Pengaruh tersebut bersifat searah, Peningkatan Nilai Kecerdasan Emosional, Motivasi, dan Insentif diikuti Oleh peningkatan kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Artinya ketika pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu Cerdas Secara emosi, termotivasi dalam bekerja serta kebutuhan-kebutuhan pekerja dapat dipenuhi melalui Insentif yang baik maka pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu bekerja dengan giat dan tekun dengan mengeluarkan segenap kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pekerja Tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.

Variabel Kecerdasan Emosional memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Pengaruh Kecerdasan emosional bersifat positif. Dalam arti semakin baik Kecerdasan emosional yang di ukur dari mengenali emosi diri, mengelola Emosi, memotivasi Diri, mengenali emosi Orang lain, membina hubungan diikuti semakin tinggi kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.

Pemahaman tersebut diatas sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Yanti (2011) yang menyatakan bahwa penciptaan kecerdasan emosional yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerja akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya kecerdasan emosional yang kurang akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pekerja dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Siagian:2001). Dalam hal ini dapat dijelaskan dengan adanya motivasi diri, pekerja dapat dengan senang hati melakukan tugas dan tagungjawabnya untuk mencapai tujuan yang diingikannya.

Hasil Uji statistik menunjukkan Pengaruh motivasi bersifat positif. variabel Motivasi memberi pengaruh signifikan atau nyata terhadap Kinerja pekerja tetap PT Bank

Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu. Semakin baik motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk berkuasa dan motivasi berafiliasi pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu diikuti oleh makin tingginya kinerja pekerja.

Sejauh ini motivasi pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu sangat baik karena termasuk hal yang sangat penting bagi setiap pekerja PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu yang bekerja dibawah tekanan, bekerja diatas 8 jam yang dapat menimbulkan kejenuhan, dan persaingan antar pekerja untuk menjadi yang terbaik. Demi meningkatkan kinerjanya, maka pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu termotivasi untuk berprestasi. pekerja selalu berusaha melampaui target yang diberikan, karena pekerja akan bangga apabila memperoleh hasil yang baik. Ada kepuasan tersendiri menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, apalagi dengan diberikan tanggung jawab pribadi maka pekerja dengan bebas bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing dalam arti tidak melanggar ketentuan perusahaan, menerapkan idenya yang membuat pekerjaan lebih optimal.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pekerja Tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu

Berdasarkan hasil uji regresi bahwa variabel Insentif yang terdiri dari dimensi besarnya insentif, peningkatan insentif, ketepatan dan kelancaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel Insentif adalah variabel yang paling dominan yang memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu yaitu 0,582 artinya variabel insentif memberikan kontribusi sebesar 58,2 % terhadap variabel kinerja.

Sejauh ini Besarnya insentif yang diterima pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu Sangat

baik. Insentif dalam penelitian ini diukur dari Besarnya Insentif, Peningkatan Insentif, Ketepatan dan Kelancaran. Besarnya Insentif yang diterima pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu sesuai dan dengan hasil kerjanya. Artinya pihak manajemen menetapkan seberapa besar insentif yang layak diterima seorang pekerja berdasarkan hasil kerja yang dicapai dan Penetapan Besarnya insentif dapat di pahami pekerja dengan jelas. Sehingga pekerja bisa menentukan Target apa yang harus diprioritaskan untuk dicapai dan ditingkatkan sehingga mempengaruhi besaran insentif pada akhirnya pekerja memaksimalkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk bekerja dengan target yang menjadi prioritas. Kemudian, Insentif yang diterima pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yang artinya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab. Sehingga pekerja merasa puas dengan insentif yang diterima dan akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saida (2012) yang menganalisis pengaruh insentif secara signifikan terhadap kinerja pekerja, dan disimpulkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan kepada pekerja maka kinerja pekerja tersebut akan meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional, Motivasi dan Pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka selanjutnya dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan dan diharapkan dapat memberi masukan kepada semua pihak yang berkepentingan terutama pada pihak Manajemen PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden, Kecerdasan emosional pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu dapat dikatakan baik. Bukan berarti hal ini tidak menjadi perhatian pihak manajemen karena merasa puas dengan pekerja yang sebagian besar cerdas secara emosi. Diperlukan upaya untuk mempertahankan Kecerdasan emosional pekerja dengan mengadakan pendidikan yang bertema pentingnya kecerdasan emosional di dunia kerja, pelatihan yang sifatnya dapat membangun karakter menjadi lebih baik. Sehingga pekerja yang tidak setuju maupun ragu-ragu dalam memberikan tanggapan tentang kecerdasan emosional menyadari bahwa Mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan membina hubungan adalah hal penting yang dapat membawa keberhasilan.
2. Motivasi pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu sangat baik dan perlu dipertahankan dengan upaya memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi dan mempromosikan pekerja yang dianggap memenuhi syarat untuk menjadi pimpinan. pekerja yang cakap mempengaruhi orang lain dan membawa pengaruh positif dilingkungan kerja. Tujuannya agar pekerja bisa

menjaga motivasinya dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

3. Insentif merupakan hal yang paling penting yang memberikan kontribusi besar terhadap kinerja dalam penelitian ini. Tanggapan responden tentang insentif sangat tinggi, hal ini menjadi kewajiban pihak manajemen untuk mempertahankan. Untuk saat ini insentif yang diterima pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu sangat baik, karena nilainya dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. seiring berjalannya waktu nilai mata uang akan berubah karena dipengaruhi perekonomian. Oleh karena itu diperlukan upaya dari Pihak Manajemen agar pekerja tetap PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palu tetap puas dengan Insentif yang diterima dimasa mendatang dengan cara menambah nilai insentif serta tidak menambah beban dan tanggung jawab kepada pekerja. Apabila manajemen menambah beban kerja dan tanggung jawab, manajemen harus menyesuaikan beban dan tanggung jawab dan jumlah insentif yang diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan dan rasa terima kasih serta penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Dr. Bakri Hasanuddin, SE., M.Si dan Harnida Wahyuni Adda, SE., M.A., Ph.D yang dengan sabar dan tulus mengarahkan serta membimbing penulis dari awal sampai akhir penulisan tesis ini. Terima kasih penulis sampaikan kepada Prof. Dr. Anhulaila M. Palampanga, S.E.,M.S. dan Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E, M.Si. serta Dr. Sulaeman Miru, S.E.,M.Si. selaku tim penguji yang telah banyak memberikan masukan, koreksi dan kritikan yang membangun untuk perbaikan tesis ini. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari..

DAFTAR RUJUKAN

- Saida, Zainal, 2012, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Mutiara Palu, *jurnal.untad.ac.id*, volume 1, No.1.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Grasindo, Jakarta
- Desi Ari Yanti. 2011. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Goleman, Daniel, 2007. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, Daniel, 2015. *Emotional Intelligence Kecerdasan Emosi* Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Gouzali Saydam (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta
- Natsir, Syahir. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. Surabaya: *Desertasi* Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Ella Javani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi. Terjemahan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ruky, Ahmad, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga Belas. Bandung: CV. ALFABETA
- Suwatno dan Donny Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta Bandung
- Syaidam, Gouzali, 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 1992 Tentang Pebankan
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta