**SURPLUS: JURNAL EKONOMI DAN BISNIS**
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 2, Bulan Januari-Juni: hlm 1319-1336
e-ISSN: 2964-7665 | URL: https://yptb.org/index.php/sur | e-Mail: jurnalq17@gmail.com

Lisensi: CC-BY
DOI: https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1889

# PENGARUH MOTIVASI, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITPAM BATAM

**Yunita[1*], Ade Sarmini[2], & Riesna Apramilda[3]**
[*1-3] Program Studi Manajemen, Universitas Ibnu Sina
*e-Mail: ynita9103@gmail.com

Submit Tgl: 22-Mei-2026 Diterima Tgl: 25-Mei-2026 Diterbitkan Tgl: 28-Mei-2026

***Abstract:*** *This study was conducted to examine the influence of work motivation, work conflict, and job stress on employee performance at DITPAM Batam. The research aimed to analyze the partial and simultaneous effects of motivation, work conflict, and job stress on employee performance. This study used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of 830 employees of DITPAM Batam in 2025, while the sample comprised 89 respondents selected using simple random sampling with the Slovin formula. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The research instruments were tested using validity and reliability tests, while data analysis employed classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ($R^2$) analysis using SPSS. The results showed that work motivation, work conflict, and job stress had positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously. Work conflict was identified as the most dominant variable affecting employee performance. The study concludes that proper management of motivation, constructive conflict, and controlled job stress can improve employee performance in high-pressure work environments*

***Keyword:*** *Employee Performance; Job Stress; Motivation; Organizational Conflict; Work Environment*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di DITPAM Batam. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh motivasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 830 karyawan DITPAM Batam tahun 2025, sedangkan sampel penelitian sebanyak 89 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ($R^2$) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel konflik kerja menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi, konflik kerja yang konstruktif, dan stres kerja yang terkendali mampu meningkatkan kinerja karyawan pada lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tinggi.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Motivasi; Konflik Organisasi; Lingkungan Kerja

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

**Cara mengutip** Yunita, Sarmini, A., & Apramilda, R. (2026). Pengaruh Motivasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan DITPAM Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 1319–1336. https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1889

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas organisasi di tengah meningkatnya tuntutan kerja dan dinamika lingkungan kerja modern. Dalam beberapa tahun terakhir, motivasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja menjadi isu yang banyak dikaji karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Tingginya tekanan kerja pascapandemi menyebabkan organisasi perlu memperhatikan kondisi psikologis pegawai agar produktivitas tetap terjaga (Wiyono et al., 2024; Ferrer & Garrido, 2023). Selain itu, motivasi yang baik terbukti mampu meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan (Yani & Andani, 2024).

Fenomena tersebut juga terjadi pada Direktorat Pengamanan (DITPAM) Badan Pengusahaan Batam yang bertanggung jawab terhadap keamanan kawasan industri dan perdagangan di Kota Batam. Berdasarkan observasi awal dan hasil pra-survei terhadap 40 karyawan, ditemukan adanya penurunan motivasi kerja, konflik antarkaryawan, serta stres akibat beban kerja yang tinggi. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan menurunnya stabilitas kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Baharsyah et al., 2024; Pangestu & Aryati, 2024).

Penelitian mengenai motivasi, konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu mendorong semangat dan tanggung jawab kerja (Basyid, 2024; Nawawi et al., 2024). Sementara itu, konflik kerja dan stres kerja dapat memengaruhi produktivitas karyawan tergantung pada bagaimana organisasi mengelolanya (Pangestu & Aryati, 2024).

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi. Sebagian penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa tekanan kerja tertentu justru dapat meningkatkan fokus dan efektivitas kerja pegawai (Ferrer & Garrido, 2023; Wiyono et al., 2024). Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta sehingga kajian pada lembaga pengamanan pemerintah masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki research gap pada konteks penelitian dan integrasi variabel yang digunakan. Penelitian sebelumnya umumnya hanya menguji pengaruh parsial antarvariabel, sedangkan penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi, konflik kerja, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan DITPAM Batam. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan DITPAM Batam, baik secara parsial maupun simultan. Kebaruan penelitian terletak pada objek penelitian yang berfokus pada institusi pengamanan kawasan industri dan perdagangan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, sedangkan secara praktis dapat menjadi bahan pertimbangan bagi DITPAM Batam dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan DITPAM Batam. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian dilaksanakan di DITPAM Batam pada periode November 2025 hingga April 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan DITPAM Batam Tahun 2025 yang berjumlah 830 orang. Menurut Sudaryono (2021), populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi sumber data penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling karena setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi responden. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 89 responden.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Variabel motivasi, konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang mengacu pada teori Hafidzi et al. (2019), Lombu dan Bangun (2021), Mangkunegara (2017), serta Dalimunthe et al. (2022). Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi data (Imam Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Tahapan analisis meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi ($R^2$) untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Prosedur penelitian dimulai dari identifikasi masalah, studi literatur, penyusunan instrumen penelitian, hingga pengumpulan data melalui kuesioner. Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS. Tahap akhir penelitian adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan penyusunan laporan penelitian secara sistematis (Emzir, 2022).

.

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Deskriptif Responden

**Tabel 1 Karaktreristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18-25 | 20 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | 26-35 | 53 | 59.6 | 59.6 | 82.0 |
| | 36-45 | 16 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 53 orang (59,6%), diikuti usia 18–25 tahun sebanyak 20 orang (22,5%), dan usia 36–45 tahun sebanyak 16 orang (18,0%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif sehingga dinilai memiliki produktivitas dan pengalaman kerja yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki - laki | 58 | 65.2 | 65.2 | 65.2 |
| | Perempuan | 31 | 34.8 | 34.8 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (65,2%), sedangkan responden perempuan berjumlah 31 orang (34,8%). Dominasi responden laki-laki mencerminkan kondisi tenaga kerja di Direktorat Pengamanan BP Batam yang sebagian besar bergerak di bidang pengamanan dengan tuntutan kesiapan fisik dan kerja lapangan. Meskipun demikian, karyawan perempuan juga memiliki peran penting, terutama dalam tugas administratif dan pelayanan. Variasi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa penelitian mencakup perspektif yang beragam dalam menganalisis kinerja karyawan.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | D3 | 32 | 36.0 | 36.0 | 36.0 |
| | S1 | 44 | 49.4 | 49.4 | 85.4 |
| | SMA / SMK | 13 | 14.6 | 14.6 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 44 orang (49,4%), diikuti Diploma 3 (D3) sebanyak 32 orang (36,0%), dan SMA/SMK sebanyak 13 orang (14,6%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi sehingga dinilai memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memahami tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Meskipun demikian, karyawan dengan pendidikan SMA/SMK juga tetap berperan penting, terutama dalam pelaksanaan tugas operasional di lapangan. Variasi tingkat pendidikan responden diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi karyawan di Direktorat Pengamanan BP Batam.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

| Jabatan | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Kordinator Pos | 5 | 5.6 | 5.6 | 5.6 |
| | Satuan Pengaman Jaga | 23 | 25.8 | 25.8 | 31.5 |
| | Satuan Pengaman Kantor | 26 | 29.2 | 29.2 | 60.7 |
| | Tenaga Pengamanan ahli daya | 35 | 39.3 | 39.3 | 100.0 |
| | Total | 89 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden memiliki jabatan sebagai Tenaga Pengamanan Ahli Daya sebanyak 35 orang (39,3%), diikuti Satuan Pengaman Kantor sebanyak 26 orang (29,2%), Satuan Pengaman Jaga sebanyak 23 orang (25,8%), dan Koordinator Pos sebanyak 5 orang (5,6%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada posisi operasional yang terlibat langsung dalam kegiatan pengamanan lapangan. Dominasi jabatan operasional mencerminkan karakteristik Direktorat Pengamanan BP Batam yang berfokus pada fungsi keamanan dan ketertiban. Variasi jabatan responden diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi kinerja karyawan di lingkungan kerja.

**Tabel 5 Deskriptif Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan**

| Indikator | Butiran | Rata-rata |
|---|---|---|
| Standar kerja | Saya memahami standar kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas. | 4,06 |
| | Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan. | 4,07 |
| Kapasitas kerja | Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. | 4,26 |
| | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan | 4,17 |

| Indikator | Butiran | Rata-rata |
|---|---|---|
| Penerapan kerja | Saya menerapkan pengetahuan dan keterampilan kerja secara optimal dalam pekerjaan | 4,06 |
| | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. | 4,03 |
| Kewajiban yang dijalankan | Saya melaksanakan kewajiban kerja dengan penuh tanggung jawab | 4,07 |
| | Saya selalu mematuhi aturan dan kewajiban kerja yang telah ditetapkan. | 4,12 |
| Total Rata-Rata | 4,10 | |

Berdasarkan hasil deskriptif variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan (4,26), sedangkan nilai terendah terdapat pada pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedur (4,03). Secara keseluruhan, karyawan dinilai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

**Tabel 6 Deskriptif Tanggapan Variabel Motivasi Karyawan**

| Indikator | Butiran | Rata-rata |
|---|---|---|
| Tekad mencapai target | Saya berusaha keras untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan | 4,00 |
| | Saya tidak mudah menyerah meskipun menghadapi hambatan dalam mencapai target | 4,03 |
| Antusiasme dalam bekerja | Saya menunjukkan semangat tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | 4,30 |
| | Saya merasa termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya | 4,33 |
| Inisiatif | Saya secara aktif mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas kerja | 4,04 |
| | Saya mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah dari atasan | 4,07 |
| Komitmen kerja | Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya | 4,22 |
| | Saya tetap konsisten dalam bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi | 4,22 |
| Total Rata-Rata | 4,10 | |

Berdasarkan hasil deskriptif variabel motivasi (X1), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja responden berada pada kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan motivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan (4,33), sedangkan nilai terendah terdapat pada usaha mencapai target kerja (4,00). Secara keseluruhan, responden memiliki semangat kerja, inisiatif, dan komitmen yang baik dalam mendukung kinerja.

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

**Tabel 7 Deskriptif Tanggapan Variabel Konflik Karyawan**

| Indikator | Butiran | Rata-rata |
|---|---|---|
| Mis komunikasi | Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam berkomunikasi dengan rekan kerja. | 4,21 |
| | Informasi yang saya terima dalam pekerjaan terkadang tidak jelas atau tidak lengkap | 4,22 |
| Konflik kepentingan | Saya pernah menghadapi situasi di mana kepentingan pribadi bertentangan dengan kepentingan pekerjaan | 4,29 |
| | Perbedaan kepentingan antar individu sering mempengaruhi kelancaran pekerjaan | 4,26 |
| Perbedaan sudut pandang | Perbedaan pendapat antar rekan kerja sering terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan | 4,15 |
| | Saya merasa perbedaan sudut pandang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja | 4,05 |
| Ketergantungan tugas | Pekerjaan saya sering bergantung pada penyelesaian tugas dari rekan kerja lain | 4,12 |
| | Keterlambatan dari pihak lain dapat menghambat penyelesaian pekerjaan saya. | 4,15 |
| Total Rata-Rata | 4,18 | |

Berdasarkan hasil deskriptif variabel konflik kerja (X2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang menunjukkan bahwa konflik kerja berada pada kategori cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada konflik antara kepentingan pribadi dan pekerjaan (4,29), sedangkan nilai terendah terdapat pada pengaruh perbedaan sudut pandang terhadap pengambilan keputusan (4,05). Secara keseluruhan, konflik kerja muncul dari aspek komunikasi, perbedaan kepentingan, dan koordinasi kerja, sehingga diperlukan pengelolaan konflik yang baik agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8 Deskriptif Tanggapan Variabel Stres Kerja Karyawan**

| Indikator | Butiran | Rata-rata |
|---|---|---|
| Kecemasan | Saya sering merasa cemas ketika menghadapi tuntutan pekerjaan | 4,32 |
| | Beban kerja membuat saya merasa tidak tenang saat bekerja | 4,22 |
| Kekhawatiran | Saya khawatir tidak dapat memenuhi target kerja yang ditetapkan | 4,22 |
| | Pekerjaan membuat saya sering memikirkan risiko kesalahan. | 4,11 |

| | | |
|---|---|---|
| Tekanan kerja | Tekanan pekerjaan yang tinggi memengaruhi kenyamanan saya bekerja. | 4,25 |
| | Target dan tuntutan kerja membuat saya merasa tertekan. | 4,26 |
| Frustasi | Saya merasa frustrasi ketika pekerjaan tidak berjalan sesuai rencana. | 4,10 |
| | Hambatan kerja membuat saya kehilangan semangat dalam bekerja. | 4,02 |
| Total Rata-Rata | 4,18 | |

Berdasarkan hasil deskriptif variabel stres kerja (X3), diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang menunjukkan bahwa stres kerja berada pada kategori cukup tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada perasaan cemas menghadapi tuntutan pekerjaan (4,32), sedangkan nilai terendah terdapat pada hambatan kerja yang menurunkan semangat kerja (4,02). Secara keseluruhan, stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan target, dan risiko pekerjaan, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 9 Hasil Pengujian Validitas**

| Variabel | Indikator | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi (X1) | X1.1 | 0,678** | 0,208 | Valid |
| | X1.2 | 0,694** | | Valid |
| | X1.3 | 0,788** | | Valid |
| | X1.4 | 0,766** | | Valid |
| | X1.5 | 0,723** | | Valid |
| | X1.6 | 0,701** | | Valid |
| | X1.7 | 0,784** | | Valid |
| | X1.8 | 0,784** | | Valid |
| Konflik Kerja (X2) | X2.1 | 0,857** | 0,208 | Valid |
| | X2.2 | 0,806** | | Valid |
| | X2.3 | 0,775** | | Valid |
| | X2.4 | 0,850** | | Valid |
| | X2.5 | 0,810** | | Valid |
| | X2.6 | 0,843** | | Valid |
| | X2.7 | 0,793** | | Valid |
| | X2.8 | 0,833** | | Valid |
| Stres kerja (X3) | X3.1 | 0,810** | 0,208 | Valid |
| | X3.2 | 0,842** | | Valid |
| | X3.3 | 0,808** | | Valid |
| | X3.4 | 0,769** | | Valid |
| | X3.5 | 0,855** | | Valid |
| | X3.6 | 0,798** | | Valid |
| | X3.7 | 0,702** | | Valid |
| | X3.8 | 0,725** | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,812** | 0,208 | Valid |
| | Y.2 | 0,758** | | Valid |

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Y.3 | 0,861** | Valid |
| | Y.4 | 0,847** | Valid |
| | Y.5 | 0,810** | Valid |
| | Y.6 | 0,789** | Valid |
| | Y.7 | 0,787** | Valid |
| | Y.8 | 0,631** | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh seluruh nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,208 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kuesioner dinilai mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 10 Uji Realibilitas**

| No. | Variabel | Cronback Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | Motivasi (X1) | 0,880 | 0,60 | Reliabel |
| **2.** | Konflik Kerja (X2) | 0,918 | 0,60 | Reliabel |
| **3.** | Stres kerja (X3) | 0,912 | 0,60 | Reliabel |
| **4.** | Kinerja Karyawan (Y) | 0,913 | 0,60 | Reliabel |

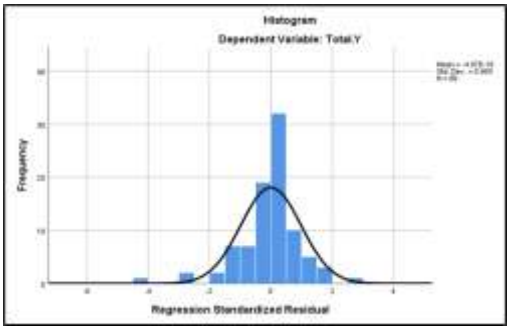
Berdasarkan Tabel 4.10, hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari nilai batas minimum sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Secara rinci, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,880, variabel Konflik Kerja (X2) sebesar 0,918, variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,912, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913. Seluruh nilai tersebut berada di atas standar reliabilitas yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji hipotesis penelitian.

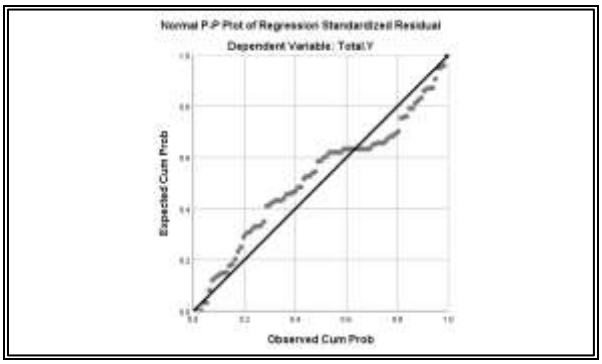
Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

**Hasil Uji Klasik**




**Gambar 1 Uji Histogram Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram pada SPSS 25, data residual terstandarisasi menunjukkan pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Penyebaran data terlihat seimbang di sekitar nilai mean tanpa adanya penyimpangan yang signifikan. Selain itu, nilai mean residual sebesar -4,87E-16 mendekati nol dan standar deviasi sebesar 0,983 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.




**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Berdasarkan grafik Normal P-Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov, data residual dinyatakan berdistribusi normal karena titik-titik mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 11 Hasil Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 89 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.05226127 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |

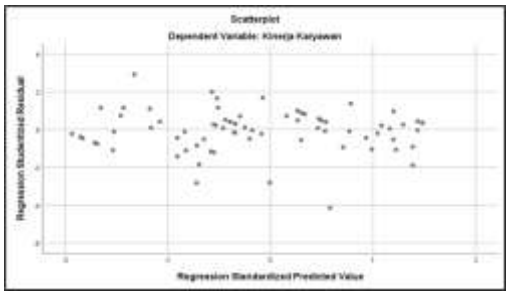
| | | |
|---|---|---|
| | Positive | .105 |
| | Negative | -.127 |
| Test Statistic | | .127 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .001[c] |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal secara statistik. Namun, hasil grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva normal. Perbedaan hasil ini terjadi karena uji Kolmogorov-Smirnov sensitif terhadap jumlah sampel yang besar. Oleh karena itu, penelitian ini lebih mengacu pada hasil grafik histogram yang menunjukkan bahwa model regresi tetap memenuhi asumsi normalitas secara visual.

**Tabel 12 Hasil Multikolinearitas**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.359 | 1.824 | | -.197 | .844 | | |
| | Total.X1 | .204 | .091 | .179 | 2.251 | .027 | .337 | 2.963 |
| | Total.X2 | .607 | .094 | .550 | 6.438 | .000 | .294 | 3.396 |
| | Total.X3 | .256 | .113 | .238 | 2.259 | .026 | .193 | 5.185 |
| a. Dependent Variable: Total.Y | | | | | | | | |

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara simultan dalam model regresi tanpa menimbulkan bias pada hasil analisis.




**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Copyright©2026: Yunita, Ade Sarmini, & Riesna Apramilda

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan.

**Hasil Analisis Linear Berganda**

**Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.359 | 1.824 | | -.197 | .844 | | |
| | Motivasi | .204 | .091 | .179 | 2.251 | .027 | .337 | 2.963 |
| | Konflik Kerja | .607 | .094 | .550 | 6.438 | .000 | .294 | 3.396 |
| | Stress kerja | .256 | .113 | .238 | 2.259 | .026 | .193 | 5.185 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | | | |

**Hasil Uji Hipotesis**

**Tabel 14 Hasil Uji F (Uji Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1661.746 | 3 | 553.915 | 127.032 | .000[b] |
| | Residual | 370.636 | 85 | 4.360 | | |
| | Total | 2032.382 | 88 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Motivasi, Konflik Kerja | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai f hitung 127,032 > f tabel 2,71 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di DITPAM Batam.

**Tabel 15 Hasil Uji T (Uji Parsial)**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.359 | 1.824 | | -.197 | .844 |
| | Motivasi | .204 | .091 | .179 | 2.251 | .027 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Konflik Kerja | .607 | .094 | .550 | 6.438 | .000 |
| | Stres Kerja | .256 | .113 | .238 | 2.259 | .026 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 25, variabel Motivasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung Motivasi sebesar 2,251 dengan signifikansi 0,027, Konflik Kerja sebesar 6,438 dengan signifikansi 0,000, dan Stres Kerja sebesar 2,259 dengan signifikansi 0,026, dimana seluruh nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,988 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 16 Hasil Uji Kofisien Determinasi (R2)**

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .904[a] | .818 | .811 | 2.08816 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Konflik Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R-Squared sebesar 0,818 atau 81%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Motivasi Terhadaap Kinerja Karyawan

   Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,251 lebih besar dari t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,027 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori baik, yang menandakan adanya dorongan kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Secara empiris, motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zidan Naoval Assidiqi dan Radhita Dwi Vata Hapsari (2024), Sunarmi dkk. (2024), serta Fitriana Novita Riyanti dan Laura Komala (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel konflik kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,438 lebih besar dari t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa konflik kerja yang terjadi masih dalam batas wajar dan dapat dikelola dengan baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa konflik yang bersifat konstruktif mampu meningkatkan kreativitas, komunikasi, serta kualitas pengambilan keputusan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alhadi Arif (2025) dan Muhammad Alif Rahman (2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan apabila dikelola secara efektif. Dengan demikian, konflik kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,259 lebih besar dari t tabel 1,988 dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan masih berada pada kategori baik dan dapat dikendalikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat mendorong peningkatan fokus, tanggung jawab, dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Alif Rahman (2023) dan Alhadi Arif (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila dikelola dengan baik. Dengan demikian, stres kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi juga dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pembagian beban kerja yang seimbang.

4. Pengaruh Motivasi, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 127,032 lebih besar dari f tabel 2,71 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti motivasi, konflik kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di DITPAM Batam. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi motivasi kerja yang tinggi, pengelolaan konflik yang baik, serta tingkat stres kerja yang terkendali. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, komunikasi, dan kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Alif Rahman (2023) serta Alhadi Arif (2025) yang menyatakan bahwa motivasi, konflik kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, DITPAM Batam perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terintegrasi agar kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DITPAM Batam,

baik secara parsial maupun simultan. Variabel konflik kerja menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, diikuti oleh stres kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat, disiplin, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, konflik kerja yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan komunikasi, kreativitas, dan kualitas pengambilan keputusan, sedangkan stres kerja pada tingkat tertentu dapat mendorong fokus dan produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 81% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja dengan tingkat tekanan tinggi seperti DITPAM Batam.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada sektor atau organisasi lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu motivasi, konflik kerja, dan stres kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang kemungkinan memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel penelitian, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi DITPAM Batam dalam meningkatkan motivasi kerja, mengelola konflik secara konstruktif, serta mengendalikan stres kerja agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Adeina, A., Rahman, F., & Syahrul, M. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 1*(4), 392–405. https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723

Ahmad Nur, M., Saputra, R., & Wijaya, D. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hartono Istana Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12*(1), 45–56.

Ahmad, A. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 4*(1), 1–10. https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150

Arlita, D., & Vega, P. (2024). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(1), 380–388.

Aufa, N., & Hira, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu*

*Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2*(11), 14–25. https://doi.org/10.61722/jiem.v2i11.2791

David, R., & Febrianur, A. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 2*(1), 55–67.

Didan, M., & Dewi, P. (2024). Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia, 3*(2), 101–112.

Diovany, A., & Anggun, L. (2023). Pengaruh etos kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT MBI. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis, 1*(2), 88–97.

Eliana, S., Putri, N., & Hasanah, L. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, 2*(2), 490–496. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.269

Emzir, E. (2022). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Rajawali Pers.

Fajar, R. (2024). Pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. *REMIX: Research Management Information System Journal, 8*(4), 1120–1131. https://doi.org/10.33395/remik.v8i4.14176

Fendi, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Krebet Baru Malang. *Jurnal Riset Manajemen, 12*(1), 33–42.

Ferrér, M., & Garrido, J. (2023). Workplace stress and employee performance in high-pressure organizations. *International Journal of Organizational Analysis, 31*(5), 1440–1458. https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3654

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haasrat, F., Akbar, R., & Wijayanti, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 15*(1), 77–89.

Hafidzi, A. H., Safrizal, M., & Bahri, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Humaniora, 4*(2), 15–23.

Hermaliana, D., Fitriani, A., & Rahman, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di bagian protokol dan komunikasi pimpinan Sekretariat Daerah Kota Banjarmasin. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen, 1*(2), 45–56.

Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kadek, A., Pramana, I., & Dewi, N. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis, 5*(1), 33–45.

Kemas, A. (2025). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV XYZ Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Modern, 7*(2), 110–120.

Lombu, M., & Bangun, W. (2021). Pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11*(2), 99–108.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Nabila, S., & Arif, H. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian IPTEKS, 7*(2), 120–130.

Nadila, P., & Khaerul, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian packing PT XY. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains, 13*(1), 82–89. https://doi.org/10.19109/intelektualita.v13i1.21479

Nawawi, R., Setiawan, D., & Lestari, P. (2024). Work motivation and employee performance in Indonesian public organizations. *Jurnal Manajemen Indonesia, 24*(1), 55–68.

Nurmaliza, D., Putra, A., & Sari, N. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Perbaungan. *Journal of Social Science Research, 5*, 12602–12613.

Pangestu, D., & Aryati, T. (2024). The effect of work conflict and job stress on employee productivity. *International Journal of Human Capital Management, 8*(2), 77–89.

Putri, A., Hidayat, R., & Maulana, F. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Profesi, 3*(1), 45–57.

Rifaldi, M., Saputra, H., & Wicaksono, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen operasional di PT Terminal Petikemas Surabaya. *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik, 9*(1), 55–67.

Rini, S., & Hasanuddin, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis, 14*(2), 66–75.

Roma, P., & La Sudarman, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3*(1), 1–10. https://doi.org/10.57151/jeko.v3i1.250

Salzabila, D., & Irfan, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 1*(3), 210–221.

Shekina, A., Yusuf, R., & Lestari, D. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Ibunda Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 5*(2), 860–877.

Shelbyna, P., Haris, M., & Kurniawan, A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Tinaru. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 3*(2), 107–118. https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.3961

Sudaryono, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (2nd ed.). Rajawali Pers.

Sugiyono, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif.* Alfabeta.

Sunarni, E., Widodo, H., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5*(2), 90–102.

Tasya, N., Andini, P., & Rahmat, H. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS AK Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi), 10*(2), 211–223. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307

Thoriq, M., Suryadi, A., & Fadillah, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME), 3*(5), 861–875.

Tika, R., & Prasetyo, B. (2025). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, 2*(2), 273–280.

Vikky, A., & Asih, L. (2025). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Assalaam Niaga Utama. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 4*(2), 17–31. https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i2.4998

Widia, P., & Imroatus, S. (2024). Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kota Bumi Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress, 14*(1), 55–67.

Wiyono, B., Prasetyo, A., & Kurniawan, R. (2024). Post-pandemic work pressure and employee performance in public institutions. *Journal of Human Resource Studies, 12*(3), 201–215.

Yani, R., & Andani, F. (2024). The role of work motivation in improving employee performance. *International Journal of Economics and Management Studies, 11*(2), 88–99.