

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PD. BPR BKK WONOGIRI**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

RONA MAHARDIKNA

B 100 130 330

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PD. BPR BKK WONOGIRI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RONA MAHARDIKNA
B 100 130 330

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN




**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PD. BPR BKK WONOGIRI**

Yang ditulis oleh:



RONA MAHARDIKNA
B 100 130 330

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 10 Juni 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Drs. Moechammad Nasir, M.M. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputra, S.E., M.Si. ()
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Kusdianto, M.Si. ()
(Anggota Dewan Penguji)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Juni 2017

Penulis,



RONA MAHARDIKNA

B 100 130 330

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. BPR BKK WONOGIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri yang berjumlah sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Pegujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri dipengaruhi oleh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan sebesar 75,1%, dan model tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik.

Kata kunci: *Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aimed to analyses influence of motivation of work, stress of work and environment of work to employee's performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Population and sample used at this research is employees in PD. BPR BKK Wonogiri amounting to counted 32 respondents. The collecting data method used by questioner. Hypothesis tested in this research use analyzer validity test, reliabilities test, classic assumption test, doubled linear regression, F test, t test, and coefficient of determinacy (R^2).

Result of this research indicate that motivation of work, stress of work and environment of work have an effect on significant to employees performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Motivation of work, stress of work and environment of work by simultant have an effect on significant to employee's performance in PD. BPR BKK Wonogiri. Result of Test coefficient of determinacy (R^2) show employee's performance in PD. BPR BKK Wonogiri influenced by motivation of work, stress of work and environment of work equal to 75,1%, and the model have got away from examination of classic assumption.

Keywords: Motivation of Work, Stress of Work and Environment of Work, and Employees Performance.

1. PENDAHULUAN

Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi meski disisi lain tidak mudah untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (Nurlaila, 2010; Mangkunagara, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Hasil penelitian, motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja merupakan suatu yang menarik untuk diteliti (Nurlaila, 2010; Rieger dan Slocum, 2011; Sedarmayati, 2011; Handoko, 2012; Hasibuan, 2012; Mangkunagara, 2012; Nitisemito, 2012; Rahmayanti, 2012; Maulana, 2015;

Surjosuseno, 2015; Nisyak dan Trijonowati, 2016; Cahyana dan Jati, 2017). Motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi (Hasibuan, dkk, 2012)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014). Penelitian yang dilakukan (Maulana, 2015) menyatakan hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah stres kerja. Stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, namun stres juga bisa bernilai positif bagi suatu perusahaan (Rieger dan Slocum, 2011). Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012). Stres yang terlampaui berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012). Penelitian yang dilakukan (Rieger dan Slocum, 2011; Handoko, 2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan (Cahyana dan Jati, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi dan stres kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Sedarmayati 2011). Hasil penelitian dari (Sedarmayati 2011; Nitisemito, 2012; Surjosuseno 2015) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat produktivitas perusahaan tersebut akan sulit mencapai level yang tinggi tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan (Nitisemito, 2012). Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya sehingga akan mencapai kinerja yang maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan (Surjosuseno 2015).

Latar belakang tersebut di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Adapun sampel dari penelitian ini adalah 32 karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan cara memberi daftar pertanyaan tertutup dan terbuka kepada objek penelitian yang disusun secara tertulis untuk disampaikan kepada responden agar dijawab. Hasilnya dapat diperoleh data tentang gambaran umum responden, kemudian diolah dan diuji sehingga menghasilkan pembuktian hipotesis.

2.3. Data dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dapat berupa literatur, dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini, data statistik perusahaan, profil perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi; 1) Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi juga sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. 2) Stres kerja adalah suatu tekanan dari

dalam atau luar yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga bisa bernilai positif pada suatu perusahaan, namun stres yang terlampau berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. 3) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan diatas, pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan data skala likert yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- TS = Tidak Setuju = 1
- KS = Kurang Setuju = 2
- S = Setuju = 3
- SS = Sangat Setuju = 4
- STS = Sangat Tidak Setuju = 5

2.5. Metode Analisis Data

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik

terdapat beberapa metode pengujian, yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel stres kerja

X_3 = Variabel lingkungan kerja

e = Faktor pengganggu (error)

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang digunakan untuk menentukan uji t sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ tidak signifikan, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$ signifikan, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui persentase nilai Y yang dapat dijelaskan oleh garis regresi atau seberapa besar persentase Kinerja Karyawan yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

Uji Validitas, semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari variabel motivasi kerja (X_1), stres kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y)

dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *alpha cronbach* > 0,6, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.2.Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar sebesar 0,520 dengan nilai signifikan atau *asympt.sig (2-tailed)* 0,950 > 0,05 (*p-value* > 0,05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana *p-value* > 0,05. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.3.Uji Hipotesis

Tabel Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	11,972		
Motivasi Kerja	0,409	3,481	0,002
Stres kerja	-0,318	-3,707	0,001
Lingkungan Kerja	0,287	2,329	0,027

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 11,972 + 0,409 X_1 - 0,318 X_2 + 0,287 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 11,972 menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_1), variabel stres kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan maka kinerja karyawan PD. BPR BKK Wonogiri akan positif.

$b_1 = 0,409$, koefisien regresi X_1 (motivasi kerja) sebesar 0,409 yang berarti apabila X_2 (stres kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) konstan, maka dengan adanya Motivasi Kerja yang baik akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

$b_2 = -0,318$, koefisien regresi X_2 (stres kerja) sebesar -0,318 yang berarti apabila X_1 (motivasi kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) konstan, maka dengan stres kerja yang baik dan terkontrol akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

$b_3 = 0,287$, koefisien regresi X_3 (lingkungan kerja) sebesar 0,287 yang berarti apabila X_1 (motivasi kerja), dan X_2 (stres kerja) konstan, maka dengan lingkungan kerja yang aman dan tentram akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat.

Tabel Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	3,481	2,048	0,000	H_1 diterima
Stres kerja	-3,707	-2,048	0,000	H_2 diterima
Lingkungan Kerja	2,329	2,048	0,009	H_3 diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,481 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = -3,707 > t_{tabel} = -2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,329 > t_{tabel} = 2,048$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR BKK Wonogiri”, terbukti kebenarannya.

Tabel Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
28,088	2,947	0,000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,088, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri secara simultan.

Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,866	0,751	Persentase pengaruh 75,1%

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,751, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri sebesar 75,1% dan 24,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.4.Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila (2010), Rahmayanti (2014), Maulana (2015), Surjosuseno (2015), Nisyak dan Trijonowati (2016) yang menyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin stres kerja yang baik antar pegawai dan atasan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rieger dan Slocum (2011) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Nurlaila (2010), Sedarmayati (2011), Surjosuseno (2015), Nisyak dan Trijonowati (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4. 1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.
4. Ada pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PD. BPR BKK Wonogiri, hal ini dapat dibuktikan dengan uji F. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

4. 2.Saran

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang tingkat penjualan, misalkan dengan menambahkan perusahaan yang sejenis dengan PD. BPR BKK Wonogiri.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel moderasi atau mediasi sebagai pembanding analisisnya.
3. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian sangat rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara dan observasi langsung yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Cahyana, I Gede Sudha dan I Ketut Jati. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Maulana, Fakhrian Harza., Djahur Hamid dan Yuniadi Mayoan. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1 Mei 2015. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA.
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis. 2014. 2 (2): 215-229 ISSN 2355-5408. ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- Rieger dan Slocum. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosuseno, Daniel. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.