

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA POWER UP
KERAMASAN KOTA PALEMBANG**

ASLI
JURUSAN PA: N: ENSEN 26/6 2025
FAKULTAS EK: N: U: 16



Skripsi oleh:

M.Febian Kurniawan

(01011182126026)

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA POWER UP
KERAMASAN KOTA PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : M.Febian Kurniawan

NIM : 01011182126026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

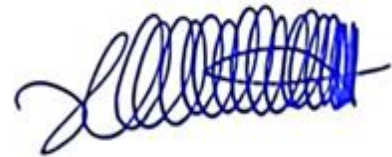
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 16 Mei 2025



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA POWER UP KERAMASAN KOTA PALEMBANG”

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6 2025
FAKULTAS EKONOMI

Disusun oleh

Nama : M.Febian Kurniawan
NIM : 01011182126026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Rabu, 18 Juni 2025 dan telah memenuhi syarat untuk bimbingan skripsi.

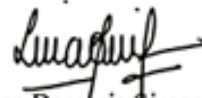
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 18 Juni 2025

Dosen Pembimbing,

Dosen Penguji,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Febian Kurniawan

NIM 01011182126026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang**

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., MM

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 18 Juni 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Inderalaya, 25 Juni 2025


M. Febian Kurniawan
NIM. 01011182126026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Hontō no tsuyosa wa, mamoru beki (mata wa tatakau beki) taisetsu na dareka
(mata wa nanika) o motsu unmei ni aru toki ni hajimete arawareru”*

(Naruto, Uzumaki)

**“Ketika Kamu Merasa Tidak Memiliki Siapa-Siapa, Ingatlah Bahwa Kamu
Masih Memiliki Tuhan Yang Maha Pencipta”**

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada:

- ❖ **Orang Tua Tercinta**
- ❖ **Kakak Dan Adik Tersayang**
- ❖ **Pasangan**
- ❖ **Sahabat Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang diberikan kepada penulis selama menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di universitas ini.
3. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menjalani masa studi.
4. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, ST. MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan moral, dan motivasi yang tiada henti kepada penulis.
6. Kepada Saudari Nyayu Thasya Aulia Ramadhani, sosok yang senantiasa menyertai langkah penulis dengan doa dan dukungan yang tak pernah lelah mengalir. Dalam sunyi maupun riuhnya perjalanan, namamu adalah “tenang” yang tak tergantikan. Tak ada yang tahu bagaimana takdir akan menulis akhir kisah ini, namun penulis hanya ingin satu hal, yaitu biarlah nama indahmu abadi, terukir sebagai saksi bisu dalam setiap lembar cerita yang kutulis dengan sepenuh hati.
7. Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan memberikan data yang sangat penting untuk kelancaran penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Palembang, 15 April 2025

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA POWER UP KERAMASAN KOTA PALEMBANG

Oleh

M. Febian Kurniawan

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 24/6 2025
FAKULTAS EKONOMI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal dengan jumlah sampel 33 responden. Sedangkan teknik pengambilan menggunakan non probability sampling dengan jenis penelitian sampling jenuh. Ada dua variabel bebas pada penelitian ini yakni motivasi ekstrinsik dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Pada uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F dan R². Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan variabel motivasi ekstrinsik dan stres kerja berpengaruh sebesar 33% terhadap kinerja karyawan secara bersama (simultan).

Kata Kunci: Motivasi Ekstrinsik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Dosen Pembimbing,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001021

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF EXTRINSIC MOTIVATION AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN INDONESIA POWER UP KERAMASAN PALEMBANG CITY

By

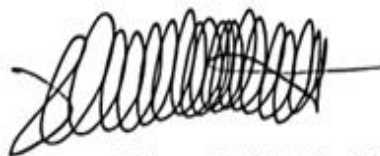
M. Febian Kurniawan

ASLI
DIPERIKSA DAN
DITANDA TANGGAL 26/6/2025
FAKULTAS EK NISU

*This study aims to analyze the effect of extrinsic motivation and work stress on employee performance at Pt. PLN Indonesia Power Up Keramasan Palembang City. This research uses quantitative methods with a causal associative approach with a sample size of 33 respondents. While the retrieval technique uses non probability sampling with saturated sampling research type. There are two independent variables in this study, namely extrinsic motivation and work stress, while the dependent variable is employee performance. The instrument test uses validity and reliability tests while the data analysis method uses multiple linear regression analysis with *t* test, *F* test and *R*². The results showed that the extrinsic motivation variable partially had a positive effect on employee performance, while the work stress variable partially had a negative effect on employee performance. And the results of simultaneous tests of extrinsic motivation and work stress variables have an effect of 33% on employee performance together (simultaneously).*

Keywords: *Extrinsic Motivation, Job Stress, and Employee Performance*

Advisor,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Head of Management Departmenet



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

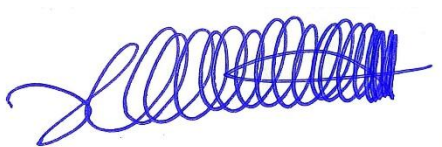
ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 26/6 2025
FAKULTAS EKONOMI

Nama : M.Febian Kurniawan
NIM : 01011182126026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang/Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang

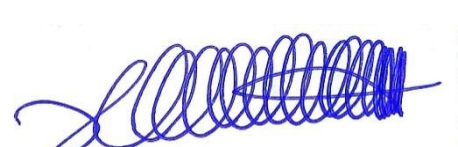
Telah kami periksa cara penulisan *grammar*, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk disampaikan pada lembar abstrak.

Dosen Pembimbing
Jurusan Manajemen

Ketua



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : M.Febian Kurniawan
NIM : 01011182126026
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 15 Februari 2003
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat : Jl. Kemang Manis, No.139 RT/RW 01, Bukit Besar.
E-mail : devantem880@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SDN 01 PALEMBANG
- SMP : SMPN 13 PALEMBANG
- SMA : SMA MUHAMMADIYA 2 PALEMBANG

PENGALAMAN KAMPUS

- Mengikuti program MBKM ke kampus Universitas Jendral Soedirman

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 <i>Grand Theory</i>	11
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	11
2.2 Kinerja Karyawan	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	14
2.3 Motivasi Ekstrinsik	16
2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik	16
2.3.2 Teori Motivasi	17

2.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Ekstrinsik	18
2.4 Stres Kerja	20
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	22
2.4.3 Jenis Stres Kerja.....	23
2.4.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	24
2.5 Hubungan Antar Variabel	25
2.5.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.6 Penelitian Terdahulu	28
2.7 Kerangka Konseptual	33
2.8 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	35
3.2 Rancangan Penelitian	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Sumber Data.....	35
3.3.2 Jenis Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
3.5 Populasi dan Sampel	38
3.5.1 Populasi	38
3.5.2 Sampel.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Uji Instrumen	39
3.6.2 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>).....	41
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7 Uji Hipotesis.....	43
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.7.2 Uji F (Simultan)	44
3.7.3 Uji t (Parsial).....	45
3.7.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi	45
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	46

3.8.1 Motivasi Ekstrinsik (X_1)	46
3.8.2 Stres Kerja (X_2).....	47
3.8.3 Kinerja Karyawan (Y).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang	52
4.2.1 Karakteristik Responden	53
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.2.3 Uji Instrumen	93
4.2.4 Metode Suksesif Interval	95
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	95
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	98
4.2.7 Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2).....	100
4.2.8 Uji Kelayakan Model dan Hipotesis	102
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
4.3.1 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	105
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	106
4.4 Keterbatasan Penelitian	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Kesimpulan.....	109
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	111
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang ..	2
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang	3
Tabel 1.3 Data Bonus/Tunjangan Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang	5
Tabel 1.4 Jumlah Jam Kerja Termasuk Overtime Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian Variabel Motivasi Ekstrinsik (X_1) Dan Kinerja Karyawan (Y)	37
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian Variabel Stres Kerja (X_2)	37
Tabel 3.3 Tingkat Korelasi	46
Tabel 3.4 Operasional Variabel	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan	55
Tabel 4.5 Frekuensi Variabel Penelitian	55
Tabel 4.6 Frekuensi Persebaran Variabel Motivasi Ekstrinsik	56
Tabel 4.7 Frekuensi Persebaran Variabel Stres Kerja	69
Tabel 4.8 Frekuensi Persebaran Variabel Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	93

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	96
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas	98
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	99
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	101
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	102
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	117
Lampiran 2. Data Ordinal Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	125
Lampiran 3. Data Ordinal Variabel Stres Kerja	126
Lampiran 4. Data Ordinal Variabel Kinerja Karyawan.....	127
Lampiran 5. Tabel Distribusi Uji F dan Uji t	128
Lampiran 6. Data Interval Variabel Motivasi Ekstrinsik	131
Lampiran 7. Data Interval Variabel Stres Kerja	132
Lampiran 8. Data Interval Variabel Kinerja Karyawan	133
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Ekstrinsik	134
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	135
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	136
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Ekstrinsik.....	137
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	137
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	137
Lampiran 15. Histogram Hasil Uji Normalitas	137
Lampiran 16. P-P Plot Hasil Uji Normalitas.....	138
Lampiran 17. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang berperan sebagai motor penggerak dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Mereka dianggap sebagai aset berharga, sehingga perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensinya (Amelia dkk, 2022). Tanpa adanya SDM, berbagai rencana atau aktivitas yang telah dirancang oleh organisasi tidak akan dapat terlaksana (Lailah, 2020). Untuk menciptakan tenaga kerja yang andal dan berkualitas, perusahaan memerlukan sistem manajemen yang efektif. Selain itu, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mengukur tingkat kontribusi dan produktivitas SDM dalam mencapai target perusahaan (Jeffry dan Handayani, 2024). Penilaian ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, pelaksanaan program pelatihan, serta pemberian insentif yang sesuai.

PLN Indonesia Power adalah salah satu unit usaha dari PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang pembangkitan listrik. Perusahaan ini didirikan pada 3 Oktober 1995 dengan nama awal PT PLN Pembangkitan Jawa Bali I (PT PJB I). Pada 8 Oktober 2000, PT PJB I mengubah namanya menjadi Indonesia Power, menegaskan komitmennya untuk menjadi perusahaan pembangkit listrik independen yang berfokus pada orientasi bisnis. Saat ini, kegiatan utama perusahaan ini adalah menyediakan solusi energi, termasuk pasokan listrik melalui pembangkit listrik yang tersebar di seluruh Indonesia, serta mengembangkan bisnis

di luar produksi listrik (beyond KWh). Dengan karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi dan kemampuan menghadapi berbagai risiko yang muncul, kinerja mereka akan meningkat. Peningkatan ini secara langsung akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Raodah, 2023).

Kinerja karyawan menjadi bagian vital yang mendukung kesuksesan perusahaan. Ketika karyawan bekerja secara optimal, perusahaan lebih mudah meraih target, meningkatkan produktivitas, dan menjaga daya saing. Hidayat, dkk (2024) berpendapat prestasi seorang karyawan memiliki dampak besar pada kesuksesan sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap unit kerja dalam organisasi untuk dievaluasi, sehingga performa sumber daya manusia dapat dinilai secara objektif. Menurut Fachrez EQ dan Khair (2020), kinerja karyawan yang efektif berkontribusi positif terhadap pencapaian hasil organisasi. Sebaliknya, kinerja yang tidak memenuhi standar dapat menghambat pencapaian tujuan dan menciptakan berbagai tantangan.

Tabel 1.1 Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang

No	Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA/SMK	19 Orang
2	D1	3 Orang
3	D3	4 Orang
4	S1	5 Orang
5	S2	2 Orang
Total		33 Orang

Sumber: Data PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang, 2025

Berdasarkan data tingkat pendidikan karyawan PT PLN Indonesia Power UP Keramasan Kota Palembang, jumlah karyawan didominasi oleh mereka yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang. Selain itu, terdapat 14 karyawan dengan pendidikan di atas SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang relatif rendah, sehingga kinerja mereka di perusahaan mungkin belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Namun, perlu dicatat bahwa tingkat pendidikan yang rendah tidak selalu berdampak buruk terhadap kinerja di perusahaan. Faktor-faktor lain seperti motivasi ekstrinsik dan tingkat stres kerja juga perlu diperhatikan, karena dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang

No	Tahun	Penilaian Kinerja Karyawan				
		Sangat Bagus	Bagus	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2022	17 Orang	11 Orang	5 Orang	0	0
2	2023	23 Orang	7 Orang	3 Orang	0	0
3	2024	20 Orang	9 Orang	4 Orang	0	0

Sumber: Data PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, terdapat fluktuasi dalam penilaian kinerja karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang pada tahun 2022 hingga 2024. Meskipun mayoritas karyawan mendapatkan predikat 'Sangat Bagus', jumlahnya mengalami peningkatan dari 17 karyawan pada tahun 2022 menjadi 23 karyawan pada tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 20 karyawan pada tahun 2024. Sementara itu, predikat 'Bagus' dan 'Cukup' menunjukkan tren yang berlawanan, di mana jumlah karyawan dengan predikat 'Bagus' menurun dari 11 karyawan pada tahun 2022 menjadi hanya 9 karyawan pada tahun 2024.

Sementara itu, jumlah karyawan dengan predikat "Cukup" mengalami perubahan yang tidak seimbang, yaitu berkurang dari 5 karyawan pada tahun 2022 menjadi 3 karyawan pada tahun 2023, lalu meningkat kembali menjadi 4 karyawan

pada tahun 2024. Fenomena ini mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan dapat mempertahankan kinerja optimalnya.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi untuk bekerja (Sugiyono dan Rahajeng, 2022). Ketika motivasi berkurang, baik karena kurangnya penghargaan, kondisi kerja yang tidak mendukung, atau ketidakpastian jalur karier, karyawan biasanya tidak memberikan performa terbaik mereka, yang pada akhirnya memengaruhi tercapainya target perusahaan. Seorang individu yang bekerja pasti didorong oleh motivasi tertentu. Ketika motivasi yang dimiliki seseorang semakin baik, hal itu dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerjanya (Hidayat dkk, 2024). Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan motivasi melalui pengakuan, pelatihan, dan peluang pengembangan karier guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan, salah satunya adalah pemberian apresiasi, penghargaan, atau insentif atas pencapaian mereka. Menurut Ardiyansyah dan Evanhi (2023), hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan fokus dalam mencapai target perusahaan.

Pada tahun 2024, Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor M/2/HK.04/III/2024 mengenai pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan bagi pekerja atau buruh di perusahaan. Dalam surat edaran tersebut, ditegaskan bahwa pembayaran THR merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh. THR harus dibayarkan secara

penuh tanpa dicicil, paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Pekerja atau buruh yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih berhak menerima THR sebesar satu bulan gaji. Sementara itu, bagi pekerja dengan masa kerja kurang dari 12 bulan, THR diberikan secara proporsional, dihitung berdasarkan masa kerja dibagi 12 bulan, kemudian dikalikan dengan satu bulan upah (Kemnaker, 2024).

Tabel 1.3 Data Bonus/Tunjangan Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang

No	Jenis Bonus/Tunjangan	Besaran/Kisaran
1	THR (Tunjangan Hari Raya) *Kebijakan Per 2024	1. Junior: Rp. 3.600.000 – Rp. 7.500.000 2. Menengah/Senior: Rp.10.000.000 – Rp. 20.000.000
2	Bonus Kinerja *Kebijakan Per 2024	1. Junior: Rp.1.000.000 – Rp. 3.000.000 2. Menengah/Senior: Rp. 5.000.000 – Rp. 15.000.000

Sumber: Data PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa perusahaan telah merumuskan sejumlah kebijakan, termasuk pemberian bonus dan tunjangan, sebagai upaya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja demi mencapai target perusahaan. Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah pemberian THR sebesar dua kali gaji pokok, yang disesuaikan dengan tarif berdasarkan grade karyawan. Selain itu, bonus yang diberikan juga menjadi acuan bagi karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya untuk perusahaan. Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi faktor pendorong yang memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sementara itu, stres kerja bisa menjadi salah satu hambatan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang dibebani terlalu banyak tugas

berisiko mengalami tekanan kerja. Ketika tanggung jawab melebihi kapasitas mereka, rasa tertekan dapat muncul. Kondisi ini bisa berdampak buruk pada kesehatan, membuat mereka lebih rentan terhadap penyakit dan memicu ketidakstabilan emosi (Yustikasari dan Santoso, 2024). Akibatnya, kinerja dapat menurun, produktivitas berkurang, dan bahkan dapat memicu masalah kesehatan fisik maupun mental.

Tabel 1.4 Jumlah Jam Kerja Termasuk *Overtime* Karyawan PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang

No	Bulan&Tahun	Rata-Rata Jam Kerja Normal Per Bulan	Rata-Rata Realisasi Jam Kerja Per Bulan
1	Juli, 2024	160 Jam	164 Jam
2	Agustus, 2024	160 Jam	175 Jam
3	September, 2024	160 Jam	166 Jam
4	Oktober, 2024	160 Jam	178 Jam
5	November, 2024	160 Jam	184 Jam
6	Desember, 2024	160 Jam	169 Jam

Sumber: Data PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang, 2025

Berdasarkan Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perusahaan wajib menerapkan jam kerja sesuai aturan yang berlaku. Untuk sistem lima hari kerja, batas maksimalnya adalah 8 jam per hari dengan total 40 jam per minggu. Regulasi ini bertujuan untuk melindungi pekerja dari beban kerja yang berlebihan serta memastikan mereka mendapatkan waktu istirahat yang memadai. Selain itu, ketentuan ini juga menjadi acuan dalam perhitungan lembur jika seorang pekerja diminta bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan.

Pada Tabel 1.4, menunjukkan adanya fluktuasi dari bulan Juli 2024 hingga Desember 2024, yang mengindikasikan adanya beban kerja yang berlebihan

sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lebih lama dari biasanya. Kondisi ini berpotensi memicu tingkat stres yang tinggi dan dapat berdampak negatif terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan, sehingga penting untuk memahami bagaimana stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardianty, D. dkk (2023) membuktikan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berperan kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Potu, J. dkk (2023), yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua penelitian ini menegaskan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki peran penting dalam mendorong perubahan dan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Triswanto dan Yunita (2021). Mereka menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Triswanto (2020), yang juga menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan mungkin bergantung pada konteks tertentu, seperti budaya kerja atau sistem insentif yang diterapkan di perusahaan.

Selain faktor motivasi ekstrinsik, beberapa penelitian juga menyoroti dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sulastri dan Onsardi (2020) menemukan

bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin menurun kualitas hasil kerja karyawan. Hasil serupa diperoleh dalam penelitian Siskayanti dan Sanica (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan mengurangi produktivitas. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja yang tidak terkendali dapat merugikan karyawan serta menurunkan efektivitas kerja mereka.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) menunjukkan perspektif yang berbeda. Studi ini mengungkapkan bahwa meskipun stres kerja sering dianggap sebagai faktor negatif, dalam beberapa kasus, stres justru dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Pitri (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, terutama jika dikelola dengan baik.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak buruk. Dalam kondisi tertentu, stres dapat berfungsi sebagai pemicu yang meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Studi-studi ini berhasil membantah anggapan umum bahwa stres selalu merugikan, dengan membuktikan bahwa stres yang dikelola dengan tepat dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

Dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia, pengelolaan SDM memegang peranan penting dalam memaksimalkan potensi serta performa para karyawan (Khaeruman dan Tabroni, 2024). Oleh karena itu, penulis memilih objek

ini sebagai tempat penelitian dikarenakan penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi ekstrinsik dan stres kerja, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Atas dasar latar belakang tersebut, judul yang akan diangkat oleh penulis ialah “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka akan disusun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan di atas, maka tujuan penelitian yang diputuskan ialah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dengan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan tekanan kerja terhadap performa karyawan. Hal ini selaras dengan konsep *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke. E (1991), yang menggarisbawahi pentingnya memahami secara mendalam berbagai faktor yang berperan dalam keberhasilan pencapaian target. Temuan dari penelitian ini juga berpotensi memberikan wawasan baru, terutama masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi tambahan bagi Perusahaan, baik untuk saat ini maupun kedepannya dalam merumuskan kebijakan terkait motivasi ekstrinsik dan stres kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN Indonesia Power Up Keramasan Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., & Suyuthi, N. F. (2024). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Karya Dua Pitue Di Kab. Penajam Paser Utara. *Journals of Social, Science, and Engineering*, 4(1), 153–159.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afit, N., & Hakim, L. (2024). Analisa Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(3), 122–132.
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Ardiyansyah, S. D., & Evanthi, A. (2023). Determinan Kinerja Karyawan Produksi CV. Yummys Motherlacto Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia (JPMI)*, 1(2), 348–357.
- Aryanta, I. K., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2019). Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(2), 113–120.
- Auliya, H. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3767–3777.
- Azzahra, D. A., & Sumantri, B. A. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV Paritunggal Nusantara Rice. In *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 3, pp. 159–169).
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185.
- Fatin, A., & Widjajani, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo). *Jurnal Volatilitas*, 5(5), 1–15.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., & Hussein, W. S. (2023). The Harmful Impact of Job Stress on Mental and Physical Health. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), 905–918. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i4/16655>
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1.
- Ismail, H., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 292–309.
- Jayusman, H. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Menara Pangkalan Bun. *Magenta*, 12(2), 129–140.
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Kurniawati, M. J., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Citizenship Behavior Pegawai Kantor Kapanewon Depok. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 34–41.
- Locke, E., & Latham, G. (1991). A Theory of Goal Setting & Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022).

- Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerjaterhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mareta, C. P., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2024). Pengaruh Keterampilan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Percetakan Aha Grafika Palembang. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 9585–9590.
- Mei, N., Husna, N. A., & Kamila, S. N. (2025). " Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Desa Balung Kidul ", 3(5), 336–344.
- Melia, P., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1068–1079.
- Motivasi, D., Sebagai, K., & Mediasi, V. (2020). 2 1,2,3, 9(5), 1838–1857.
- Muji, G. (2017). Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method Of Successive Interval (Msi).
- Musoli, M., & Palupi, M. (2018). Upaya Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja Karyawan Perguruan Tinggi melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 9(2), 200–216.
- Norkhaidi, S. B., Mahat, H., & Hashim, M. (2021). Environmentally Literate Citizenry among Malaysian Youth to Produce Responsible Environmental Behaviour (Warganegara Celik Alam Sekitar dalam Kalangan Belia Malaysia bagi Melahirkan Tingkahlaku Alam Sekitar yang Bertanggungjawab). *Akademika*, 91(1).
- Pitri, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Ekonomi*, 10(01), 48–67.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Purwadi D. C., D., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Putra, I. A., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Pengaruh Kinerja Kerja Karyawan: Peran Work-Family Conflict, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik pada PT Mjoint Yogyakarta. *Trending: Jurnal Manajemen Dan*

Ekonomi, 2(2), 149–161.

Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. Retrieved from <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>

Robbins, S P, & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior Global Edition*. Edinburg Gate: Pearson Education Limited.

Robbins, S P, Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2015). *Organizational Behavior*. Edinburg Gate: Pearson Education Limited.

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.

Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish.

Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridinantu Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130–138.

Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, S. (2023). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Cabang Medan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 93–98.

Syafnur, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Mandiri. *CASH*, 7(1), 90–94.

Triswanto, H. (2020). The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Employee Performance Productivity PT. Timbang Deli Indonesia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(4), 115–121.

Triswanto L., H. and Y. (2022). The Influence Of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation On Employee Performance Productivity Of PT. Weigh Deli Indonesia. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(2), 155–161.

Ulifah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap

- Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Winoto D. H., S. C. N. C. R. and P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11.
- Yanto, A., & Prasetyo, D. (2024). Pengaruh Displin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fifgroup) Cabang Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 165–174.
- Yustikasari B., S. A. T. and S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939.
- Zuliatun Abidin Z. Wahyulina S. and Magfirahti R., N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 32–38.
- Zuriana Septarina L. and Suwani K., Z. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 566–574.
- Zuriana Suwandi S. Wibaselppa A. Rahayu S. and Alichia A. T., Z. (2024). Pelatihan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Pt. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1782–1788.