

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMIASIH

Teguh Dikdaya^{1*}, Achmad Fauzi², Novita Wahyu³

^{1*,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

teguhdikdaya01@gmail.com^{1*}, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id²,
novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id³

***Corresponden Author**

A B S T R A K

A R T I C L E I N F O

Keywords: manajemen stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan

Received : 15, July, 2024

Revised : 22, July, 2024

Accepted: 29, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 International](#).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumi Asih, sebuah perusahaan pengelola limbah di Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada karyawan PT Sumi Asih. Sampel penelitian ini adalah 76 karyawan melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk menentukan hubungan dan dampak manajemen stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, diketahui stres kerja dan motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami manajemen stres kerja yang baik cenderung memiliki hasil kinerja yang lebih baik dan karyawan yang termotivasi lebih cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen dan efisiensi yang lebih besar dalam peran mereka.

PENDAHULUAN

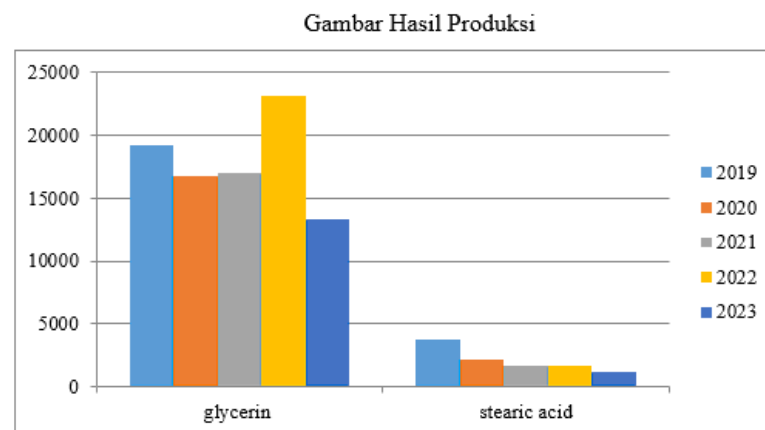
Bidang industri pada dasarnya merupakan salah satu badan yang berfungsi memberikan lapangan kerja, dimana tentunya dengan adanya kehadiran perusahaan-perusahaan dibidang industri tentunya meningkatkan perluasan lapangan kerja. Disatu sisi perusahaan di bidang industri, yang pada umumnya para karyawan atau pekerja menggunakan tenaga, dan memiliki beban kerja yang cukup besar, tentunya menimbulkan stres kerja yang cukup besar (Fitriana, 2022).

Stress kerja sendiri diketahui merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, perilaku, dan kondisi seseorang. Penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga sudah banyak dilakukan, namun memberikan hasil yang beragam. Misalnya pada penlitian yang dilakukan oleh Kotteeswari & Sharief (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa tedapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian Notanubun et al. (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian Roring & Dotoulong (Mahaputra, 2020) yang menemukan bahwa stres kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Di sisi lain motivasi kerja, menurut Hamzah (Permadi, 2023), merupakan dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam lingkungan kerja, diketahui bahwa motivasi karyawan memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Hal ini dapat dilihat bahwa ketika seorang karyawan merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi. Kabupaten Bekasi pada dasarnya merupakan wilayah administratif di wilayah pinggir Ibu Kota Jakarta yang memiliki wilayah potensial di bidang industri, dimana diketahui di Kabupaten Bekasi cukup banyak terdapat perusahaan di bidang industri yang secara tidak langsung memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Gilang, 2020).

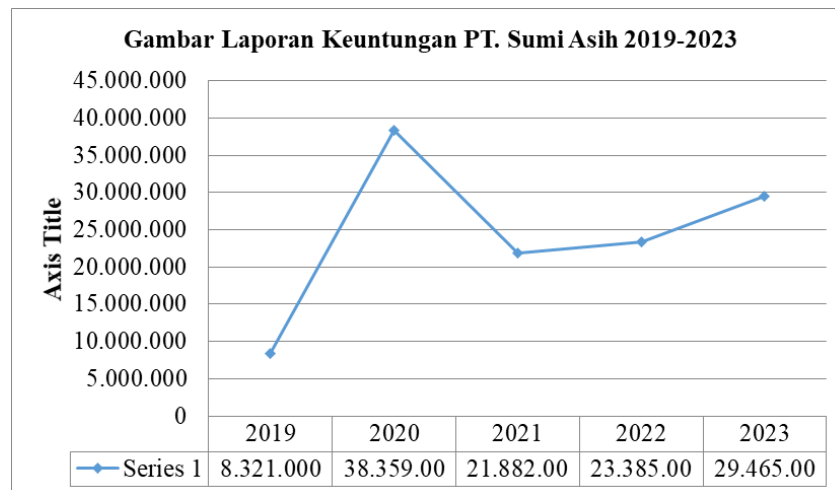
PT Sumiasih diketahui merupakan perusahaan yang menghasilkan limbah cair dan sudah memiliki Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) nya sendiri, dimana hasil produksi utama dari PT Sumi Asih adalah glycerin dan stearic acid. Berdasarkan hasil laporan keuangan dari PT Sumi Asih (Asih P. S., 2023), diketahui tingkat kinerja karyawan cukup beragam disetiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat produksi maupun tingkat profit yang diperoleh PT Sumi Asih. Adapun tingkat produksi PT Sumi Asih dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini:



Sumber : Laporan Tahunan PT. Sumi Asih Tahun 2023

Keterangan : Angka Dalam Jumlah Drum

Selain itu diketahui juga bahwa profit yang dihasilkan oleh PT Sumi Asih sendiri cukup naik turun selama periode 2019 sampai dengan tahun 2023, yang hasilnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Diketahui karyawan pada PT Sumi Asih memiliki jam kerja yang cukup tinggi, yaitu pada shift pagi mulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 6 sore, dan shift sore mulai dari jam 7 malam sampai dengan jam 5 pagi, dan hal tersebut jam kerja tersebut belum termasuk lembur, baik lembur yang diwajibkan oleh perusahaan maupun lembur sukarela, sehingga dapat terlihat beban kerja pada karyawan PT Sumi Asih cukup tinggi. PT Sumi Asih sendiri diketahui merupakan salah satu perusahaan di bidang industri di Bekasi dengan beban kerja yang cukup berat yang mempengaruhi stres kerja adalah PT Sumi Asih yang berada di wilayah Kabupaten Bekasi, dimana PT Sumi Asih diketahui merupakan perusahaan di bidang industri tekstil, industri plastik, dan pengelolaan limbah (Asih P. S., 2023).

Tingginya beban kerja di perusahaan tersebut dapat dilihat dari Fenomena yang saya temukan selama bekerja di PT Sumiasih, adalah, beban kerja disana cukup tinggi diketahui dari jam kerja pada shift pagi yang dimulai dari jam 7 malam sampai jam ½ 6 sore, dan shift malam yang dimulai dari jam ½ 7 malam sampai jam 6 pagi, namun itu belum termasuk lembur kerja yang terkadang bisa mencapai 3-4 jam perhari, sehingga kondisi tersebut terkadang mengakibatkan beberapa karyawan mengalami stres kerja, belum lagi sikap kepemimpinan yang terkadang terlihat cukup otoriter/memaksa kebijakan perusahaan kepada karyawan, sehingga tidak jarang menimbulkan stres kerja bagi para karyawan di perusahaan tersebut, namun disatu sisi, banyaknya karyawan yang bertahan kerja di perusahaan tersebut tentunya memiliki motivasi kerja tersendiri yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri pada PT Sumi Asih, seperti misalnya gaji yang ditawarkan pun cukup standar (sesuai UMR) yaitu 5 jutaan, namun insentif dan bonus lembur disana juga cukup tinggi, sehingga banyak karyawan yang berusaha bertahan untuk bekerja disana.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Secara umum pengertian kinerja menurut pendapat dan uraian dari Wahyudi (Azis, 2022) adalah hasil kerja baik yang dicapai secara individu maupun kelompok dalam satuan periode tertentu untuk menyelesaikan tugas sesuai amanah yang diberikan.

Kemudian menurut pendapat dan uraian dari Mathis Robert dan Jackson John (Wijono, 2023). Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidaknya oleh karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan padanya. Menurut Robbins (Safitri, 2022) Mengukur kinerja karyawan memerlukan pertimbangan berbagai indikator. 1.Kualitas Kerja, 2.Kuantitas Kerja, 3.Pelaksanaan Tugas, 4.Tanggung Jawab.

Stres Kerja

Cooper dan Hager (Anggita, 2023), mendefinisikan bahwa stres ialah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas kemampuan subjek. Menurut pendapat dan uraian dari Robbins (Arwidiana, 2023), Stres adalah suatu kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya diperrsepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Wijono (Wijono, 2023) menambahkan definisi stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

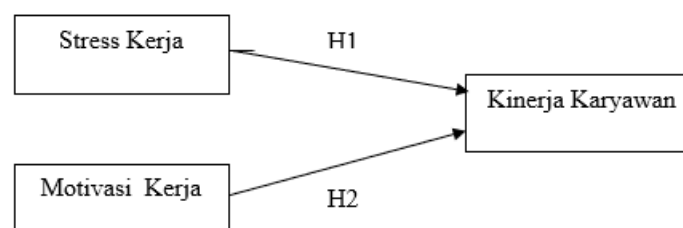
Motivasi Kerja

Motivasi menurut Handoko (Wahyuni, 2023) pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Rahmadita (Abdin, 2023) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan - kebutuhan tersebut. Lebih lanjut Rahmadita (Abdin, 2023) menjelaskan bahwa Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Terbentuknya produktivitas seorang tenaga kerja dalam suatu proyek konstruksi adalah dipengaruhi adanya motivasi yang tinggi dan tepat sasaran dengan kondisi yang sangat baik bagi proyek konstruksi. Menurut Hasibuan (Isyanto, 2023) indikator motivasi kerja terdiri dari : Tanggung jawab, Prestasi kerja, Peluang untuk maju, Pengakuan atas kinerja, Pekerjaan yang menantang, Lingkungan kerja aman dan nyaman, Adanya pelatihan untuk pengembangan diri, Adanya upah sesuai beban kerja dan keahlian, Adanya jenjang karier yang jelas, Adanya apresiasi

Kerangka Konseptual

Dari uraian sebelumnya dapat diketahui pemahaman konsep penelitian pada penelitian ini adalah terkait pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumi Asih, yang diketahui Menurut Robbins (Arwidiana, 2023), Stres adalah suatu kondisi dinamis yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demans) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya diperrsepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Maka gambaran konseptual penelitian pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari uraian tersebut peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut Berdasarkan penelitian yang dijalankan (Arfan, 2023) yang melaksanakan penelitian tentang Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H1. Diduga Stress Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Asih.

Berdasarkan penelitian yang dijalankan (Trisna et al., 2023) yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2. Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumi Asih

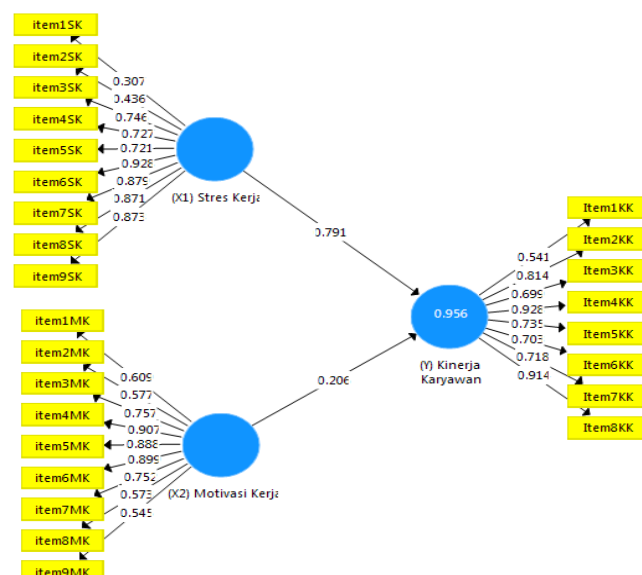
METODOLOGI

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Metode kuantitatif berfokus pada gejala-gejala yang menunjukkan ciri-ciri atau variabel tertentu dari keberadaan manusia. (Sujarweni, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumi Asih Bekasi, dan menurut data diketahui jumlah karyawan pada PT Sumi Asih Bekasi berjumlah 320 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Solvin. Rumus Solvin adalah teknik pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini diketahui berjumlah 76 orang karyawan pada PT Sumiasih. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis SmartPLS sebagai alat dalam pengolahan data penelitian.

HASIL

Uji Validitas

Pada tahap ini diawali dengan melaksanakan analisis pengukuran model yaitu outer model (uji indikator) uji outer model untuk memastikan bahwa measurement (ukuran) yang dipakai tergolong memiliki kelayakan untuk suatu pengukuran (valid dan reliabel) atau makna lainnya setiap indikator berkaitan dengan variabel latennya (Ghozali & Hengky, 2015). Berikut merupakan hasil uji outer model validitas :



Gambar Outer Model

Berdasarkan hasil uji outer model validitas semua item pernyataan memenuhi syarat dengan nilai > 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya yaitu uji reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengukur tingkat keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabelnya. Sehingga, kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan – pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan ketergantungan jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho a)
1	Stres Kerja	0.923	0.914
3	Motivasi Kerja	0.938	0.912
4	Kinerja Karyawan	0.915	0.917

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, 2024

Tabel Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas nilai cronbach alpha dari stres kerja sebesar 0,923, motivasi kerja sebesar 0,938 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,915. Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliabel. Nilai composite reliability (rho_a) stres kerja sebesar 0,914, motivasi kerja sebesar 0,912 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,917. Hasil tersebut menyatakan bahwa terbukti reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Inner model - Uji Parsial (Uji T)

Analisis pengukuran menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil inner model dalam Smart PLS 3.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
(X1) Stres Kerja -> (Y) Kinerja Karyawan	0,791	0,788	0,049	16,155	0,000
(X2) Motivasi Kerja -> (Y) Kinerja Karyawan	0,206	0,209	0,051	4,013	0,000

Sumber : Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, 2024

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Stres Kerja serta motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian :

1. Hasil pengujian hipotesis variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah $<$

0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang signifikan. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,206 dengan nilai t-hitung sejumlah 16,155 lebih besar dari t-tabel (1,66). Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H1 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Memiliki p-value sebesar 0,000. Dikarenakan tingkat standar p-value adalah $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh. Lalu berdasarkan nilai original sampel 0,206 dengan nilai t-hitung sejumlah 4,013 lebih besar dari t-tabel (1,66). Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan, sehingga H2 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hipotesis pertama Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Terjadi arah hubungan bersifat negatif tetapi signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi Stres Kerja akan semakin rendah Kinerja Karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Arfan, 2023) yang melaksanakan penelitian tentang Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyimpulkan apabila stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menjalani kehidupannya dalam lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan pegawai agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu membangun jam kerja yang jelas, serta memberi perhatian terhadap problematika yang dihadapi pegawai baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Motivasi kerja berpengaruh positif namun dan signifikan, sehingga H2 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dijalankan (Trisna et al., 2023) yang meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja ialah hasrat didalam individu yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja bermula dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk melakukan usaha demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa besar dorongan, upaya, intensitas, dan kesediaan seseorang untuk berkorban demi mewujudkan tujuannya. Semakin kuat dorongan atau motivasi seseorang, semakin tinggi juga kinerjanya.

KESIMPULAN

1. Stres Kerja

Hipotesis pertama Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi Stres Kerja akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan dalam mengelola kinerja para pegawainya, pihak manajemen kurang memperhatikan kondisi stres yang dialami oleh karyawan.

2. Motivasi Kerja

Hipotesis kedua Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdin, I. M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Revitalisasi Rusun Gudmura Paldam Kota Ambon. *Jurnal Teknik Sipil*, Vol 18 No 1 (2023) , 40.
- Alifa, S. d. (2022). Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen Di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Alaudin Makassar. *Jurnal Educational Leadership*, Volume 2, Nomor 1 , 7.
- Anggita, A. S. (2023). Pengaruh antara Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja Pada Personil Sabara Di Polres Pelabuhan Belawan. *Jurnal repository uma* Volume 10 Nomor 23 Tahun 2023 , 4.
- Arwidiana, D. P. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Cakrawati* Volume 6 Nomor 1 , 116.
- Asih, P. S. (2023). *Industry Information PT Sumi Asih*. Dipetik Maret 21, 2024, dari <http://sumiasih.com/>: <http://sumiasih.com/>
- Asih, P. S. (2023). *Laporan Tahunan PT Sumi Asih 2019-2023*. Bekasi: PT Sumi Asih Bekasi.
- Azis, S. N. (2022). Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Academic Journal of Hajj and Umra* Vol. 1 No. 2 (2022) , 131.
- Daenuri, M. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glostar Indonesia Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 1 No.1 (April 2020) , 51.
- Fitriana, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV RJM Rumbio Jaya Mandiri. *Jurnal UIN Suska Riau* , 3.
- Gilang, A. E. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020 , 217.
- Isyanto, A. d. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor JNE Express Karawang. *Jurnal Economica* Volume 2, Nomor 7, Juli 2023 , 1499-1500.
- Khairullah. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *ejurnal unespadang* Vol. 1, No. 4 , 320.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen* 1 September 2023 , 130.
- Mahaputra, I. G. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4, 2020 , 1321.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. Yogyakarta: UNY Press.
- Periantolo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permadi, K. O. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi* Vol. 12 Nomor 4 , 738.

- Putra, G. M. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. Jurnal Media Administrasi Vol. 8, No. 1, April 2023 , 91.
- Rengganis, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan (JEMPPER)- Vol.2, No.3 September 2023 , 70.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 2 September 2022 , 17.
- Siburian, M. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 5 , 372.
- Sihombing, P. R. (2022). Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula. Dalam A. M. Arsani, Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula (hal. 17). Bekasi: DewanggaPublishing.
- Suarga. (2022). Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dosen. Jurnal Educational Leadership, Volume 2, Nomor 1 , 2-3.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sumarto, N. A. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Volume IX Nomor 4 , 704.
- Suyono, J. (2022). Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Bank. journal unimar amni Volume 9 Nomor 23 , 3-4.
- Wahyuni, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) , 143.
- Wijaya, R. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi Vol.1, No.3 Juli 2023 , 202.
- Wijono, S. (2023). Stress Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19 Pada Bank BRI Abepura. Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.2, No.5 , 1831.