

Pengaruh Stress Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari

Siti Marlina A.Z.¹, Ratumas Hartha Delima², Meri Kristina³

Fakultas Hukum, Ekonomi dan Bisnis

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Universitas Graha Karya Muara Bulian-Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0741) 23022

E-mail : sitimarlinaaz@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the work stress of employees at the Batang Hari Regency Transportation Office. From the results of the research that has been done, it was found that the influence of the Work Stress variable on Employee Performance at the Batang Hari Regency Transportation Office is negative or has no effect. The results of the t-test for the Work Stress variable obtained a calculated t of -0.559 smaller than the t table of 1.99962 ($-0.559 < 1.99962$). For the F test, the F count was greater than the F table ($25.070 > 3.15$) which means that the Work Stress and Emotional Intelligence variables have a simultaneous effect on the Employee Performance variable. In the Determination Coefficient Test (R^2), the Influence of Work Stress and Emotional Intelligence in Improving Employee Performance at the Batang Hari Regency Transportation Office is 42.9% while the remaining 57.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Job Stress, Emotional Intelligence, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Stres Kerja Pada Pegawai Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapat bahwa pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari bernilai negative atau tidak berpengaruh. Adapun hasil Uji t untuk variabel Stres Kerja diperoleh t hitung sebesar $-0,559$ lebih kecil dari t tabel sebesar $1,99962$ ($-0,559 < 1,99962$). Untuk Uji F, diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel ($25,070 > 3,15$) yang berarti bahwa variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Pada Uji Koefisien Determinasi (R^2), Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari adalah sebesar $42,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $57,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Stres kerja, kecerdasan emosional, kinerja pegawai*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penting yang mendorong sebuah instansi pemerintah agar dapat berkembang dan berjalan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Tenaga kerja atau Sumber daya manusia memegang kendali penuh dan tanggung jawab penuh terhadap masa depan perusahaan ataupun instansi pemerintah. Tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai karyawan, pegawai, buruh, dan pekerja yang pada dasarnya memiliki makna yang sama. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sarana atau alat yang dapat diterapkan untuk menciptakan Sumber daya manusia yang kompeten , berkualitas dan memiliki kinerja yang sangat memuaskan. Di era globalisasi seperti sekarang ini, begitu banyak kinerja seorang pegawai yang secara perlahan mulai menurun. Menurunnya kinerja seorang pegawai, dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Oleh sebab itu, diperlukannya sebuah peningkatan dalam kinerja agar dapat terwujudnya tujuan Bersama. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai saat ini yaitu adanya stress kerja yang dialami pegawai karena beberapa faktor. Menurut Nursan (2019 : 72) stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik atau badan, lingkungan , dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres merupakan hal umum yang sering dialami setiap orang. Menurut Vanchapo (2020:37) stress kerja merupakan keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Banyaknya beban kerja yang diberikan membuat pegawai merasa tertekan yang berdampak terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stress, cenderung menganggap pekerjaan itu tidak penting sehingga sulit untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Stress kerja yang dialami memiliki dampak buruk yang berakibat terhadap organisasi. Banyak pegawai saat ini mengalami stress kerja, membuat pegawai merasa tidak bersemangat dalam bekerja sehingga berpengaruh dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pandi Afandi dalam Qoyyimah *et al.*,(2020:13) menyatakan bahwa beberapa indikator stress kerja, diantaranya yaitu :

1. Tuntutan tugas
Faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti tata kerja, letak fisik, dan kondisi kerja
2. Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Tekanan yang timbul dari pegawai lain.
4. Struktur organisasi
Gambaran perusahaan dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai peran, jabatan, tanggung jawab dan wewenang.
5. Kepemimpinan organisasi
Keterlibatan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi agar tetap stabil.

Menurut Paton (2020 : 3) kecerdasan emosional adalah suatu kegiatan yang menggunakan perasaan yang berkembang secara efektif untuk mencapai tujuan membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja.

Sedangkan Menurut Jamrizal (2022) mengatakan indikator kecerdasan emosional sebagai berikut:

1. Mengenali emosi diri adalah mengenali dan memahami penyebab emosi.
2. Mengelola emosi adalah mengendalikan dan mengekspresikan emosi.
3. Memotivasi diri alah optimis akan ketercapaian prestasi.
4. Mengenali emosi orang lain adalah peka pada perasaan dan masalah.
5. Membina hubungan adalah bekerja sama dan berkomunikasi.

Kecerdasan emosional memiliki peran dalam meningkatnya atau menurunnya suatu kinerja. Menurut Chaerudin (2020 : 28) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan, dinilai baik secara kuantitatif maupun kualitatif Kinerja pegawai akan sangat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan bersama. Semakin bagus kinerja pegawai, maka semakin cepat tujuan organisasi akan tercapai. Setiap perusahaan tidak luput dalam hal pemberian kompensasi yang merupakan salah satu permasalahan dalam menciptakan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) mengukur kinerja pegawai perlu memperhatikan beberapa indikator didalamnya :

- 1) Kualitas kerja, Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapidan lengkap dalam mengerjakan sdetiap tugas-tugasnya.



- 2) Kuantitas kerja, Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu
- 3) Pelaksana tugas, Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Tanggung jawab, Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Dinas Perhubungan (DISHUB) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan adalah sebagai berikut :Penetapan rencana umum Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas, persyaratan teknis dan laik jalan Kendaraan Bermotor, perizinan angkutan umum, pengembangan sistem informasi dan komunikasi di bidang sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, pembinaan sumber daya manusia penyelenggara sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Penyidikan terhadap pelanggaran perizinan angkutan umum, persyaratan teknis dan kelaikan Jalan Kendaraan Bermotor yang memerlukan keahlian dan/atau peralatan khusus yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Adapun fenomena yang terjadi pada pegawai seperti tekanan saat bekerja baik di kantor maupun di lapangan, tekanan yang berasal dari pikiran, tekanan dari faktor luar seperti keluarga, emosional yang tidak dapat terkontrol dengan baik, kurangnya dukungan lingkungan, fasilitas kerja yang kurang memadai, menggabungkan masalah pribadi dengan pekerjaan, kurangnya pengendalian diri, tidak fokus dalam bekerja, cuaca yang terlalu panas atau terlalu dingin. Pemimpin juga memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya tuntutan pekerjaan dapat membuat pegawai mengalami stress kerja membuat kinerja pegawai mengalami penurunan. Selain itu juga, permasalahan pribadi atau diluar pekerjaan yang terbawa-bawa dalam dunia pekerjaan juga dapat berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga pegawai kesulitan dalam mencapai target yang telah ditetapkan Bersama.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Menurut Kriyantono (2020:32) penelitian eksplanatif yaitu analisis hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih untuk mencari signifikansi pengaruh dan sifat pengaruh dengan pengujian statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis eksplanatif dengan sifat asosiatif. Survei eksplanatif digunakan apabila seorang peneliti ingin mengetahui penyebab suatu kondisi atau situasi bias terjadi dan apa yang mempengaruhinya. Survei eksplanatif bersifat asosiatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. (Meilia et al., 2018)

2.2 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Cahyadi, 2017) menyatakan bahwa jenis data tergolong menjadi dua macam, yaitu:

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

Sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono (2019)).

1. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan, hasil observasi serta wawancara.
2. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal, dokumen, data keseluruhan jumlah pegawai di kantor dinas perhubungan kabupaten Batang Hari-Jambi.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan metode Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap sejumlah referensi seperti buku, literatur, catatan, jurnal, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.



2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data kuantitatif merupakan analisis terhadap data berbentuk angka yang dibahas secara statistik dan matematis menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). SPSS adalah salah satu program statistik dan analisis data yang paling umum digunakan dalam bisnis, pendidikan, dan penelitian akademik. Teknik analisis data meliputi uji instrumen serta SPSS.

Dalam skala likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian Pertanyaan atau pernyataan. Data tersebut diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi, ataupun sikap responden terhadap sebuah fenomena yang terjadi. Menurut (Sujarweni Wiratna, 2017) skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Menurut Kriyantono (2020:274) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek.

Tabel 1. Scoring Terhadap Tanggapan Responden

No.	Tanggapan Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:165)

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono (2019). Untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skor} &= \frac{\text{Nilai skor tertinggi} - \text{Nilai skor terendah}}{\text{Kelas interval}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

Sehingga nilai tertinggi adalah 5 dan untuk nilai skor jawaban responden terendah adalah 1, sedangkan untuk jumlah kelas yang digunakan dalam penyusunan kriteria tersebut disesuaikan dengan skala yang digunakan yaitu 5 kelas, sehingga interval yang diperoleh untuk tiap kelas adalah $(5-1) : 5 = 0,8$. Dengan demikian kriteria untuk mendiskripsikan nilai mean yang diperoleh setiap butir indikator maupun variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Indeks Penilaian Variabel Stress Kerja (X1)

Nilai	Kategori
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Baik
$1,81 \leq x \leq 2,60$	Tidak Baik
$2,61 \leq x \leq 3,40$	Cukup Baik
$3,41 \leq x \leq 4,20$	Baik
$4,21 \leq x \leq 5,00$	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2019)



Tabel 3. Indeks Penilaian Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Nilai	Kategori
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Stres
$1,81 \leq x \leq 2,60$	Tidak Stres
$2,61 \leq x \leq 3,40$	Cukup Stres
$3,41 \leq x \leq 4,20$	Stres
$4,21 \leq x \leq 5,00$	Sangat Stres

Tabel 4. Indeks Penilaian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nilai	Kategori
$1,00 \leq x \leq 1,80$	Sangat Tidak Cerdas
$1,81 \leq x \leq 2,60$	Tidak Cerdas
$2,61 \leq x \leq 3,40$	Cukup Cerdas
$3,41 \leq x \leq 4,20$	Cerdas
$4,21 \leq x \leq 5,00$	Sangat Cerdas

Sumber : Sugiyono (2019)

3. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari, peneliti menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda, Pengujian hipotesis berupa Uji t dan Uji F serta koefisien determinasi. Dengan pengujian data awal yang diolah dalam Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk mengukur kevalidan data serta Reliabel data. Data yang telah diperoleh, diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Uji validitas merupakan suatu metode yang dilakukan peneliti untuk pengujian data awal sebelum dimasukkan dalam regresi linier berganda, Pengujian hipotesis berupa Uji t dan Uji F serta koefisien determinasi. Metode ini dilakukan sebelum melakukan perhitungan regresi berguna untuk menguji data tersebut valid atau tidak valid. Pengujian validitas adalah pengujian dengan bertujuan untuk mengetahui dan menghitung nilai/skor/ukuran yang diperoleh menyatakan hasil pernyataan yang ingin diukur. Dalam melaksanakan pengujian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 20.

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

1. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item kuisioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka dapat dikatakan item kuisioner tidak valid.



Tabel 5. Uji Validitas Variabel Stres Kerja, Variabel Kecerdasan Emosional (X2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	Korelasi Product Moment / r	R tabel	Ket
Stres Kerja (X1)	1	0,418	0,244	Valid
	2	0,438	0,244	Valid
	3	0,472	0,244	Valid
	4	0,566	0,244	Valid
	5	0,703	0,244	Valid
	6	0,538	0,244	Valid
	7	0,636	0,244	Valid
	8	0,306	0,244	Valid
	9	0,693	0,244	Valid
	10	0,686	0,244	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	1	0,686	0,244	Valid
	2	0,743	0,244	Valid
	3	0,659	0,244	Valid
	4	0,739	0,244	Valid
	5	0,861	0,244	Valid
	6	0,735	0,244	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,687	0,244	Valid
	2	0,739	0,244	Valid
	3	0,684	0,244	Valid
	4	0,856	0,244	Valid
	5	0,860	0,244	Valid
	6	0,754	0,244	Valid
	7	0,795	0,244	Valid
	8	0,673	0,244	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dijelaskan jika nilai r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari indikator Stres Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari-Jambi adalah Valid.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel dari sebuah kuesioner. kuesioner akan dikatakan reliabel ketika responden menjawab pernyataan yang ada konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Cara yang digunakan yaitu membandingkan nilai *Alpha Cronbach* dengan Tingkat signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Taraf Signifikansi	Ket
Stres Kerja	0,714	0,5	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,828	0,5	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	0,5	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dengan nilai *Alpha Cronbach* > Taraf Signifikansi 0,5. Maka hasil Uji Reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel Stres Kerja (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) dalam meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Batang Hari.



**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.834	3.629		3.812	.000
X1	-.038	.075	-.048	-.503	.617
X2	.847	.120	.670	7.073	.000

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS

Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,834 - 0,038 X1 + 0,847 X2$$

Interpretasi dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 13,834
Berarti jika semua variabel bebas (Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional) memiliki nilai nol, maka nilai variabel terikat yakni Kinerja Pegawai adalah sebesar 13,834.
2. Stres Kerja (X1) sebesar -0,038
Nilai koefisien Stres Kerja sebesar -0,038 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai variabel Stres Kerja sebesar satu satuan akan ,menurunkan nilai Kinerja sebesar 0,038 dengan asumsi variabel Kecerdasan Emosional bernilai tetap.
3. Kecerdasan Emosional (X2) sebesar 0,847
Nilai Koefisien Kecerdasan Emosional sebesar 0,847 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai variabel Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan akan menaikkan nilai Kinerja sebesar 0,847 dengan asumsi variabel lain tetap

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen”. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Untuk Uji t, ditetapkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau sebesar 5%.

Berdasarkan Tabel 5.6. dapat ditarik sebuah kesimpulan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel independent seperti Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari adalah pengaruh secara sendiri-sendiri atau secara parsial.

1. Stres Kerja (X1)
Dari hasil perhitungan pada tabel 5.6 melalui program SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar – 0.503 dan taraf signifikan 5% diperoleh t tabel 1,67022 di pengujian 1 arah yang mana jika bernilai positif, maka nilai t tabel sebesar 1,99962. Ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar – 0,503 < dari nilai t tabel sebesar 1,67022 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%).
Dapat diketahui bahwa variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari.
2. Kecerdasan Emosional (X2)
Dari hasil perhitungan pada tabel 5.6 melalui program SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,073 dan taraf signifikan 5% diperoleh t tabel 1, 99962. Ini menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,073 > dari nilai t tabel sebesar 1,99962 dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Dapat diketahui bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara Simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional secara Bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai, dapat dilihat pada tabel Uji F yang telah diolah menggunakan bantuan program SPSS berikut ini :



Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	444.897	2	222.448	25.016	.000 ^b
Residual	551.319	62	8.892		
Total	996.215	64			

Sumber : Data hasil program SPSS

Dari tabel Anova di atas, diperoleh F hitung sebesar 25,016 dan F tabel sebesar 3,15 maka F hitung sebesar $25,016 > F$ tabel sebesar 3,15. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh dalam meningkatkan variabel Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari.

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar kemampuan dari model regresi, dengan kata lain pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (dalam persentase). Nilai R^2 yang mendekati Nol (0 %) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati Satu (100 %) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil perhitungan dari program SPSS yang digunakan dapat terlihat pada tabel model *summary* dibawah ini :

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.447	.429	2.98199

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel *model summary* diatas , diperoleh hasil untuk koefisien determinasi (R) sebesar 0,668, koefisien determinasi R square sebesar 0,447 , dan koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0, 429. Serta untuk variabel independent lebih dari satu, maka menggunakan *adjusted R square* untuk mengevaluasi model regresi terbaik, yang berarti pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari-Jambi adalah sebesar 42,9% sedangkan untuk sisanya sebesar 57,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Penutup

Adapun Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari- Jambi yaitu untuk hasil Uji t pada variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari-Jambi dan Uji F untuk variabel Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari-Jambi. Serta pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Batang Hari-Jambi adalah sebesar 42,9% sedangkan untuk sisanya sebesar 57,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. *Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera*



- UPT Medan), 8(2), 42–50. Regresi, korelasi, visual basic%0APendahuluan
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fadul, F. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Mind Mapping sebagai Strategi Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa. *Jurnal Stei*, 2020, 43–54.
- Fanani, M. J., Basalamah, M. R., & Wahono, B. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo Ao Malang (Studi kasus pada karyawan PT. Surya Madistrindo AO Malang) Moch. *Riset Manajemen*, 56–67.
- Ii, B. A. B., Terdahulu, T. P., Skripsi, L. R., & Muthmainnah, A. (2012). 2. 1 Penelitian Terdahulu. 1, 13–62.
- Irawan, T. P. (2022). Analisis Manajemen Properti pada Bangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sukabumi. *Doctoral Dissertation, Politeknik Keuangan Negara STAN*, 7–15.
- Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1–23.
- Kurnia, F. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sentral Wahana Artha Bandung. *Skripsi*. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/60367%0A>
- Lusi Febri Sari Sitompul. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Niat Ingin Keluar Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Kelapa Gading Pada Masa Pandemi Covid-19*. 11–29. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8269>
- Martina, P. A. (2019). Pengaruh Kebijakan Dividen, Profitabilitas, Likuiditas, dan Leverage terhadap Kebijakan Pembelian Kembali Saham. *Metode Penelitian Ilmiah*, 4–5. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Meilia, D. F., Pudjianto, A., & Maduwinarti, A. (2018). Desain Tempat terhadap Keputusan Pembelian di Kafe Kopi Panggang Kota Gresik. *Administrasi Bisnis*, 231–235.
- Muhammad Hadi Munawar. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi. *E-Jurnal Manajemen*, 3(2), 14–23. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6369>
- Panji Pramuditha S.Sos, M.M. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 3(1), 27–41. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v3i1.215>
- Pérez Dávila, J. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 21(1), 1–9.
- Permatasari, A. Y. (2023). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 1–64.
- Rachman, T. (2018). Return on Equity (ROE), Return On Asset (ROA), Debt to Equity Ratio (DER), dan Earning Per Share (EPS) terhadap return saham 50 Most Active Stocks by Trading Value di BEI. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Ramadhani, S., Tobing, L., & Siregar, I. (2022). Sosialisasi Dalam Peningkatkan Pengetahuan Tentang Kecerdasan Emosional Pada Mahasiswa Prodi S1 Farmasi Universitas Sari Mutiara Indonesia Medan. *Jurnal Abdimas Mutiara*, 3, 421–431.
- Saptutyingsih dan setyaningrum. (2019). Metode Penelitian. *Metoda Penelitian*, 1–9. [http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf)
- Sujarweni Wiratna. (2017). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. *Rake Sarasini*, c, 1–36. http://bppsdkm.kemkes.go.id/pusdiksdm/wp-content/uploads/2017/11/Daftar-isi-Metodologi-Penelitian_k1_restu.pdf
- Wijaya, K., & Fung, T. S. (2022). Pengaruh Gender , Hubungan Antar Pekerja / Karyawan dan Kelebihan Jam Kerja Terhadap Stres Kerja Pada CV Sumber Mitra Sukses. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–7.
- Wulan, S. (2021). *Wulan Sari*. 2012, 10–27.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh kepuasan konsumen terhadap pencapaian kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

