

Kinerja karyawan ditinjau dari insentif, promosi jabatan dan stres kerja

Abdul Saputra^{1✉}, Sri Hartono², Istiqomah³

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik, Surakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh insentif, promosi dan tekanan kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penduduknya adalah seluruh karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, yang jumlahnya 76 orang dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh penduduk. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel sensus. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik, yaitu regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, promosi kerja dan work stress berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar dengan $F_{count} > F_{table}$ ($12.893 > 2.732$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sebagian insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sebagian, promosi memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sebagian, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Kata kunci: Insentif; promosi pekerjaan; stres pekerjaan; kinerja karyawan

Employee performance in terms of incentives, job promotion and work stress

Abstract

This study aims to determine and explain the effect of simultaneous or partial incentives, promotions and work stress on the performance of employees of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is all employees of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar, the number of which is 76 people and the sample used is taken from the entire population. The sampling technique used the census sampling method. Data collection by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression, F test, t test and the coefficient of determination. The results showed that incentives, job promotions and work stress had a simultaneous and significant effect on the performance of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar employees with $F_{count} > F_{table}$ ($12,893 > 2,732$) and a significance of $0.000 < 0.05$. Partially incentives have a positive and significant effect on the performance of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar employees. Partially, promotion has a positive and significant effect on the performance of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar employees. Partially, work stress has a positive and significant effect on the performance of KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar employees.

Key words: Incentives; job promotion; job stress; employee performance

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 mengalami kemajuan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan sangat cepat. Hal ini menuntut persaingan sumber daya manusia yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor sangat penting bagi perusahaan, karena pada dasarnya manusia merupakan faktor tenaga kerja yang mampu tumbuh dan berkembang.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar visi dan misi yang sudah terprogram dapat tercapai. Kinerja karyawan yang baik mampu menentukan sejauh mana produktifitas perusahaan terbangun. Namun, yang terjadi tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan (Djuwanto *et al*, 2017). Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka akan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, mengurangi tingkat kerusakan dan memperkecil tingkat absensi (Wairooy 2017). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan dianggap telah produktif.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memberikan insentif. Memberikan insentif kepada karyawan akan meningkatkan motivasi dalam disiplin kerja bagi perusahaan (Shinta dan Siagian, 2020). Di sisi lain, insentif yang diterima karyawan dari perusahaan juga akan meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Promosi jabatan juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Promosi jabatan dikatakan sebagai perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya (Hidayah *et al*, 2020). Pratiknya pada promosi jabatan dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar menampilkan sikap yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Permatasari (2017) menyatakan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*top manager*), kepala bagian (*middle manager*), atau kepala unit (*unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis baik dibidang teknologi, politik maupun ekonomi yang memiliki berpengaruh pada organisasi, khususnya dalam menghadapi persaingan kerja (Prabowo *et al*, 2018). Karyawan yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran kronis/*nervous* sehingga sikap yang ditunjukkan menjadi agresif dan tidak rileks. Selain itu, stres menyebabkan dampak yang negatif terhadap pekerjaan, karena stres mampu mengakibatkan penurunan stabilitas ketahanan tubuh sehingga kinerja seseorang dapat terganggu (Partika *et al*, 2020). Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda dan tergantung pada kemampuan karyawan dalam menangani stres tidak selalu sama.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang beralamatkan di Jl. Solo – Purwodadi Km. 8 Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar. Untuk meningkatkan kegiatan usahanya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga perusahaan harus berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk itulah diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain insentif, promosi jabatan dan stress kerja. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan lain menurut Hasibuan (2013: 94) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai standar kerja dan tanggung jawab yang diberikan sesuai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dalam penelitian ini mendasarkan pendapat Ratnasari dan Mahmud (2020) sebagai indikator dari kinerja karyawan yaitu, prestasi kerja, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi kerja, tanggung jawab dan hubungan antar sesama.

Insentif

Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan atas kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap (Nurdin dan Shaleh, 2018: 93). Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan Mangkunegara (2013: 89) insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi tempat ia bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan insentif merupakan suatu bentuk imbalan tambahan yang diberikan pimpinan secara langsung karena sudah melampaui standar-standar perusahaan yang memotivasi semangat kerja. Adapun indikator insentif menurut Isa (2018) yaitu: kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan.

Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2014: 169) promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar (Hasibuan, 2013: 73).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan promosi jabatan adalah perpindahan pekerjaan ke jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya diikuti dengan penambahan kewajiban, hak, status dan penghasilan.

Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya usaha peningkatan kualitas dari pegawai yang di promosikan, sehingga perusahaan memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal (Afandi, 2016: 19). Adapun indikator promosi jabatan menurut Hidayah, Kustiyah & Hartono (2020), yaitu kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif dan pendidikan.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2014: 300) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh pada jalan pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dalam lingkungan pekerjaan maupun luarnya. Sedangkan Rivai (2011: 108) menyatakan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang bisa mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, apabila stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan disekitarnya.

Adapun indikator stres kerja menurut (Prabowo *et al*, 2018), yaitu beban kerja, waktu yang terbatas, tuntutan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan karakteristik pekerjaan terkait dengan jenis pekerjaan seorang karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan antara lain : analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Batas	Keterangan
1,001	0,269	0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolenieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah variabel dapat diketahui dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance masing – masing dari variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas antara variabel bebasnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Insentif	0,987	1,013	Bebas Multikolinearitas
Promosi Jabatan	0,955	1,048	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	0,966	1,035	Bebas Multikolinearitas

Dari table diatas dapat diketahui bahwa semua variable bebas mempunyai nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan dengan uji Glejser yang dihasilkan dari output program SPSS versi 21 dibawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig. (P value)</i>	Kesimpulan
Insentif	0,272	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,118	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,679	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam table diatas, terlihat bahwa semua variable bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 21 diperoleh hasil seperti table dibawah ini:

Tabel 4.

Analisis Regresi Linier Berganda		
Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,930	3,180
Insentif	0,186	0,088
Promosi Jabatan	0,289	0,060
Stres Kerja	0,188	0,070

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,930 + 0,186X_1 + 0,289X_2 + 0,188X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta (α) sebesar 2,930 yang artinya apabila variabel independen yaitu insentif, promosi jabatan dan stres kerja nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan berada pada angka 2,930;

Koefisien variabel insentif (β_1) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (β) = 0,186. Hal ini apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel insentif akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,186. Sehingga variabel insentif berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan;

Koefisien variabel promosi jabatan (β_2) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (β) = 0,289. Hal ini apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel promosi jabatan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,289. Sehingga variabel promosi jabatan berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan; dan

Koefisien variabel stres kerja (β_3) dari perhitungan regresi linear berganda nilai *coefficients* (β) = 0,188. Hal ini apabila variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja sama dengan 0, maka dengan adanya tambahan variabel stres kerja mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,188. Sehingga variabel stres kerja berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji F			
Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	12,893	,000 ^b	H ₀ ditolak, H _a diterima
Residual			
Total			

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,893 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,732 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu artinya ada pengaruh simultan antara variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil *output* analisis data sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	T	t _{tabel}	Sig.
Insentif	2,126	1,993	0,037
Promosi jabatan	4,816	1,993	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,126 > 1,993$) dan nilai signifikansi ($0,037 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variable insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,816 > 1,993$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variable promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan

Hasil perhitungan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,691 > 1,993$) dan nilai signifikansi ($0,009 < 0,05$), maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variable stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Berikut ini merupakan hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 7.
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,591^a	0,349	0,322

Hasil dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,322. Hal ini berarti 32,2% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif, promosi jabatan dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Misalnya, kedisiplinan, kompetensi, budaya organisasi, pengalaman dan lain-lain.

Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,893 > 2,732$ dan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sehingga Hipotesis 1 “Diduga insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor insentif, promosi jabatan dan stress kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,126 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,037 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sehingga Hipotesis 2 “Diduga insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Djuwanto *et al*, 2017) yang menyatakan insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,816 > 1,993$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sehingga Hipotesis 3 “Diduga promosi

jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung dengan penelitian (Permatasari 2017) yang menyatakan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hasil perhitungan diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,691) > (1,993) dengan nilai signifikansi sebesar $(0,009) < (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri Karanganyar. Sehingga Hipotesis 4 “Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Bina Insan Mandiri Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung dengan penelitian (Partika *et al*, 2020) yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Insentif, promosi jabatan dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri; Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri; Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri; Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri; dan Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,322 atau 32,2%. Artinya bahwa variabel kedisiplinan, kepemimpinan, dan motivasi mampu menjelaskan sebesar 32,2% terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Bina Insan Mandiri. Sedangkan sisanya sebesar 67,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Batjo, Nurdin, and Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur.
- Djuwanto, Sri Hartono, and Istiatin. 2017. “Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo.” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 18(01): 83–93.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayah, Rizka Nur, Eny Kustiyah, and Sri Hartono. 2020. “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan, Kompetensi Dan Insentif Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta.” *Jurnal Edunomika* 04(01): 88–95.
- Isa, Muhammad. 2018. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Padangsidempuan.” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam* 4(1): 82–95.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Partika, Pupuh Dwi, Bambang Ismanto, and Lelahester Rina. 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.” *Jurnal Benefita* 5(2): 308–23.

- Permatasari, Oktaviani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto." *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research* 1(1): 57–66.
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Sumarsono. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8(1): 24–31.
- Ratnasari, Ike, and Ashadi Mahmud. 2020. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan." *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis* 2(2): 66–79.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shinta, Dessy, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2): 338–46.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wairooy, Ali. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar." *Jurnal Ad'ministrare* 4(1): 15.