

**MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN YG OPTIMAL DI TENGAH  
PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF DI PT. BPR  
LAWU ARTHA KARANGANYAR**

**JURNAL**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : RENI WATI PANJAITAN**

**Nim : 2021515100**

**Prodi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA (UNDHA AUB)**

**2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Reni Wati Panjaitan  
N I M : 2021515100  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Membangun Kinerja Karyawan Yang Optimal  
Di Tengah Pengaruh Stres Kerja, Motivasi  
Kerja Dan Insentif Di PT. BPR Lawu Artha  
Karanganyar  
Dosen Pembimbing : Denny Mahendra SE, MM

Surakarta, 06 Februari 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen (S.1)



**Denny Mahendra, SE., MM,**  
NIDN. 0606077904

Pembimbing



**Denny Mahendra SE, MM**  
NIDN: 0606077904

## ABSTRAK

### **Membangun Kinerja Karyawan Yg Optimal Di Tengah Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Di Pt. BPR Lawu Artha Karanganyar**

#### *Building Optimal Employee Performance Amidst The Influence Of Work Stress, Work Motivation And Incentives At Pt. BPR Lawu Artha Karanganyar*

Reni Wati Panjaitan

[panjaitanreni584@gmail.com](mailto:panjaitanreni584@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris secara parsial maupun simultan pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 responden dengan teknik pengambilan sampel metode sensus. Jenis dan sumber data diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner Mengenai pengaruh stress kerja, motivasi kerja, insentif dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian dianalisis dengan teknik uji kualitas kuesioner, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil uji validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan variabel pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan insentif, kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif, terbebas dari multikolonieritas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan stress kerja, motivasi kerja dan insentif, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif, dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 56.8% sedangkan sisanya 43.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja karyawan.

*The purpose of this study was to determine, analyze and provide empirical evidence partially or simultaneously the influence of work stress, work motivation and incentives on employee performance. The sample in this study amounted to 48 respondents with a census method sampling technique. The type and source of data were obtained from primary data sources. Data were collected by making a questionnaire regarding the influence of work stress, work motivation, incentives and employee performance. The research data were analyzed using questionnaire quality testing techniques, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests, t tests, F tests and coefficients of determination. The results of the validity test stated that all statement items of the influence of work stress, work motivation and incentives, employee performance were declared valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that the variables of work stress, work motivation and incentives were free from multicollinearity, there was no autocorrelation, no heteroscedasticity and the data were normally distributed. The results of the multiple linear regression analysis test showed that partially or simultaneously work stress, work motivation and incentives had a positive and significant effect on employee performance. The results of the determination coefficient calculation show that the variables of work stress, work motivation and incentives can explain employee performance variables by 56.8%, while the remaining 43.8% is influenced by other variables not included in this study, for example leadership, organizational culture and work environment.*

**Keywords:** Job Stress, Work Motivation, Incentives, Employee Performance.

## A. PENDAHULUAN

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Lawu Artha adalah Lembaga perbankan resmi yg diatur berdasarkan UU No. 7 th. 1992 tentang perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan UU no. 10 th. 1998. dalam 5 tahun terakhir, sejak diakuisi (2 November 2012) Bank telah mengalami perkembangan yg pesat, diindikasikan oleh pertumbuhan asset diatas rata-rata Jawa Tengah dan berkembangnya jumlah kantor kas dan kantor cabang yg menunjukkan keinginan besar untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat dan mendorong perkembangan ekonomi local.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, sebagai salah satu lembaga keuangan mikro yang bergerak di sektor perbankan, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawannya guna memenuhi kebutuhan nasabah serta mencapai target perusahaan. Dalam konteks ini, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisis untuk menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Salah satu faktor yang sering menjadi perhatian adalah stress kerja. Stress kerja yang berlebihan dapat mengurangi motivasi, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) stres kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon psikologis dari seseorang terhadap situasi yang penuh tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Stres kerja dalam konteks yang negatif dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami hambatan dalam kemajuan, penurunan kondisi fisik serta psikis, dan juga penurunan produktivitas dan hasil kerja. Jika dilihat dari konteks positif, stres kerja dapat membuat seorang karyawan semakin termotivasi dan menguatkan tekad dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memandang beban kerja sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian dari Aturrizki (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian oleh Ariansy (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi memungkinkan individu untuk memberikan upaya terbaiknya dalam menjalankan tugas, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat dan komitmen terhadap pekerjaan. Teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menggarisbawahi pentingnya memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam menggerakkan para pegawai untuk senantiasa dapat membantu dan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian oleh Kasyifillah (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah insentif. Insentif, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan sebagai pendorong bagi karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan loyalitas, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan produktif. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukoco (2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian oleh Syarif (2021)

menyatakan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena Stress kerja di PT. BPR Lawu Artha muncul dari berbagai sumber, seperti tekanan untuk memenuhi target penyaluran kredit, persaingan antar cabang, tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat kepada nasabah, serta beban administratif yang kompleks. Kondisi ini sering kali diperburuk oleh waktu kerja yang panjang, kurangnya dukungan dari atasan, serta kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perubahan regulasi perbankan. Dampak dari stress kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat terlihat dari beberapa karyawan yang produktivitasnya menurun, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada nasabah. Beberapa karyawan mengaku merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang menyebabkan penurunan semangat kerja dan bahkan meningkatkan potensi turnover. Sebaliknya, beberapa karyawan yang mampu mengelola stress dengan baik menunjukkan performa kerja yang lebih stabil. Mereka cenderung lebih adaptif terhadap tekanan, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, dan mampu menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja maupun nasabah. Fenomena ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana karyawan dan organisasi mengelolanya.

Berdasarkan observasi awal di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, masih terdapat kendala PT. BPR Lawu Artha Karanganyar dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan, seperti rendahnya motivasi kerja karyawan karena peranan pimpinan belum optimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, karyawan tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, beberapa karyawan ada yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan masih harus ditingkatkan.

Fenomena selanjutnya beberapa karyawan merasa bahwa sistem insentif belum sepenuhnya adil atau transparan. Misalnya, ada keluhan bahwa insentif hanya fokus pada pencapaian target kuantitatif, seperti jumlah kredit yang disalurkan, tanpa mempertimbangkan faktor kinerja lain seperti kualitas pelayanan atau kepuasan nasabah. Hal ini dapat menurunkan kinerja bagi karyawan

yang merasa upaya mereka tidak sepenuhnya diakui.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian ini akan mengkaji ulang peneliti sebelumnya sehingga apa yang menjadi hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menguji MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN YG OPTIMAL DI TENGAH PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF DI PT. BPR LAWU ARTHA KARANGANYAR.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?
- b Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?
- c Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah sebagai berikut:

Penelitian dilakukan di kota Karanganyar. Dengan obyek penelitian adalah karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen: stres kerja, motivasi kerja dan insentif sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **2. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris bahwa:

- a Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar
- b Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar
- c Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

### C. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

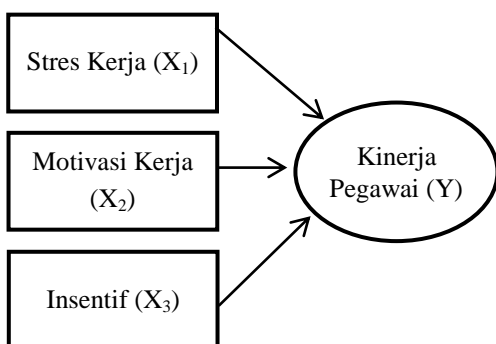
Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber data dan informasi untuk peneliti lanjutan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

#### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber: Kasyifillah (2023), Aturrizki (2022), Ariansy (2022), Syarif (2021), Sukoco (2020), Sembiring (2019)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan pengambilan data tersebut menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah menggunakan alat analisis *SPSS for Windows*, untuk menemukan hasil dari pengujian hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT BPR Lawu Artha Karanganyar. yang berjumlah 48 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja

Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrument, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas,. Dan uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

### HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ),  $r_{tabel}$  dari penelitian ini adalah 0, 284. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Stres Kerja, Motivasi kerja dan Insentif terbukti valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0, 883 lebih besar dari 0,60, Motivasi kerja, memiliki nilai *alpha cronbach* 0, 820 lebih besar dari 0,60, Insentif memiliki nilai *alpha cronbach* 0, 764 lebih besar dari 0,60, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *alpha cronbach* 0, 791 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1

#### Hasil Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual	48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.56966069
Most Extreme Differences	Absolute		.083
	Positive		.083
	Negative		-.049
Kolmogorov-Smirnov Z			.576
Asymp. Sig. (2-tailed)			.895

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas pada table IV.10 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov 0,576 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,895 > 0,05 hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Displin Kerja	0,777	1,288	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0,994	1,006	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,781	1,281	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas karena nilai *nilai Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10.

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3  
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.568	1.621	1.633

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Stress kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,633 berada diantara -2 dan 2 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Stress kerja	0.519
Motivasi kerja	0.816
Insentif	0.972

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel IV.12 menunjukkan hasil signifikansi (Sig.) semua lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.547	2.886		1.238	.222		
	Stress kerja	.325	.085	.418	3.820	.000	.777	1.288
	Motivasi Kerja	.235	.070	.324	3.363	.002	.994	1.006
	Insentif	.571	.145	.427	3.933	.000	.701	1.431

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :  
 $Y = 3.547 + 0.325 (X1) + 0.235 (X2) + 0.571 (X3)$   
 Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

a)  $\alpha$ : 3.547 menunjukkan konstanta kinerja karyawan positif. Artinya apabila variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif sama

dengan nol atau konstan, maka kinerja karyawan meningkat.

- b)  $\beta_1$ : 0.325, menunjukkan koefisien stress kerja positif. Artinya apabila stress kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain motivasi kerja dan insentif konstan.
- c)  $\beta_2$ : 0.235, menunjukkan koefisien motivasi kerja positif. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain stress kerja dan insentif konstan.
- d)  $\beta_3$ : 0.571, menunjukkan koefisien insentif positif. Artinya apabila insentif ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lain stress kerja dan motivasi kerja konstan.
- e) Variabel insentif merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6  
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Stress kerja	0.000	Signifikan
Motivasi kerja	0.002	Signifikan
Insentif	0.000	Signifikan

Berdasarkan analisis tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) a) Stress kerja mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 1 terbukti.
- b) Motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 2 terbukti.
- c) Insentif mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis 3 terbukti.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

Tabel 7  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.814	3	56.938	21.501	.000 <sup>b</sup>
	Residual	115.653	44	2.628		
	Total	286.467	47			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Stress kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan F test diperoleh signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

.Hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 8 berikut ini:

Tabel 8  
Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>*</sup>	.595	.568	1.621	1.633

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Stress kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS tersebut, diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0.568, hal ini berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56.8% sisanya 43.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan dan budaya organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.
3. Hasil uji F menunjukkan secara bersama-sama variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,568 ini berarti bahwa karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar dijelaskan oleh variabel stress kerja, motivasi kerja dan insentif sebesar 56.8% dan sisanya 43.2% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian seperti kepemimpinan, komitmen organisasi, pelatihan dan budaya organisasi.

### Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan yang dikemukakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini stress kerja, motivasi kerja dan insentif sehingga hasil penelitian ini belum bisa mewakili tingkat kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.
- c. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, sehingga hanya dapat digeneralisasikan dilingkungan kantor PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hal yang dapat disarankan untuk Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya meningkatkan stress kerja dengan cara seperti komunikasi yang terbuka antara manajemen dan pegawai dapat menciptakan atmosfer kerja yang inklusif dan membangun kepercayaan serta memastikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti fasilitas dan desain ruang kerja, mendukung kenyamanan dan produktivitas pegawai.
2. Peneliti menyarankan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan cara seperti memberikan pengakuan dan apresiasi atas pencapaian dan kontribusi karyawan secara teratur serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan dan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi untuk berkontribusi lebih aktif.
3. Peneliti menyarankan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar sebaiknya meningkatkan insentif dengan cara seperti evaluasi secara rutin terhadap program insentif yang ada dan sesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta umpan balik dari pegawai
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga hasilnya akan lebih baik.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian yang lain agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aturrizki. 2022. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jember* E-ISSN 2686 - 5661
- Ariansy. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang* e-ISSN: 2798-3676
- Bank Indonesia, 1992.UU No.7 tahun 1992. *Perbankan*. Jakarta Bank Indonesia,
- Bank Indonesia. 1998. UU No.10 tahun 1998, *Tentang Perubahan Terhadap UU No.7 tahun 1992, Tentang Perbankan*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. 2019. *Psikologi industri & organisasi*. Bintang Surabaya.
- Kasyifillah. 2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya* e-ISSN: 2461-0593
- Kartono, Kartini,. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sembiring. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surya Nusantara* ISSN : 2086-681X
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sukoco. 2020. *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawa Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* ISSN : 2528-1216
- Sulistiyani dn Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Pertama. ANDI. Yogyakarta.

Syarif. 2021. Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan. Jurnal UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda EISSN 2597-4823

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

