

Pengaruh Promosi Jabatan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru

Yeni Cahya Ningsih Sitompul, Sulistyandari, Jeki Algusri

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: yenisitompul18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 97 karyawan tetap. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Stres Kerja

PENDAHULUAN

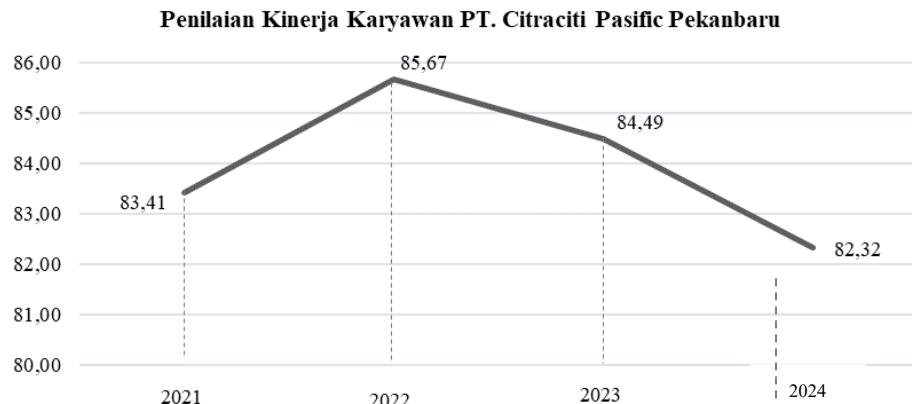
Memasuki era evolusi industri 4.0 perkembangan bisnis perusahaan semakin meningkat pesat. Hal ini menyebabkan tingginya tingkat persaingan antar perusahaan, tidak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Akibatnya perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan Sumber Daya Manusia (Pratama dan Handayani, 2022). Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik, dimana kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Santoso dan Rijanti, 2022).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan, dimana peningkatan kinerja ditandai mampu memberikan sumbangsih terhadap tempat kerja (Deswanti et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap konsisten (Arifin et al., 2023).

PT. Citraciti Pacific Pekanbaru merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang ada di Pekanbaru yang biasa di kenal dengan Mall SKA. Mall SKA sengaja diciptakan untuk mengakomodir arah pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah kota Pekanbaru. Mall SKA merupakan unit usaha PT. Citraciti Pacific Pekanbaru yang diresmikan tanggal 25 Oktober 2005 dengan luasan sekitar 111.400m² dan *leaseable area* 50.000m² tapat dipusat Kota Pekanbaru dengan akses yang sangat strategis antara lain area perkantoran dan jalan utama Kota Pekanbaru dengan mengembangkan kawasan Mall SKA untuk segment kelas menengah keatas meliputi unit ruko (*shophouse*) kawasan, pusat perbelanjaan, SwissBell Hotel serta SKA Co Ex. Pengembangan kawasan Mall SKA dimaksudkan untuk menunjang hampir seluruh ragam pelaku bisnis mulai dari golongan ekonomi bawah ke menengah dan menengah ke atas dengan paduan pertokoan berupa unit toko. Agar perusahaan berjalan dengan baik maka dibutuhkan karyawan yang banyak karena melihat jumlah lahan yang luas, dimana saat ini PT. Citraciti Pasific Pekanbaru telah memiliki 118 karyawan dalam beberapa divisi.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal di PT. Citraciti Pasific Pekanbaru, masih terdapat berbagai kendala yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penilaian kinerja, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya promosi jabatan yang tidak dilakukan secara adil dan transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Selain itu, stres kerja yang muncul akibat tuntutan target yang terlalu tinggi juga turut berkontribusi terhadap penurunan kinerja. Meskipun PT. Citraciti Pasific Pekanbaru telah berusaha meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian gaji dan bonus yang sesuai dengan kebutuhan, upaya tersebut belum cukup untuk mengatasi masalah mendasar terkait promosi jabatan dan stres kerja. Hal ini tercermin dari penurunan kinerja karyawan pada tahun 2024 dibandingkan tahun sebelumnya, seperti yang terlihat pada grafik berikut.



Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Citraciti Pasific Pekanbaru

Sumber: PT. Citraciti Pasific Pekanbaru (2025)

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil realisasi kinerja karyawan menunjukkan adanya penurunan yang fluktuatif. Penilaian kinerja karyawan pada PT Citraciti Pasific Pekanbaru dinilai berdasarkan produktivitas kerja karyawan, kedisiplinan, komunikasi, Kerjasama tim dan realisasi pencapaian target. Dimana penurunan kinerja karyawan terjadi di tahun 2021, 2023 dan 2024. Di tahun 2024 rata-rata kinerja karyawan hanya sebesar 82,32% atau lebih kecil dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh penurunan produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti promosi jabatan yang tidak adil dan transparan, yang menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, dimana karyawan yang merasa diabaikan atau tidak diperlakukan dengan adil cenderung kehilangan semangat untuk bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Serta adanya stres kerja akibat tuntutan target yang terlalu tinggi yang menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, sehingga kinerja mereka menurun. Meskipun perusahaan telah berupaya meningkatkan motivasi melalui pemberian gaji dan bonus, upaya tersebut belum mampu mengatasi masalah mendasar yang memengaruhi kinerja. Penurunan ini mencerminkan perlunya evaluasi dan perbaikan sistem manajemen, terutama dalam hal promosi, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan motivasi karyawan.

Dalam hal ini, promosi jabatan menjadi faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan interaksi pekerja yang bergerak dimulai dengan satu posisi kemudian ke posisi berikutnya yang lebih tinggi. Dengan asumsi ada peluang bagi pegawai untuk maju dalam hal standar kesopanan dan kelayakan, pekerja akan didorong untuk benar-benar bekerja keras, penuh semangat, terlatih dan menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. (Damayanti et al., 2022). Promosi jabatan akan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja. Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk membuka pintu bagi pegawai yang memiliki pelaksanaan kerja yang baik dan sebagian besar didasarkan pada status (pengalaman/lama kerja) untuk melibatkan tempat yang lebih tinggi dari posisi yang baru-baru ini terlibat dan memiliki kekuatan dan kewajiban yang lebih menonjol (Saing et al., 2021). Oleh karena itu, promosi jabatan yang adil dan transparan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan motivasi

dan kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Beberapa penelitian tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rahmadani (2024); Haryadi et al. (2022) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Marlius dan Syahrin (2024) bahwa promosi jabatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan naik jabatan, karyawan biasanya akan mendapatkan tanggung jawab baru. Karyawan yang termotivasi untuk mengambil tantangan baru akan lebih aktif terlibat dalam pekerjaan mereka, meningkatkan keterlibatan dan dedikasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian Willy et al. (2021) bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini untuk membahas lebih lanjut pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Selain promosi jabatan, stres kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat menjadi penghambat kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan, sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan pada umumnya (Buulolo et al., 2021). Sebab adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat santai, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat. Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar atau tidak. Stres yang berlebihan akan menyebabkan seseorang frustasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaiknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut baik bermotivasi untuk berkinerja baik (Heriyanti dan Putri, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyeimbangkan tuntutan kerja dan memberikan dukungan yang memadai agar stres kerja tidak menjadi penghambat kinerja karyawan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Indrayana dan Putra (2024); Santoso dan Rijanti (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kusuma et al. (2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Winoto dan Perkasa (2024) menunjukkan perbedaan, yang menemukan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan dalam penelitian

sebelumnya mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut untuk mengeksplorasi lebih dalam dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja, faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang ada dalam diri seorang pegawai dimana dapat menentukan arah perilakunya di dalam perusahaan dalam tingkat usaha maupun tingkat ketahanannya untuk menghadapi suatu permasalahan dan hambatan yang ada didalam suatu perusahaan (Yolinza dan Marlius, 2023). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan atau pengikut, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Meinitasari, 2023). Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi kerja sebagai salah satu solusi untuk mengatasi penurunan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Farhan dan Indriyaningrum (2023); Ulfa et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Adinda et al. (2023) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Namun berbeda dengan hasil penelitian Widjaja dan Ginanjar (2022) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan temuan dalam penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan latar belakang masalah yang dihadapi dan juga hasil-hasil yang berbeda (*research gap*) yang di dapatkan di setiap penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019).

Promosi Jabatan

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu diharapkan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini, berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi

(Wibisono et al., 2022). Dengan adanya peluang promosi, karyawan dapat merasa lebih dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga menghasilkan *output* yang baik dan mempertinggi kinerjanya pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Kurniawan dan Fitriyani, 2021). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H1: Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Stres Kerja

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Dampak stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para pegawai oleh dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulanginya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar karyawan (Warongan et al., 2022). Stres kerja dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat. Stres kerja yang berlebihan/tidak terkendali dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan (Mudrika et al., 2021). Maka hipotesis yaitu:

H2: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah upaya untuk mendorong karyawan dan disertai dengan alasan yang signifikan untuk terlibat dalam suatu kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi bagi karyawan yang konsisten dengan tujuan organisasi. Hampir setiap asosiasi menginspirasi perwakilannya untuk bekerja lebih keras dan dengan penuh semangat mencapai hasil yang normal (Saputra et al., 2023). Motivasi kerja dianggap sebagai variabel penting dalam menentukan kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan bergantung pada semangat dan motivasi mereka dalam mencapai target (Nazara dan Yuliana, 2024). Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja (Caissar et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yaitu:

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022) menjelaskan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkret dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi yang berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya. Populasi dalam penelitian ini yaitu

karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Metode penarikan sampel ini adalah *sampling* jenuh. Sugiyono (2022), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 97 orang karyawan. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang dalam penelitian ini terdiri dari uji statistic deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Kriteria	Jumlah	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	87,63%
	Perempuan	12	12,37%
Usia	18-30 Tahun	1	1,03%
	31-40 Tahun	39	40,21%
	41-50 Tahun	45	46,39%
	> 50 Tahun	12	12,37%
	18-30 Tahun	1	1,03%
Pendidikan	SMA/K	83	85,57%
	D3	9	9,28%
	S1	5	5,15%
Lama Bekerja	1-5 Tahun	2	2,06%
	> 10 Tahun	95	97,94%
Status Karyawan	Tetap	97	100%
	Tidak Tetap	0	0%
	Total	97	100%
Departemen	Legal dan Personalia	3	3,09
	IT	3	3,09
	Purchasing	2	2,06
	Logistik	4	4,12
	Finance dan Accounting	6	6,19
	Sekretariat	2	2,06
	Marketing	9	9,28
	Mechanical dan Electrical	25	25,77
	Fitting Out	1	1,03
	Build Maintenance	11	11,34
	Housekeeping Pasar	2	2,06
	Housekeeping dan Gardener	2	2,06
	Security	27	27,84
Total		97	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan dan departemen yang diperoleh dari 97 karyawan tetap.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dimana data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum dari variabel penelitian yaitu promosi jabatan, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Promosi Jabatan (X1)	97	45	75	63,62	7,038
Stres Kerja (X2)	97	20	75	56,69	13,125
Motivasi Kerja (X3)	97	48	75	62,59	5,762
Kinerja Karyawan (Y)	97	50	75	63,86	5,932
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid atau sah. Data tersebut dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk setiap item pertanyaan. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom corrected item-total correlation sedangkan nilai r_{tabel} yaitu $df = n-2 = 97 - 2 = 95$, sehingga r_{tabel} $df(95) = 0,199$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Promosi Jabatan (X1)	Kejujuran	X1.1	0,690	0,199	Valid
			X1.2	0,763	0,199	Valid
			X1.3	0,825	0,199	Valid
			X1.4	0,807	0,199	Valid
			X1.5	0,872	0,199	Valid
		Pengalaman Kerja	X1.6	0,817	0,199	Valid
			X1.7	0,753	0,199	Valid
			X1.8	0,703	0,199	Valid
			X1.9	0,646	0,199	Valid
			X1.10	0,763	0,199	Valid
		Tingkat Pendidikan	X1.11	0,634	0,199	Valid
			X1.12	0,522	0,199	Valid
			X1.13	0,586	0,199	Valid
		Loyalitas	X1.14	0,693	0,199	Valid
			X1.15	0,687	0,199	Valid
2.	Stres Kerja (X2)	Tuntutan Tugas	X2.1	0,851	0,199	Valid
			X2.2	0,869	0,199	Valid
			X2.3	0,820	0,199	Valid
			X2.4	0,442	0,199	Valid
		Tuntutan Peran	X2.5	0,847	0,199	Valid
			X2.6	0,821	0,199	Valid
		Tuntutan Antar Pribadi	X2.7	0,866	0,199	Valid
			X2.8	0,869	0,199	Valid
			X2.9	0,812	0,199	Valid
		Struktur Organisasi	X2.10	0,882	0,199	Valid
			X2.11	0,861	0,199	Valid

No.	Variabel	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
3.	Motivasi Kerja (X3)	Kepemimpinan Organisasi	X2.12	0,782	0,199	Valid
			X2.13	0,620	0,199	Valid
			X2.14	0,818	0,199	Valid
			X2.15	0,811	0,199	Valid
			X3.1	0,468	0,199	Valid
		Fisiologis atau Kebutuhan Fisik	X3.2	0,709	0,199	Valid
			X3.3	0,603	0,199	Valid
			X3.4	0,499	0,199	Valid
			X3.5	0,481	0,199	Valid
		Keamanan	X3.6	0,664	0,199	Valid
			X3.7	0,739	0,199	Valid
			X3.8	0,689	0,199	Valid
		Sosial	X3.9	0,639	0,199	Valid
			X3.10	0,509	0,199	Valid
			X3.11	0,449	0,199	Valid
		Penghargaan	X3.12	0,453	0,199	Valid
			X3.13	0,409	0,199	Valid
			X3.14	0,445	0,199	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Aktualisasi Diri	X3.15	0,459	0,199	Valid
			Y1	0,639	0,199	Valid
			Y2	0,597	0,199	Valid
			Y3	0,665	0,199	Valid
			Y4	0,475	0,199	Valid
		Kuantitas Pekerjaan	Y5	0,659	0,199	Valid
			Y6	0,675	0,199	Valid
			Y7	0,598	0,199	Valid
			Y8	0,667	0,199	Valid
		Ketepatan Waktu	Y9	0,659	0,199	Valid
			Y10	0,626	0,199	Valid
			Y11	0,699	0,199	Valid
		Kehadiran	Y12	0,665	0,199	Valid
			Y13	0,671	0,199	Valid
			Y14	0,720	0,199	Valid
		Kemampuan Kerjasama	Y15	0,396	0,199	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji validitas masing-masing pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini yakni promosi jabatan (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,199). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator untuk setiap pertanyaan pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian menghasilkan data yang konsisten dan stabil meskipun diuji berulang kali pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda. Hal tersebut dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,924	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,908	0,60	Reliabel
Penilaian Kinerja (X3)	0,864	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,854	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji reliabilitas pada variabel dalam penelitian ini yakni promosi jabatan (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini reliabel dan telah memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang diteliti bersifat normal atau tidak. Pada tahap uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut::

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,68280941
Most Extreme Differences	Absolute	0,060
	Positive	0,060
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji normalitas kolmogorov–smirnov diperoleh nilai asymp sig. 0,200 sehingga hasil uji normalitas penelitian ini dapat dikatakan residual berdistribusi normal karena nilai asymp sig. $0,200 > 0,05$, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperiksa menunjukkan hubungan variabel independen atau tidak. Syarat data tidak terdapat Multikolinearitas nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	

1	(Constant)			
	Promosi Jabatan (X1)	0,576		1,737
	Stres Kerja (X2)	0,929		1,076
	Motivasi Kerja (X3)	0,591		1,692

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,476	2,817		0,169	0,866
Promosi Jabatan (X1)	0,056	0,044	0,173	1,279	0,204
Stres Kerja (X2)	0,007	0,018	0,040	0,374	0,709
Motivasi Kerja (X3)	-0,024	0,053	-0,062	-0,465	0,643

a. *Dependent Variable:* Abs_ Res

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas glejser diperoleh nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan absolute residual $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Ghozali, 2021). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,796	4,621			
Promosi Jabatan (X1)	0,380	0,072	0,451		
Stres Kerja (X2)	-0,081	0,030	-0,180		
Motivasi Kerja (X3)	0,423	0,086	0,411		

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 17,796 + 0,380X_1 - 0,081X_2 + 0,423X_3$$

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 17,796 yang menyatakan jika variabel promosi jabatan, stres kerja dan motivasi kerja sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 17,796 satuan.
2. Koefisien regresi promosi jabatan (X1) sebesar 0,380 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380 satuan.
3. Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar 0,081 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,081 satuan.
4. Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,423 artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Syarat dari uji t parsial adalah nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai sig. $< 0,05$. Sampel dalam penelitian ini adalah 97 responden sehingga ttabel $= (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 97-3-1) = (0,025 ; 93) = 1,985$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 9. Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a		t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error				
1	(Constant)	17,796	4,621	3,851 0,000		
	Promosi Jabatan (X1)	0,380	0,072	5,310 0,000		
	Stres Kerja (X2)	-0,081	0,030	-2,689 0,008		
	Motivasi Kerja (X3)	0,423	0,086	4,912 0,000		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Hasil uji t pada variabel promosi jabatan (X1) memiliki nilai t hitung 5,310 $> t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji t pada variabel stress kerja (X2) memiliki nilai t hitung -2,689 $> t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,008 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t hitung 4,912 $> t$ tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memahami perbedaan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.784a	0,615	0,602	3,742
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)				

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R2) dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,784. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen yaitu promosi jabatan (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 78,4%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Sedangkan besarnya nilai adjust r square (R2) dalam penelitian ini adalah 0,602 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 39,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem promosi jabatan yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun pula kinerjanya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Citraciti Pacific Pekanbaru
 - a. Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian penghargaan, penguatan budaya kerja yang positif, pelibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan, serta menyediakan jalur karier dan pengembangan diri yang jelas. Upaya ini diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih menjaga nama baik perusahaan.
 - b. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, melalui penguatan kerja tim, pelatihan komunikasi interpersonal, serta menciptakan budaya saling membantu. Hal ini penting untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kenyamanan serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
 - c. Perusahaan perlu mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis melalui kegiatan pembentukan tim (*team building*), peningkatan komunikasi antarpegawai, dan kepemimpinan yang supportif agar interaksi sosial di tempat kerja dapat lebih memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.
 - d. Perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan peningkatan keterampilan, menetapkan target kerja yang realistik, serta melakukan evaluasi beban kerja secara berkala agar karyawan dapat memenuhi standar kuantitas pekerjaan yang ditetapkan secara lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dimana hasil uji koefisien determinasi menunjukkan masih terdapat 39,8% lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, konflik kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 24–33. <https://lenteranusa.id/>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Damayanti, S. D., Habe, H., & Kawulusan, B. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*, 2(1), 200–206.
- Deswanti, A. I., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 2(3), 34–40. <https://jisma.org>
- Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.”* Bandung: Alfabeta.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Incentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi (JRKA)*, 7(2), 1–18. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338–1351. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Mudrika, A. H., Claudia, D., Simanjuntak, Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 53–65.
- Nazara, D. J. N., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 22–30. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1739>
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 4(2), 169–182. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i1.759>
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *E-Qien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(1), 1–14. <https://lenteranusa.id/>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai

- Republik Indonesia (KPRI) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Manajemen Dan Bisnis Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*, 1(1), 424–436.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.
- Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 69–78. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Willy, J., Michael, M., Andersen, W., & Yunior, K. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamparan Alam Baruna Indonesia. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(2), 483–490.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue:LenteraBisnisManajemen*, 2(1), 1–11.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>