

PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA NADARYA AVIATION CENTER MEDAN

Rachmawani¹, Indra Jaya², Elisabet Tambunan³, Ivan Elisabet Purba⁴, Santi Rizki⁵

Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan

e-mail: ¹rachmawaninugroho@gmail.com, ²indrajaya@sari-mutiara.ac.id

³elisabet.tambunan19@gmail.com, ⁴poerba.ivanelis@gmail.com

⁵santirizky11@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of Motivation, Job Stress, and Incentives on Employee Performance at Nadarya Aviation Center Medan. The aviation industry requires high professionalism, necessitating proper human resource management to maintain performance stability. The research method used is quantitative with an associative approach. The sample consisted of 115 respondents selected through total sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The partial test results (t-test) show that Motivation has a positive and significant effect on performance ($5.294 > 1.981$), Job Stress has a positive and significant effect on performance ($5.428 > 1.981$), and Incentives have a positive and significant effect on performance ($7.454 > 1.981$). Findings indicate that job stress in this environment acts as eustress that stimulates precision. Simultaneously (F-test), the three variables have a significant effect with $45.314 > 2.69$ and a significance value of 0.000. The R-Square value of 0.667 indicates that Motivation, Job Stress, and Incentives contribute 66.7% to the variation in employee performance. In conclusion, the synergy between internal drive, pressure management, and financial reward schemes is the key to optimizing employee productivity at Nadarya Aviation Center*

Keyword: *Motivation, Job Stress, Incentive, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Nadarya Aviation Center Kota Medan. Fenomena industri penerbangan yang menuntut profesionalisme tinggi memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna menjaga stabilitas kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 115 responden yang diambil menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS 26. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung 5,294 > ttabel 1,981), Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung 5,428 > ttabel 1,981), dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (thitung 7,454 > ttabel 1,981). Temuan menunjukkan bahwa stres kerja dalam lingkungan ini bersifat eustress yang memacu ketelitian. Secara simultan (uji F), ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan nilai Fhitung 45,314 > Ftabel 2,69 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,667 menunjukkan bahwa Motivasi, Stres Kerja, dan Insentif berkontribusi sebesar 66,7% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara 33,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian. Kesimpulannya, sinergi antara dorongan internal, pengelolaan tekanan kerja, dan skema penghargaan finansial menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan di Nadarya Aviation Center.

Kata kunci: Motivasi, Stres Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi dan modal, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang kompeten akan mampu melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab secara efektif serta efisien, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Siregar et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi umumnya menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta antusiasme yang lebih baik dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Menurut (Ma'rifat et al., 2024) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Selain motivasi, stres kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul karena beban kerja yang tinggi,

tekanan pekerjaan, konflik dalam organisasi, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Menurut (Naufal Sofyan et al., 2024) mengemukakan bahwa: stress adalah suatu kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang serta kondisi seseorang.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai. Pemberian insentif yang dilakukan secara adil dan disesuaikan dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Yuniar et al., 2025) menyatakan pengertian Insentif adalah bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi atas kinerja atau pencapaian tertentu. Tujuan dari insentif adalah untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

kinerja karyawan di Nadarya Aviation Centre Kota Medan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja, stres kerja, dan insentif. Permasalahan yang terjadi menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh motivasi, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian asosiatif, yaitu penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Nadarya Aviation Center Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai dibawah yang bekerja di Nadarya Aviation Centre Kota Medan. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis metode purposive sampling.

Data yang digunakan peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert lima tingkat. Sementara itu data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Variabel indenpenden dalam penelitian ini terdiri atas motivasi (X_1), stres kerja (X_2), dan insentif (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk

mengetahui pengaruh variabel motivasi, stres kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel indenpenden dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi, stres kerja dan insentif memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Nadarya Aviation Center Medan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5,294 lebih besar dibandingkan nilai t-tabel 1,981, dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil 0,05, variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 5,428 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,981, serta tingkat signifikansinya 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan variabel insentif juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai t-hitung 7,454 lebih besar dari t-tabel 1,981 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, stres kerja dan insentif sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $45.314 > F$ tabel 2,67 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,667 mengindikasikan bahwa sebesar 66,7% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh motivasi, stres kerja dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, stres kerja, dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nadarya Aviation Center Medan. Motivasi yang tinggi mampu meningkatkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Stres kerja yang dialami karyawan cenderung bersifat positif (*eustress*), sehingga mampu meningkatkan kewaspadaan, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur operasional di lingkungan kerja. Selain itu, pemberian insentif yang adil dan proporsional terbukti menjadi stimulus yang efektif dalam meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Secara bersama-sama, motivasi, stres kerja, dan insentif membentuk sinergi yang mendukung peningkatan efisiensi kerja serta optimalisasi kinerja karyawan di Nadarya Aviation Center Medan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan Nadarya Aviation Center Kota Medan yang telah memberikan izin serta membantu dalam proses pengumpulan data penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing Program Studi Magister Manajemen Universitas Sari Mutiara Indonesia atas bimbingan, arahan, dan masukan selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, D. (2025). Peran Motivasi Kinerja Karyawan dan Pengaruh Dalam Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 6(02), 57–67.
<https://doi.org/10.30587/MAHASISWAMANAJEMEN.V6I02.11075>

Anita, Y., & Warni, Z. (2025). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN TIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN MUARA ENIM*. 8(2), 187–197.

Aprianty, S. N., Pasha, I. N. Y., & Nawawi, M. K. (2022). Motivasi Guru Pengaruhnya terhadap Budaya Tadarus Al- Qur'an pada Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14563–14570.

Arvel, V., & Airla Shalli, A. (2024). ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. HARITA NICKEL. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 684–688.

Arvianto, A. P., & Putri, R. K. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT. XYZ Karawang. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(3), 1625–1642.
<https://doi.org/10.59141/JAPENDI.V6I3.7475>

Aprianty, S. N., Pasha, I. N. Y., & Nawawi, M. K. (2022). Motivasi Guru Pengaruhnya terhadap Budaya Tadarus Al- Qur'an pada Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14563–14570.

Ayu, H. C., & Management, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Peralihan Covid 19. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(3), 633–651.
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.01>

Bangun, U. (2020). Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kebun Maryke Kecamatan *Wahana Inovasi: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian ...*, 9(2).

Burlan, J. K. D. I. (2024). Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233.
<https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.25>
- Cahyanto, R., & Cahyono, B. (2025). Dampak Strategi Pemberian Insentif terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(10).
<https://doi.org/10.59188/18V95935>
- Egu, M. F., Keraf, M. K. P. A., & Wijaya, R. P. Ch. (2022). OVERVIEW OF WORK STRESS ON NGADA DISTRICT LAND OFFICE EMPLOYEES. *Journal of Health and Behavioral Science*, 4(1), 115–129.
<https://doi.org/10.35508/JHBS.V4I1.5207>
- Febrian, W. D. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98.
<http://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Felix Sugita, B., Figo, L., Susanti, R., Rachman Mulyandi, M., CBD Barat NoKav, J., Sangereng, C., & Kelapa Dua, K. (2025). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12), 3031–5220.
<https://doi.org/10.62281/G5JC7W25>
- Feriyanti, V., Riyono, R., & Ristanto, H. (2025). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pentasari Pranakarya Semarang. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 168–179.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v3i3.4153>
- Hartati, F., & Lo, S. J. (2025). The Effect of Competency and Organizational Support on Employee Performance Mediated by Career Development at Hospital X. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 5(2), 3237–3247–3237–3247.
<https://doi.org/10.59141/JRSSEM.V5I2.1059>
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621–4632.
<https://doi.org/10.36418/SYNTAX-LITERATE.V7I4.6804>
- Kehui, W., Loong, A. H., Yuan, P. Y., Xinyue, L., & Marimo, E. C. (2025). Hygiene and Motivation in the Workplace: A PRISMA Systematic Review of Herzberg's Two-Factor Applications. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(10), 6527–6539.
<https://doi.org/10.47772/IJRISS.2025.910000533>
- Khasbulloh Huda. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 566–573.
- Kurnia, N. N., Husnaiti, R., Tristiarto, D. Y., & Kunci, K. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 596–605.
<https://doi.org/10.59188/JURNALSO SAINS.V2I5.394>
- Litania, L., Husaini, H., & Nikmah, N. (2018). PENGARUH KONFLIK DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP STRES KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KUALITAS AUDIT. *JURNAL FAIRNESS*, 8(1), 49–64.
<https://doi.org/10.33369/FAIRNESS.V8I1.15195>
- Ma'rifat, R. A., Suraharta, I. M., & Jaya, I. I. (2024). Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Trenggalek. *Hilirisasi (Journal Of Economic & Management)*, 2(1), 306–312.

- Marsal, D., Pratama, Y., Fernando, V., Wahyudi, E., & Sutami, T. (2025). Peran budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keadilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 25–35.
- Mawei, A. A., Rumawas, W., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2025). The Effect of Performance Appraisal and Job Satisfaction on Employee Performance at Bank Mandiri Taspen Manado Branch Office. *Productivity*, 6(1), 35–41. <https://doi.org/10.35797/EJP.V6I1.61769>
- Nabila, U., Riskarini, D., & Kurniawati, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ZAF International. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 5(1), 43–56. <https://doi.org/10.35814/JIMP.V5I1.8494>
- Nafizatul, M., Lailil, M. N., Patrecia, C., Ameliya, V. G., Pradita, M. E., & Firmansyah⁵, M. W. (2024). Penilaian Kinerja sebagai Alat Pengembangan SDM. *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 1(4), 374–383. <https://doi.org/10.61722/JAEM.V1I4.3450>
- Naufal Sofyan, A., Fahmy, R., Lukito, H., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Andalas, U. (2024). PENGARUH JOB STRESS DAN FATIGUE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN MEDIASI JOB SATISFACTION: STUDI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA PADANG. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 1805–1824. <https://doi.org/10.31539/COSTING.V7I6.13191>
- Pratiwi, A., & Dewi, S. R. (2023). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1526–1545. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6I2.1155>
- Rinonce, P. (2025). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT KN. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 103–106. <https://doi.org/10.37373/EJM.V1I2.1774>
- Rosani, R. W., & Daengs, A. (2025). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Secretariat of the Surabaya City Water Resources and Highways Office. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 39–53.
- Rosvita Hoar, M., Soni Kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475–481. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V6I2.260>
- Roswiyanti, R., Mattarima, M., & Perintis Kemerdekaan, J. K. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Gelas di Gowa. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 28–39. <https://doi.org/10.61132/MANUHA.RA.V1I1.1109>
- Sabani, F. R., & Sunarya, E. (2020). Peranan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Power Rayon Cikembar Kabupaten Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 9–17. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1219>
- Santoso, A., Barodin, S., Hasan, M., & Ruf, M. '. (2020). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 525–534.
- Saputra, A., Hartono, S., & Istiqomah, I. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari insentif, promosi jabatan dan

- stres kerja. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(1), 101–108.
<https://doi.org/10.30872/jakt.v19i1.10718>
- Saragih, Y. P., & Yunita, Y. (2025). Stres Kerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(1), 19–24.
<https://doi.org/10.31289/TABULARASA.V7I1.5141>
- Sari, M., Yaser, M., Sarjana Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jln Harapan Nomor, P., & Agung - Jakarta Selatan, L. (2022). Hubungan Faktor Organisasi, Lingkungan, Individu, dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. Surgika Alkesindo. *Journal of Public Health Education*, 1(3), 130–136.
<https://doi.org/10.53801/JPHE.V1I3.25>
- Sharief, S. (2021). Relationship between emotional intelligence and stress among university going students of Kashmir. *International Journal of Advanced Academic Studies*, 3(3), 307–312.
<https://doi.org/10.33545/27068919.2021.v3.i3d.980>
- Shovia, P. N. (2025). *Dicky Hikam Azzuhdi UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA JUNI 2025*.
- Sikumbang, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada BPSDM Pemprovsu. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92.
- Siregar, N. H., Irwan, M., & Nasution, P. (2023). Implementasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi/Perusahaan (Studi Pustaka). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 174–182.
<https://doi.org/10.30640/INISIATIF.V2I2.796>
- Situmorang, R. F., Rangkuti, D. A., Silaban, G., Kinanti, N. A., & Lubis, A. S. (2025). PENGARUH TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN, KUALITAS PEKERJAAN DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN MUTU KINERJA KARYAWAN PT. BANK SUMUT. *Warta Dharmawangsa*, 19(3), 1275–1283.
<https://doi.org/10.46576/wdw.v19i3.7094>
- Sudjana, K., & Swuezy, V. M. (2021). PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN, UPAH LEMBUR, DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BARBERBOX PUTRANZA INDONESIA). *Ekonomi & Bisnis*, 20(2).
<https://doi.org/10.32722/EB.V20I2.4348>
- Syaid, U., Muzajjad, Ach., & Dasururi, R. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Tirta Kencana Jombang. *EBA Journal: Journal Economic, Bussines and Accounting* 12(2).
- Vanness, & Tiurniari. (2025). PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKASA INDAH NUSA JAYA. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 7(4).
<https://doi.org/10.33884/SCIENTIAJOURNAL.V7I4.10345>