

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



PROPOSAL

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Mengikuti Ujian Akhir Program Sarjana (S1)**

Oleh :

Nama : RENI WATI PANJAITAN

NIM : 2021515100

Jur/Progdi : S1 MANAJEMEN

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Reni Wati Panjaitan
Nim : 2021515100
Jurusan/Progdi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Membangun Kinerja Karyawan Yang Optimal Di Tengah Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

Nama Pembimbing : Denny Mahendra SE, MM

Surakarta, 21 Desember 2024

Mengetahui
Ketua Program Studi

Denny Mahendra, SE, MM
NIDN. 0606077904

Pembimbing

Denny Mahendra, SE, MM
NIDN. 0606077904

A. Judul Proposal:

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

B. Latar Belakang Masalah

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 diakusisi (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 TEKANAN STUDI
PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF DI PT.
BPR LAWU ARTHA KARANGANYAR.

C. Perumusan Masalah

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

1. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. 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

2. Manfaat Penelitian

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

a. Bagi peneliti

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

b. 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.

c. Bagi peneliti selanjutnya

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

E. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2018: 94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa , jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014: 50) mengemukakan bahwa "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or ouherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2014: 224) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Handoko (2014:193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, insentif, dan desain pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2015: 124) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

c. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2017) beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual sebagai berikut:

- 1) Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- 2) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

- 4) Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen Organisasi: Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan bentuk reaksi atau respon psikologis dan fisik seseorang terhadap suatu kondisi yang penuh tekanan dari lingkungan pekerjaan maupun internal pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat berdampak pada produktivitas, keberhasilan kerja, serta kualitas kerja karyawan tersebut (Izzati & Mulyana, 2019: 58). Dampak dari stres kerja tersebut dibagi menjadi dua kategori, yaitu dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif atau eustress merupakan bentuk dampak dari stress kerja yang bersifat

membangun, sehat, memotivasi, dan menguatkan. Dampak negatif atau distess merupakan kebalikannya, yaitu dampak stres kerja yang bersifat merusak dan melemahkan (Badu & Djafri, 2017).

Menurut Robbins dan Judge (2017) 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.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan situasi tertekan yang dialami oleh karyawan karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sehingga memengaruhi kondisi psikologis, perilaku, dan fisik karyawan tersebut.

b. Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017 : 597) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Stress Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi , ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2) Stress Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3) Stress Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Suparyadi (2015) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sutrisno (2016) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty dan Baskoro, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar pegawai mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Kartono, 2015).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan

orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan dengan baik. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu.

b. Indikator Motivasi Kerja

Edison (2016) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis.

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

3) Kebutuhan untuk disukai

Rasa memiliki, sosial dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4) Kebutuhan harga diri

Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Begitu pula menurut Handoko (2014) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupaya mencapai tujuan-

tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

b. Indikator Insentif

Beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2019) antara lain sebagai berikut:

1) Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2) Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3) Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha

4) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

5) Kelayakan

Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai penyaluran kredit dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Kasyifillah (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Usaha Yekapepe Surabaya	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Aturrizki (2022)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ariansy (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Syarif (2021)	Pengaruh Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Syariah Mandiri Kantor Cabang Balikpapan	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Sukoco (2020)	Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Sembiring (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	1. regresi linier berganda 2. uji t 3. uji F	1. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Ariansy (2022) dengan perbedaan menambah variabel motivasi kerja dari penelitian Sembiring (2019) dan perbedaan jumlah sampel di penelitian ini sejumlah 57 responden, waktu penelitian di bulan desember tahun 2024 serta lokasi penelitian ini di PT BPR Lawu Artha Karanganyar.

G. Riset Gap

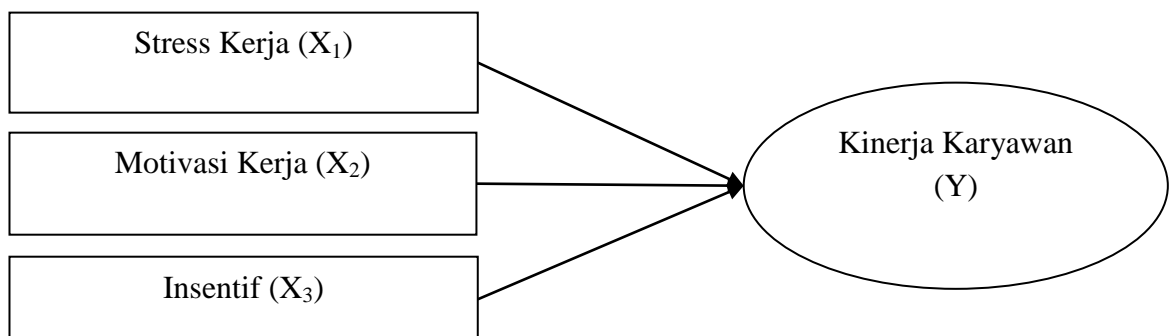
Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan peneliti terdahulu maka dapat disusun riset gap sebagai berikut:

Tabel 2
Riset Gap

No	Arah Hipotesis	Berpengaruh signifikan	Berpengaruh tidak signifikan
1	Stress kerja ke Kinerja	Aturrizki (2022)	Ariansy (2022)
2	Motivasi kerja ke Kinerja	Sembiring (2019)	Kasyifillah (2023)
3	Insentif ke Kinerja	Sukoco (2020)	Ariansy (2022) Syarif (2021)

H. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar I
Kerangka Penelitian

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

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada (Jogiyanto, 2014:41).

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan bentuk reaksi atau respon psikologis dan fisik seseorang terhadap suatu kondisi yang penuh tekanan dari lingkungan pekerjaan maupun internal pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan dapat berdampak pada produktivitas, keberhasilan kerja, serta kualitas kerja karyawan tersebut (Izzati & Mulyana, 2019: 58). Berdasarkan hasil penelitian dari Aturrizki (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Lawu Artha Karanganyar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Suparyadi (2015) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sutrisno (2016) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan hasil

penelitian dari Sembiring (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Lawu Artha Karanganyar.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

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 dari Sukoco (2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₃: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Lawu Artha Karanganyar.

J. Metode Penelitian

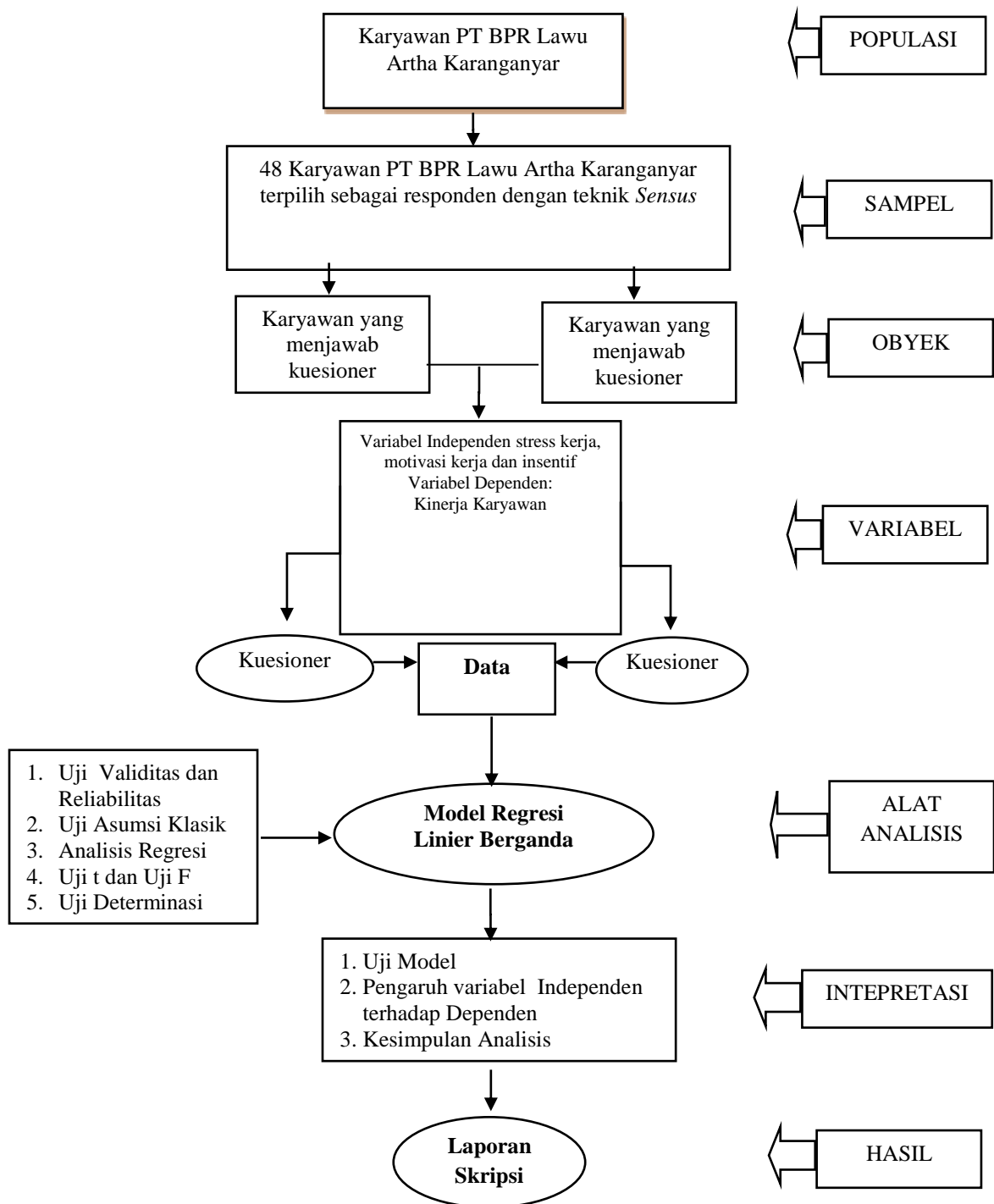
1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT BPR Lawu Artha Karanganyar beralamat di Jl. Lawu No. 177 Papahan Tasikmadu Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia.

2. Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain. Desain Penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel penelitian yaitu stress kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Data atau informasi yang dibutuhkan di dapat dari Dokumen dan respon para karyawan PT BPR Lawu Artha Karanganyar. Sampel yang digunakan memenuhi jumlah kaidah penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 48 responden.
3. Data diolah dan dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan berbagai asumsi maupun proses pengujian yang berlaku.
4. Hasil penelitian dinteprestasikan dan diimplikasikan untuk menjawab masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.



Gambar 2
Desain Penelitian

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk mengetahui lebih jelas tentang definisi masing-masing variabel. Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut:

a. Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Organisasi

b. Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon psikologis dari seseorang terhadap situasi yang penuh tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Stress Lingkungan
- 2) Stress Organisasi
- 3) Stress Individu

c. Motivasi Kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu

guna mencapai tujuan atau insentif tertentu (Suparyadi, 2015).

Indikator motivasi kerja menurut Edison (2016) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

d. Insentif Menurut Hasibuan (2017) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2019) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian kinerja
- 2) Jumlah waktu kerja
- 3) Senioritas
- 4) Keadilan
- 5) Kelayakan

4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi (Umar

2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. BPR Lawu Artha Karanganyar yang berjumlah 57 karyawan.

Tabel 1
Karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar

No	Bagian	Jumlah
1	Costumer Service	4
2	Teller	4
3	Account Office Lending	12
4	Account Office Funding	14
5	Legal	2
6	Accounting	8
7	Office Boy	4
Total		48

Sumber : PT. BPR Lawu Artha Karanganyar, 2024

b. Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Sebagai sampel hendaknya memiliki ciri-ciri yang mirip dengan populasi sehingga dapat menggambarkan keadaan populasi (Arikunto 2014). Teknik sampling yang digunakan adalah penelitian populasi karena apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Apabila jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-25% atau 25-50% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto 2014). Dalam penelitian ini tidak menggunakan teori sampel karena populasi hanya 48 karyawan atau disebut dengan sensus, Jadi sampel pada penelitian ini 48 karyawan.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dari dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarakan kepada karyawan PT. BPR Lawu Artha Karanganyar.

b. Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal penelitian dan data-data kepustakaan lainnya.

6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner berisi pernyataan mengenai kinerja karyawan, stress kerja, motivasi kerja dan insentif. Pengukuran terhadap variabel dengan menggunakan skala likert untuk keperluan analisis. Skala likert ini digunakan untuk mengukur respons subyek ke dalam 5 (lima) poin skala dengan interval yang sama, dengan ketentuan sebagai berikut: (Sugiyono, 2018), Pernyataan variabel sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban Sangat Setuju, dengan skor 5
- b. Alternatif jawaban Setuju, dengan skor 4
- c. Alternatif jawaban Netral, dengan skor 3
- d. Alternatif jawaban Tidak Setuju, dengan skor 2
- e. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju, dengan skor 1

7. Metode Analisis Data

a. Uji Kualitas Kuesioner

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur, mengukur yang ingin diukur. Dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian validitas dengan *corrected item-total correlation*, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Teknik statistik yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah teknik *product moment* dari *Pearson*, menggunakan alat bantu komputer dengan program *SPSS 17.00 for windows*.

Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

$\sum x$ = Jumlah masing-masing butir variable independen

$\sum y$ = Jumlah skor total variable dependen

$\sum xy$ = Jumlah antara skor x dan y

n = Jumlah subyek/sampel

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak valid

2) Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Masing-masing pernyataan diuji konsistensinya terhadap variabel penelitian dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik ini dipilih karena merupakan pengujian konsistensi yang cukup sempurna. Persamaan *Cronbach Alpha*, sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan sebaliknya penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 (Ghozali, 2018).

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, maka model regersi linier berganda dengan dua variabel bebas tersebut harus lolos uji asumsi klasik, yang merupakan syarat berlakunya analisis regresi. Oleh karena itu harus dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji

multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas (Ghozali, 2018).

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi bebas multikolinieritas atau tidak. Memperhatikan nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation factor*), apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$, maka variabel tersebut terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka variabel tersebut bebas multikolinieritas.

2) Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t , dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Jika d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika $d = 0$ sampai 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5$ sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi ini terjadi ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dideteksi dengan uji Glejser. Apabila p value > 0,05 maka lolos uji heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai p value < 0,05 maka tidak lolos uji heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normalitas data dari masing-masing variabel. Penelitian ini digunakan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan kriteria, jika nilai signifikansi hitung lebih besar dari 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika nilai signifikansinya < 0,05 maka tidak lolos uji.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (stress kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Menurut Sugiyono, regresi linier berganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α	= Konstanta
X_1	= Stress kerja
X_2	= Motivasi kerja
X_3	= Insentif
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi masing-masing variabel
e	= <i>Error Disturbance</i>

2) Uji t

Uji t atau uji parsial dimaksud untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika probabilitas (signifikan) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (signifikan) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2018)

Uji t juga digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen.

Hipotesis statistik:

- H_0 : secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- H_a : secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan 5% dengan kriteria:

- a) Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak
- b) Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- a) H_0 : secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- b) H_a : secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi merupakan suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari y (variabel dependen) dari sebuah persamaan regresi. Nilai koefisien determinansi ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Apabila nilai koefisien determinansi sama dengan 0 maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya apabila nilai Koefisien

determinansi sama dengan 1 maka semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan secara sempurna oleh variabel independen.

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
- 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: BPF
- 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 Karyawan 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*
- 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*
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

KATA PENGANTAR

Kepada Yth.
Bpk/Ibu/Sdr/i. Karyawan
PT BPR Lawu Artha
Karanganyar

Dengan hormat,

Saya mengharapkan kesediaan Bpk/Ibu/Sdr/i untuk dapat memberikan jawaban yang benar sesuai dengan hati nurani, atas daftar pernyataan yang saya ajukan di bawah ini. Adapun daftar pernyataan yang saya ajukan untuk membantu penyusunan skripsi yang berjudul :

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

Jawaban yang Sdr/i berikan akan sangat bermanfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Data yang kami peroleh bersifat terbatas dan tidak dipublikasikan. Atas kerjasama yang saudara berikan saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Reni Wati

ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

1. Nomer Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan
3. Umur/Usia : tahun
4. Semester :

Berilah Tanda cross (X) pada pilihan di bawah ini sesuai kondisi

Keterangan jawaban

SS = Sangat setuju

S = setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = sangat Tidak Setuju

A. VARIBEL KINERJA KARYAWAN

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan mengutamakan kualitas kerja					
2	Karyawan selalu memenuhi kuantitas kerja yang diberikan.					
3	Karyawan selalu menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya tepat waktu					
4	Karyawan selalu efektif dan efisien dalam bekerja					
5	Karyawan selalu berusaha mandiri untuk berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
6	Karyawan mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					

B. VARIBEL STRESS KERJA

No	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Suasana kerja di lingkungan kantor membuat saya merasa nyaman					
2	Kebisingan atau gangguan di lingkungan kerja tidak memengaruhi konsentrasi saya					
3	Saya merasa tekanan untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan tidak terlalu besar					
4	Kurangnya kejelasan tentang tanggung jawab kerja tidak membuat saya merasa kebingungan					
5	Saya tidak merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental setelah bekerja					

C. VARIBEL MOTIVASI KERJA

No.	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji sebagai Karyawan disini sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di PT BPR Lawu Artha Karanganyar					
3	Karyawan senang karena di PT BPR Lawu Artha Karanganyar ini dapat menerima Karyawan sebagai rekan kerja yang baik					
4	Setiap Karyawan berprestasi selalu mendapat pujian dari rekan kerja lain dan pimpinan					
5	Karyawan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju					

D. VARIBEL INSENTIF

No.	Butir Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemberian insentif didasarkan pada tingkat pencapaian target yang telah ditentukan.					
2	Insentif yang saya terima mempertimbangkan jumlah waktu kerja saya.					
3	Insentif yang saya terima mempertimbangkan lama masa kerja saya di perusahaan.					
4	Sistem pemberian insentif di perusahaan ini berlaku adil untuk semua karyawan.					
5	Besaran insentif yang diberikan perusahaan sudah layak dengan beban kerja saya.					