

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK FLEXIBILITY, WORK STRESS AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUMI LANCANG KUNING PUSAKA PEKANBARU

Crystofer Wijaya¹, Andi²

^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: crystoferwijaya2010@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v14i1.6016>

Received: 1/7/2026, Revised: 6/7/2026, Accepted: 6/7/2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work motivation, work flexibility, job stress, and teamwork on employee performance at PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka in Pekanbaru. The population of this study consists of all employees of PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka, totaling 40 individuals; therefore, a census sampling technique was employed, in which the entire population was used as the research sample. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software, which included tests of instrument validity and reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The results indicate that work motivation, work flexibility, and teamwork have a positive and significant effect on employee performance, while job stress has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Work Flexibility; Work Stress; Teamwork; Employee Performance*

PENGARUH MOTIVASI KERJA, WORK FLEXIBILITY, STRESS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BUMI LANCANG KUNING PUSAKA PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work flexibility, stres kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka yang berjumlah 40 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dengan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS yang meliputi uji validitas dan realibilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi (Adjusted R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, work flexibility, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Work Flexibility; Stres Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, keterampilan, dan sikap kerja yang dimilikinya. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai keberhasilan individu maupun kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru (BLKP Pekanbaru) adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur baja ringan dengan fokus utama pada produksi bahan baku maupun produk jadi berbahan dasar baja ringan. Perusahaan ini menghadirkan berbagai jenis produk berkualitas, mulai dari atap, rangka, partisi, hingga lantai yang dibuat dengan standar tinggi serta menggunakan material yang telah terbukti keunggulan dan ketahanannya. BLKP Pekanbaru tidak hanya mengutamakan kualitas dalam setiap hasil produksinya, tetapi juga berkomitmen untuk menghadirkan inovasi yang mampu menjawab kebutuhan konstruksi modern. Tabel 1 merupakan tabel data kinerja karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Karyawan di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru Tahun 2020-2024

Skor ind. kumulatif	Predikat	Jumlah									
		2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
95-100	A (Sangat Baik)	5	12,5%	8	20%	6	15%	5	12,5%	11	27,5%
85-94	B (Baik)	26	65%	28	70%	23	57,5%	19	46,5%	23	57,5%
75-84	C (Cukup)	8	20%	4	10%	11	27,5%	15	37,5%	6	15%
<75	D (Kurang)	1	2,5%	0	0%	0	0%	1	2,5%	0	0%
Total		40		40		40		40		40	
Rata-Rata		88,1		90,0		88,0		86,4		89,9	
Rata-Rata Predikat		Baik		Baik		Baik		Baik		Baik	

Sumber data: PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru (2020-2024)

Berdasarkan tabel rekapitulasi kinerja karyawan di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru tahun 2020 hingga 2024, dapat diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori Baik setiap tahunnya. Pada tahun 2020, mayoritas karyawan memperoleh predikat Baik (65%), diikuti kategori Cukup (20%), Sangat Baik (12,5%), dan Kurang (2,5%). Tahun 2021 menunjukkan peningkatan, dengan kategori Sangat Baik naik menjadi 20% dan Baik meningkat menjadi 70%, sementara kategori Cukup menurun menjadi 10% dan Kurang sudah tidak ada. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan, di mana kategori Baik menurun menjadi 57,5% dan kategori Cukup naik menjadi 27,5%. Kondisi ini berlanjut di tahun 2023, di mana kinerja karyawan kembali menurun dengan kategori Baik turun ke 46,5% dan Cukup meningkat menjadi 37,5%, meskipun kategori Sangat Baik tetap 12,5% dan terdapat 2,5% karyawan dengan predikat Kurang. Pada tahun 2024, kinerja karyawan kembali membaik dengan peningkatan kategori Sangat Baik menjadi 27,5% dan Baik sebesar 57,5%, sementara kategori Cukup menurun ke 15% dan Kurang tidak ada lagi. Dari sisi nilai rata-rata, tahun 2021 menjadi capaian tertinggi dengan skor 90,0, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2023 dengan skor 86,4. Secara keseluruhan, meskipun kinerja karyawan mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir, predikat rata-rata tetap berada pada kategori Baik dengan tren perbaikan yang positif di tahun terakhir.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam, melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat dikatakan bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Septiadi et al., 2020)

Untuk menghilangkan stress kerja, dibutuhkan adanya motivasi. Menurut Jalil. M. et al., (2024) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan Perusahaan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mahardika et al., 2020). Motivasi kerja diperlukan dalam suatu organisasi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dengan tujuan akhir adalah pencapaian kinerja (Nurdiana et al., 2022). Motivasi kerja seseorang karyawan dapat menghasilkan sisi positif bagi Perusahaan karena semakin termotivasi nya seseorang bekerja maka pekerjaan akan lebih cepat selesai.

Mallafi & Silvianita (2021) berpendapat bahwa fleksibilitas tempat kerja sebagai pengaturan jam kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur. Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara regular dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas dalam hal jam kerja mencakup jadwal kerja alternatif (misalnya, waktu kerja yang fleksibel dengan jadwal yang diinginkan). Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk kerja paruh waktu dan pembagian kerja, sedangkan fleksibilitas dalam hal tempat kerja ini termasuk pekerjaan dari rumah atau dari lokasi yang jauh dari tempat kerja.

Buulolo (2021) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Stress kerja dapat datang dari dalam diri seperti overthinking dan masalah pribadi. Dapat juga datang dari faktor luar seperti tekanan kerja yang diberikan oleh atasan dalam mengejar deadline. Dengan begitu Stress kerja dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi sehingga sebagian karyawan menganggap tugas dan tanggungjawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stress (Hadawiyah et al., 2024).

Kerja sama tim adalah bentuk kolaborasi antar individu dengan keterampilan yang saling melengkapi dan komitmen terhadap tujuan bersama. Semakin baik kerja sama tim yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Tim yang bekerja secara efektif akan mendorong sinergi, memperkuat ide-ide kreatif, dan meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya akan mendukung perkembangan serta kesuksesan perusahaan Taufik (2022), tanpa adanya komunikasi yang baik, kerjasama tim yang baik tidak akan terbentuk jadi komunikasi adalah faktor pendukung dari kerjasama tim.

Berdasarkan penelitian terdahulu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh Rahmi (2021) dan Rahman (2023). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Selanjutnya, stres kerja menunjukkan hasil yang beragam terhadap kinerja karyawan. Aulia (2022) dan Almadilla (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Alsa & Mirna (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh Yusuf (2023), yang menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama tim, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan adanya latar belakang masalah diatas dan hasil penelitian sebelumnya yang variatif, maka akan diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Flexibility*, Stress Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Husna & Prasetya (2024), Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Menurut Chairunnisah et al (2021), Terdapat beberapa dimensi dan 54 indikator dari kinerja karyawan, diantaranya kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif.

Motivasi Kerja

Menurut Deasty (2021), Motivasi kerja merupakan suatu dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia berusaha secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya demi mencapai tujuan organisasi. Dorongan ini muncul karena adanya kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kemampuan organisasi dalam menyediakan penghargaan, fasilitas, maupun kesempatan pengembangan diri. Dengan kata lain, semakin terpenuhi kebutuhan seorang karyawan, semakin tinggi pula kesediaannya untuk berkontribusi secara maksimal bagi keberhasilan perusahaan.

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator motivasi kerja diantaranya kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial dan kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Work Flexibility

Menurut Muhtazib Muhtazib et al (2023), Fleksibilitas kerja adalah sebuah konsep yang memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur jam kerja mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan. Sistem ini memungkinkan karyawan tidak hanya bekerja di kantor dengan jam yang kaku, tetapi juga dapat mengatur durasi serta lokasi kerja, misalnya bekerja dari rumah atau tempat lain yang mendukung produktivitas.

Dengan fleksibilitas tersebut, karyawan tetap dapat memenuhi target serta jadwal yang ditetapkan organisasi tanpa harus terikat sepenuhnya pada pola kerja konvensional.

Menurut Abadi & Taufiqurrahman (2023), terdapat 3 indikator dalam fleksibilitas kerja yaitu *time flexibility* (fleksibilitas waktu), *timing flexibility* (fleksibilitas penjadwalan waktu kerja) dan *place flexibility* (fleksibilitas lokasi kerja).

Stress Kerja

Menurut Aulia (2022), Stres kerja merupakan suatu bentuk respons atau tanggapan individu, baik secara fisik maupun mental, terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Perubahan tersebut dapat dipersepsikan sebagai sesuatu yang mengganggu, menekan, atau bahkan mengancam keseimbangan diri individu. Dalam konteks pekerjaan, stres umumnya muncul sebagai reaksi terhadap berbagai tuntutan, tekanan, maupun ketidakpastian yang dialami seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Ernawati Ernawati et al (2024), ada beberapa indikator stress kerja, yaitu tuntutan tugas, ketidakjelasan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi.

Kerjasama Tim

Menurut Harsoono et al. (2019), Kerja sama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja bersama secara harmonis dalam mencapai visi dan tujuan organisasi. Melalui kerja sama tim, setiap anggota dapat saling melengkapi dalam hal keterampilan, pengalaman, dan ide, sehingga tercipta sinergi yang lebih efektif dibandingkan bekerja secara individu. Kerja sama tim juga mendorong komunikasi yang baik, menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama, dan memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kerja sama tim tidak hanya berfokus pada pembagian tugas, tetapi juga pada upaya membangun kepercayaan, koordinasi, dan solidaritas agar keberhasilan individu dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Menurut hakim (2021), ada beberapa indikator kerjasama tim, yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakan.

Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, tekun, serta berupaya mencapai target yang ditetapkan. Menurut teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland, dorongan motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik, yaitu keinginan dari dalam diri seperti berprestasi, bertanggung jawab, dan mengembangkan potensi diri, serta motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan terdorong untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan waktunya secara optimal sehingga kinerjanya meningkat. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan (Rayyan & Paryanti, 2021), (Caissar et al., 2022), dan (Fariz, 2022). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Flexibility* terhadap Kinerja Karyawan

Work flexibility atau fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, serta cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawabnya. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan semangat kerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan kinerja, fleksibilitas kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif karena mereka dapat menyesuaikan jam kerja dengan waktu yang paling produktif, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, fleksibilitas juga membantu menekan tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja karyawan yang optimal (Aryanto et al., 2024), (Abadi & Taufiqurrahman, 2023). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: *Work flexibility* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, mengganggu kesehatan, serta melemahkan motivasi, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung melakukan kesalahan, kurang produktif, dan sulit mencapai target yang ditentukan. Namun, pada tingkat tertentu stres dapat berperan positif sebagai pemicu semangat dan tantangan untuk meningkatkan performa, selama masih dalam batas yang dapat dikendalikan. Oleh karena itu, tingkat stres kerja yang terlalu tinggi akan menurunkan kinerja, sedangkan tingkat stres yang terkendali dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Annisa, 2020), (Anisiah et al., 2024). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dyah Rini Prihastuty & Ratnaningsih Sri Yustini, 2024) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

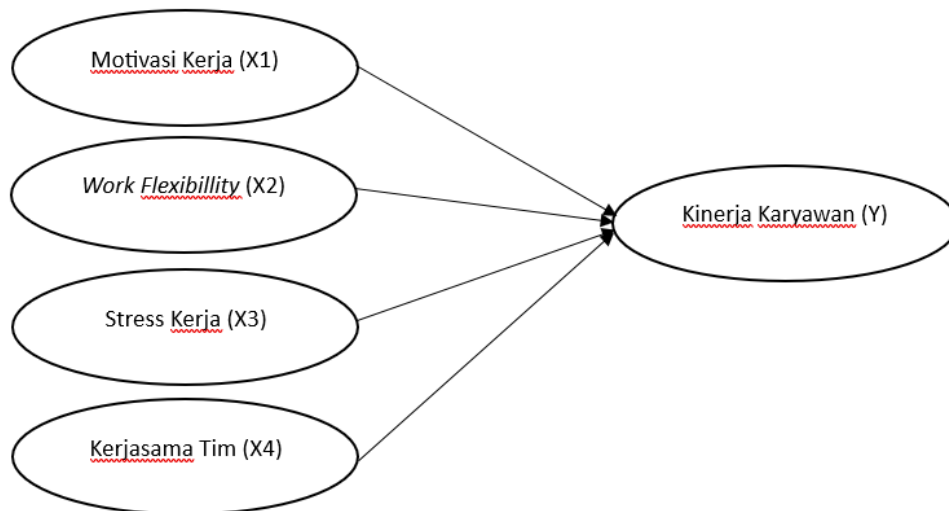
Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk saling berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, kerjasama tim yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, rasa saling percaya, serta komitmen untuk mendukung keberhasilan bersama. Kerjasama yang solid memungkinkan setiap anggota tim memanfaatkan keahlian dan keterampilan masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, efektif, dan dengan hasil yang lebih berkualitas. Sebaliknya, apabila kerjasama tim lemah, maka akan timbul konflik, kesalahpahaman, dan keterlambatan penyelesaian tugas yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Dengan demikian, semakin baik kerjasama tim yang terbentuk dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan (Hermanto, 2020), (Aryanti, 2022), (Pescador Prieto, 2022), (Lestari, 2022).

H₄: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan paparan permasalahan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : Olahan Jurnal 2025
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka yang berlokasi di Pekanbaru. Penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Data sekunder yang digunakan untuk penelitian ini mencakup seluruh data dari buku, jurnal, dan website.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini operasional dari variabel penelitian bisa dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Skala
Kinerja (Y)	Kuantitas Kerja	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan. 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengurangi kualitas hasil.	Chairunnisah et al (2021)	Interval
	Kualitas kerja	1. Mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat dan bebas dari kesalahan. 2. Selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan.		
	Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. 2. memahami langkah-langkah atau prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.		
	Perencanaan kegiatan	1. Memahami tujuan dari setiap kegiatan yang akan dilaksanakan. 2. Menyusun jadwal kerja agar kegiatan dapat berjalan sesuai waktu yang direncanakan.		
	Otoritas	1. Memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan. 2. Selalu mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan.		
	Disiplin	1. Selalu datang ke tempat kerja tepat waktu. 2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.		
Motivasi kerja	inisiatif	1. Berusaha memulai pekerjaan tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan. 2. Berani mengambil keputusan dalam situasi yang membutuhkan tindakan segera.	Afandi (2021)	Interval
	Kebutuhan fisik	1. Fasilitas yang disediakan perusahaan (ruang kerja, alat, perlengkapan) membuat karyawan nyaman bekerja. 2. Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kesejahteraan.		
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	1. Perusahaan menyediakan fasilitas asuransi atau jaminan kesehatan bagi karyawan. 2. Tidak khawatir kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat.		
	Kebutuhan sosial	1. Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja. 2. Aktif berkontribusi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.		
	Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya	1. Atasan memberikan apresiasi atas kinerja yang baik. 2. Merasa dipercaya untuk menangani tugas penting karena kemampuan saya.		
Fleksibilitas kerja	Fleksibilitas waktu	1. Dapat mengatur waktu kerja agar sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. 2. Fleksibilitas waktu kerja membantu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Abadi & Taufiqurrahman (2023)	Interval
	Fleksibilitas penjadwalan waktu kerja	1. Dapat bertukar jadwal kerja dengan rekan kerja apabila ada keperluan mendesak. 2. Dapat mengatur waktu kerja agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu.		
	Fleksibilitas Lokasi kerja	1. Dapat bekerja dengan efektif meskipun tidak berada di kantor.		

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber	Skala
Stress kerja	Tuntutan tugas	2. Tetap dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan meskipun bekerja di lokasi berbeda.	Ernawati et al (2024)	Interval
		1. Pekerjaan membutuhkan pemikiran dan ketelitian tinggi. 2. Memiliki tanggung jawab besar terhadap hasil pekerjaan.		
	Ketidakjelasan peran	1. Komunikasi antara atasan dan bawahan kurang jelas terkait pelaksanaan tugas. 2. Jarang mendapat arahan yang jelas tentang prioritas pekerjaan saya.		
		1. Lingkungan kerja kadang menimbulkan ketegangan antar karyawan. 2. Merasa sendirian ketika menghadapi masalah kerja.		
Kerjasama tim	Tuntutan antar pribadi	1. Setiap karyawan mengetahui tanggung jawab masing-masing dengan baik. 2. Tahu kepada siapa harus melapor dalam pekerjaan.	Hakim (2021)	Interval
	Struktur organisasi	1. Bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. 2. Dapat menyampaikan pendapat dengan baik kepada anggota tim.		
		1. Percaya bahwa rekan kerja saya bersikap jujur dalam menyampaikan informasi. 2. Percaya rekan kerja akan menyelesaikan tugasnya dengan baik.		
	Kepercayaan	1. Rekan kerja saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. 2. Komunikasi antar anggota tim berjalan dengan lancar dan terbuka.		

Sumber: Olahan 2024

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas instrumen, untuk memastikan kelayakan kuesioner. (2) Uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. (3) Analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. (4) Uji hipotesis, yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). (5) Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil gambaran umum responden dimana mayoritas karyawan PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka (BLKP) berjenis kelamin laki – laki dengan rata – rata usia antara 26 sampai 35 tahun. Latar belakang pendidikan paling banyak adalah SMA dengan masa kerja antara 4 – 8 tahun.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 menampilkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Dari Tabel 3 terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,30 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid. Sedangkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 menampilkan hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	Nilai CICT	Nilai Batas	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X.1.1	0.575	0.30	Valid	0,865	Reliabel
	X.1.2	0.662	0.30	Valid		
	X.1.3	0.682	0.30	Valid		
	X.1.4	0.643	0.30	Valid		
	X.1.5	0.657	0.30	Valid		
	X.1.6	0.702	0.30	Valid		
	X.1.7	0.398	0.30	Valid		
	X.1.8	0.637	0.30	Valid		
Work Flexibility (X ₂)	X.2.1	0.522	0.30	Valid	0,797	Reliabel
	X.2.2	0.704	0.30	Valid		
	X.2.3	0.518	0.30	Valid		
	X.2.4	0.540	0.30	Valid		
	X.2.5	0.583	0.30	Valid		
	X.2.6	0.457	0.30	Valid		
Stres Kerja (X ₃)	X.3.1	0.352	0.30	Valid	0,823	Reliabel
	X.3.2	0.500	0.30	Valid		
	X.3.3	0.547	0.30	Valid		
	X.3.4	0.837	0.30	Valid		
	X.3.5	0.561	0.30	Valid		
	X.3.6	0.542	0.30	Valid		
	X.3.7	0.352	0.30	Valid		
	X.3.8	0.776	0.30	Valid		
Kerja Sama Tim (X ₄)	X.4.1	0.406	0.30	Valid	0,706	Reliabel
	X.4.2	0.398	0.30	Valid		
	X.4.3	0.543	0.30	Valid		
	X.4.4	0.531	0.30	Valid		
	X.4.5	0.435	0.30	Valid		
	X.4.6	0.543	0.30	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.497	0.30	Valid	0,898	Reliabel
	Y.2	0.472	0.30	Valid		
	Y.3	0.720	0.30	Valid		
	Y.4	0.420	0.30	Valid		
	Y.5	0.495	0.30	Valid		
	Y.6	0.808	0.30	Valid		
	Y.7	0.659	0.30	Valid		
	Y.8	0.614	0.30	Valid		
	Y.9	0.581	0.30	Valid		
	Y.10	0.578	0.30	Valid		
	Y.11	0.404	0.30	Valid		
	Y.12	0.462	0.30	Valid		
	Y.13	0.652	0.30	Valid		
	Y.14	0.824	0.30	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik		Nilai Signifikan	Keterangan
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov		0,200 > 0,05	Normal
Uji Multikolinieritas	Variabel	Nilai VIF	Terbebas dari Multikolinieritas
	Motivasi Kerja	1.702	
	Work Exxebility	1.210	
	Stres Kerja	1.034	
	Kerja Sama Tim	1.658	
Uji Heteroskedastisitas Model Gletjer	Variabel	Sig.	Terbebas dari Heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	0.391	
	Work Exxebility	0.208	
	Stres Kerja	0.707	
	Kerja Sama Tim	0.485	

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Sementara nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan oleh masing-masing variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Sedangkan hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikan yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,871 berdasarkan hasil pengujian data diatas maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala outokorelasi karena nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan berada diantara -2 dan 2. Maka dalam regresi tidak terjadi gejala outokorelasi.

Analisis Data Penelitian

Tabel 5 merupakan data analisis data dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan yang terdiri dari uji simultan, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis penelitian, adapun hasil data yang dihasilkan bisa dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Analisis Data Penelitian

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T / F Hitung	T / F Tabel	Sig	Kesimpulan
Model Regresi						
(Constant)	38.369					
Motivasi Kerja	.380	0.292	2.179	2,028	0.036	Positif dan signifikan
Work Exxebility	.521	0.298	2.638	2,028	0.012	Positif dan signifikan
Stres Kerja	-.433	-0.271	-2.594	2,028	0.014	Negatif dan signifikan
Kerja Sama Tim	.644	0.324	2.445	2,028	0.020	Positif dan signifikan
Uji Model						
Anova			14,878	2,58		Signifikan
Adjust R ²				0,587 (58,7%)		

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Pembahasan

Berikut adalah pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi diri seorang karyawan dalam bekerja dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rayyan & Paryanti, 2021), (Caissar et al., 2022), dan (Fariz, 2022) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang berbeda dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) dimana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, tekun, serta berupaya mencapai target yang ditetapkan. Menurut teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, dan McClelland, dorongan motivasi terbagi menjadi motivasi intrinsik, yaitu keinginan dari dalam diri seperti berprestasi, bertanggung jawab, dan mengembangkan potensi diri, serta motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan dari luar seperti gaji, penghargaan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan terdorong untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan waktunya secara optimal sehingga kinerjanya meningkat. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Work Flexibility terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan *work flexibility* yang besar dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Flexibility*, Stress Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru (Crystofer Wijaya dan Andi)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aryanto et al., 2024) dan (Abadi & Taufiqurrahman, 2023), yang menjelaskan bahwa *work flexibility* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang berbeda dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) dimana *work flexibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work flexibility* atau fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, serta cara kerja sesuai dengan kebutuhan dan tanggung jawabnya. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan semangat kerja yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan kinerja, fleksibilitas kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif karena mereka dapat menyesuaikan jam kerja dengan waktu yang paling produktif, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan fokus dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, fleksibilitas juga membantu menekan tingkat absensi dan keinginan untuk berpindah kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan stres kerja yang tinggi dirasakan karyawan dalam bekerja dapat menurunkan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa, 2020), (Anisiah et al., 2024) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang berbeda dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Dyah Rini Prihastuty & Ratnaningsih Sri Yustini, 2024) dimana stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, mengganggu kesehatan, serta melemahkan motivasi, sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung melakukan kesalahan, kurang produktif, dan sulit mencapai target yang ditentukan. Namun, pada tingkat tertentu stres dapat berperan positif sebagai pemicu semangat dan tantangan untuk meningkatkan performa, selama masih dalam batas yang dapat dikendalikan. Oleh karena itu, tingkat stres kerja yang terlalu tinggi akan menurunkan kinerja, sedangkan tingkat stres yang terkendali dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan kerja sama tim yang semakin baik akan mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermanto, 2020), (Aryanti, 2022), (Pescador Prieto, 2022), (Lestari, 2022) yang menjelaskan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Kerjasama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk saling berinteraksi, berkoordinasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, kerjasama tim yang baik ditandai dengan komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, rasa saling percaya, serta komitmen untuk mendukung keberhasilan bersama. Kerjasama yang solid memungkinkan setiap anggota tim memanfaatkan keahlian dan keterampilan masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, efektif, dan dengan hasil yang lebih berkualitas. Sebaliknya, apabila kerjasama tim lemah, maka akan timbul konflik, kesalahpahaman, dan keterlambatan penyelesaian tugas yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Dengan demikian, semakin baik kerjasama tim yang terbentuk dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

PENUTUP

Hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi diri seorang karyawan dalam bekerja dapat mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan. *Work flexibility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan *work flexibility* yang besar dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan stres kerja yang tinggi dirasakan karyawan dalam bekerja dapat menurunkan tingkat kinerja yang dihasilkan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka di Pekanbaru, hal ini menjelaskan kerja sama tim yang semakin baik akan mendorong semakin tingginya kinerja yang dihasilkan.

Maka saran yang dapat penulis berikan bagi akademis, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam pengelolaan karyawan didalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan perusahaan. Sementara bagi perusahaan yaitu manajemen PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan pengelolaan manajemen karyawan menjadi lebih baik dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pemberian motivasi dalam bekerja, meningkatkan *work flexibility* bagi karyawan, memberikan beban dan tekanan kerja yang tidak berlebihan serta membangun kerja sama tim yang lebih lebih baik. Saran selanjutnya bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi. (2021). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Almadilla, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan H Seksi Wilayah Pekanbaru Riau. *Skripsi*, 1–16.
- Alsa, A., & Mirna, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Tjuk Nyak Dhien). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 20–26.
- Anisiah, J. I., Sahertian, P., & Suryaningtyas, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 11(2), 133–140. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v11i2.10660>
- Annisa, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Cileungsi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 1–8.
- Aryanti, N. F. D. (2022). Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suparma Tbk Surabaya. In *Ekonomi*.
- Aryanto, A. S., Kamil, M., Bina, U., Informatika, S., & Kerja, F. (2024). Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kadik Berjaya. *Inovasi Dan Kreativitas Dalam Ekonomi*, 8(3), 1–11.
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Plh (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Djuli Sjafei Purba, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, & Vitryani Tarigan. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5, 205–207.
- Dyah Rini Prihastuty, & Ratnaningsih Sri Yustini. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Ernawati Ernawati, Muhammad Asif Khan, Ery Bukhari, Muhammad Richo Rianto, & Choiruel Woestho. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Workload dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Graha Inti Permai. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 179–193. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2644>
- Fariz, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 15(1), 159. [Pengaruh Motivasi Kerja, *Work Flexibility*, Stress Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bumi Lancang Kuning Pusaka Pekanbaru \(Crystofer Wijaya dan Andi\)](http://e-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/11577
- Gkizani, A. M., & Galanakis, M. (2022). Goal Setting Theory in Contemporary Businesses: A Systematic Review. *Psychology*, 13(03), 420–426. <https://doi.org/10.4236/psych.2022.133028>
- Hadawiyah, L., Hisaria, S., & Berutu, P. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii. *Konferensi Nasional Social Dan Engineering Politeknik Negeri Medan*, 309–320. <https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/view/1174>
- Hakim, H. R. (2021). *Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada Pt. Riau Wisata Hati Pekanbaru*. 84.
- Harsoono, Z. A. R., Hertanto, M. I., Barisfallah, T. D., Dharm, R. A., Ramadhanty, D., Pambudi, H. D., & Puspa, T. (2019). Review Perkembangan Riset Topik Kerjasama Tim Selama Sepuluh Tahun Terakhir Pada Jurnal Online. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2, 2.22.1-2.22.5. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5808>
- Hasbiyah, N. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SAJ di Probolinggo*. <http://repository.upm.ac.id/id/eprint/2661>
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di CV Mitra Celular Palembang Hatidah Politeknik Darussalam, Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1 No.1(1), 179–189.
- Hediningrum, W. W. (2023). The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Performance. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1(01), 23–29. <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.190>
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam*, 3, 1–50.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 1–5.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Irawati, M. A., Hafizni, R., & Mumpuni, Y. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Preparation. *JURNAL CAPITAL : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 29–40. <https://doi.org/10.33747/capital.v5i2.193>
- Jalil, M., A., Sabri, S., & Panea, Y. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 01–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v6i1.979>
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Lestari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk Jeneponto. *Kesehatan*, 7(3), 1–76.
- Lestari, T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. 1, 7787(8.5.2017), 2005–2003.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit Pt.Telkom Indonesia, Tbk Bandung) the Effect of Flexible Work Arrangement and Work Life Balance on Employee Performance (S. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 8596–8602.
- mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Maulidiah, E. P., Budiantono, B., History, A., & Satisfaction, C. (2023). *Jurnal economina*. 2, 1535–1545.
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., Anu, Z. S., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Juli, 2023(14), 553–562. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8180371>
- Muhtazib Muhtazib, Mattarima Mattarima, & M. Amirul Haj Uweng. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(3), 43–59. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i3.1110>
- Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and

- Achievement Work. *Greenomika*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- Nainggolan Hermin. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 23(2), 414–425.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik Deskriptif. *Hikmah*, 14, 49–55. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Ni Putu Pande, F., & Putu Cita, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kenyamanan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Se Kecamatan Sukawati. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 169–179. <https://doi.org/10.32795/hak.v3i1.2296>
- Nurdiana, Toto, H. D., Masradin, M., Bahriansyah, B., & Abdurrahman, A. Y. (2022). Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 10–19. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i1.44>
- Pescador Prieto. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, TBK. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Rahman, M. S. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Branch *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 123. <http://eprints.unipdu.ac.id/id/eprint/1737>
- Rahmi. (2021). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.” *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Rifka Alkhilyatul Ma’rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Anugrah Natura Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 306–312.
- Riki Altobeli Sihalohe, Yohanes Feri Cahaya, H. P. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Lalang Buana Nusantara. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, Vol. 14, N, 192–203.
- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 31–37. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2217>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Sherli, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Mis Piladang. *Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 10–15. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Supriyadi, 2022. (2021). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.” *Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Taufik, T. R. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. 1, 77–87(8.5.2017), 2005–2003.
- Wibowo, M. A., & Dewi, N. R. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama dalam Tim. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 45–55.
- Widiyadari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1245–1257. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124>
- Wijaya, F., & Gerald Prasetya, S. (2025). Pengaruh Green Marketing dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop. *Jurnal KREATIF (Kajian Riset Ekonomi & Bisnis Inovatif)*, 1(1), 77–87. <https://doi.org/10.33062/jkf.v1i1.8>
- Yusuf, A. (2023). *Pegawai Di Biro Administrasi Pimpinan*.