EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.4, Mei 2024

Optimalisasi Kepuasan dan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pendekatan Insentif dan Teknik Manajemen Stres Yang Efektif Pada Perusahaan Starup Teknologi Indonesia

Elli Sulistyaningsih
Universitas Borobudur
E-mail: elli_sulistyaningsih@borobudur.ac.id

Article History:
Received: 30 April 2024
Revised: 09 Mei 2024
Accepted: 10 Mei 2024

Keywords: *Job Satisfaction, Work Productivity, Incentives, Stress Management*

Abstract: *Incentive approaches and effective stress management techniques, technology startup companies in Indonesia can increase the productivity of their employees. Employees will be more motivated, more high-performing, and produce better results. Through an incentive approach and effective stress management techniques, technology startup companies can create a work environment that allows employees to feel satisfied and productive. Satisfied and productive employees can contribute to improving company performance and achieving long-term success. The results of the correlation analysis between compensation and employee performance of 0.809 indicate a significant and very strong relationship. Work stress with employee performance of 0.680 shows a significant and strong relationship. Job satisfaction with employee performance shows a significant and very strong relationship with a correlation value of 0.786. In this study, a combined incentive approach and effective stress management techniques can significantly increase employee satisfaction and work productivity in Indonesian technology startup companies.*

PENDAHULUAN

Di era digital yang semakin berkembang pesat, perusahaan startup teknologi menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan yang signifikan. Indonesia telah menjadi salah satu negara dengan perkembangan startup teknologi yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Dukungan pemerintah, populasi yang besar, dan pertumbuhan penetrasi internet yang tinggi adalah faktor penting yang mendorong perkembangan startup teknologi di Indonesia.

Indonesia memiliki ekosistem startup yang berkembang pesat. Berbagai perusahaan dan inisiatif telah muncul untuk mendukung perkembangan startup teknologi di negara ini. Co-working space, inkubator, akselerator, dan komunitas startup yang aktif memainkan peran penting dalam memberikan dukungan dan memfasilitasi pertumbuhan startup.

Melek teknologi masyarakat Indonesia turut berperan dalam perkembangan startup teknologi. Penetrasi internet yang tinggi dan penggunaan smartphone yang luas memiliki peran penting dalam memperluas pasar bagi startup teknologi. Konsumen yang semakin melek

teknologi dan terbiasa dengan aplikasi dan platform digital telah membuka peluang bagi berbagai jenis startup, termasuk e-commerce, fintech, edtech, dan banyak lagi. Hal ini mendorong pertumbuhan dan adopsi teknologi di berbagai sektor ekonomi.

Indonesia merupakan tanah yang subur untuk pertumbuhan startup. Terbukti Indonesia menduduki posisi lima dunia dengan 2.193 startup pada 2019 setelah AS, India, Inggris, dan Kanada. Tak hanya unggul kuantitas. Kualitas startup di Indonesia pun kian tangguh dengan munculnya empat unicorn (valuasi lebih dari 1 juta dollar AS) dan satu decacorn (valuasi lebih dari 10 juta dollar AS).Valuasi pasar unicorn dan decacorn itu juga mendominasi dunia startup Asia Tenggara. Beberapa di antaranya Gojek (11 miliar dollar AS), Tokopedia (7 miliar dollar AS), Traveloka (4,5 miliar dollar AS), OVO (2,9 miliar dollar AS), dan Bukalapak (12 miliar dollar AS).(www.kominfo.go.id)

Salah satu karakteristik penting dari startup teknologi di Indonesia adalah fokus pada pemecahan masalah lokal. Startup di Indonesia cenderung mengembangkan solusi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan mengatasi tantangan yang khas dalam konteks Indonesia. Contohnya adalah startup yang menyediakan layanan transportasi online yang mengatasi masalah kemacetan di perkotaan, atau startup yang menyediakan layanan akses keuangan untuk masyarakat yang tidak terlayani oleh perbankan tradisional.

Pada perusahaan startup teknologi, tantangan bagi manajemen adalah bagaimana menciptakan sebuah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka secara efektif. Dalam upaya untuk mencapai tujuan ini, perusahaan startup teknologi perlu memperhatikan pendekatan insentif dan teknik manajemen stres yang efektif.

Dalam mencapai tujuan organisasi maka salah salah satu hal yang perlu dilakukan oleh manager adalah meningkatkan daya dorong dan memberikan aturan- aturan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang di inginkan oleh organisasi. Sementara itu pihak manager juga harus memeperhatikan keinginan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan. Daya pendorong tersebut yaitu berupa motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pada karyawan

Perusahaan startup teknologi menempati peran yang penting dalam dunia bisnis digital saat ini.. Namun, Karyawan perusahaan startup teknologi sering menghadapi tingkat stres yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang intens dan lingkungan yang kompetitif. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif juga perlu diperhatikan. Teknik manajemen stres yang efektif dapat membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, dan meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas mereka.

Keberhasilan perusahaan startup teknologi tidak hanya ditentukan oleh inovasi teknologi yang mereka tawarkan, tetapi juga oleh kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di dalamnya.Karyawan perusahaan startup teknologi seringkali menghadapi tingkat stres yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang intens dan lingkungan yang kompetitif. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan tetap optimal.

Pendekatan insentif adalah salah satu cara yang umum digunakan oleh perusahaan startup teknologi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Beberapa contoh insentif yang dapat diberikan adalah bonus kinerja berdasarkan pencapaian target, tunjangan kesehatan, dan kesempatan pengembangan karir. Insentif adalah salah satu cara yang umum digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, hal ini

dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Implementasi insentif yang efektif dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja karyawan dan memacu kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian ini akan di membahas bagaimana pendekatan insentif dan teknik manajemen stres yang efektif dapat digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Melalui pendekatan insentif yang tepat dan teknik manajemen stres yang efektif, perusahaan startup teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan mereka. Memberikan insentif yang relevan, adil, dan memberikan dampak jangka panjang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Novelty dalam penelitian ini dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan startup teknologi dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang bertujuan untuk pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

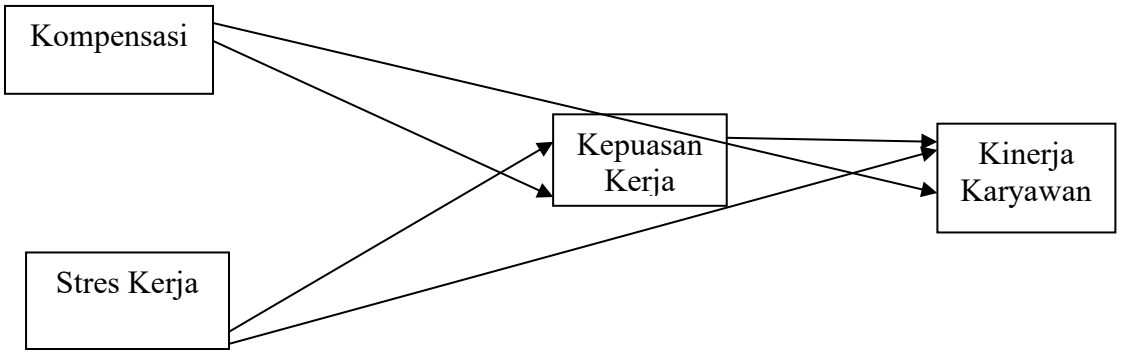
LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.Sedangkan produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti "bergerak". Arti ini adalah bukti dari definisikomprehensif berikut ini : motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukkan untuk tujuan atau insentif. Motivasi dan moral individu karyawan sangat memengaruhi kualitas perilakunya. Dalam kehidupan organisasi, perilaku individu tersebut berperan dalam membentuk perilaku kelompok dan perilaku organisasi dalam upaya mencapai tujuan.

Penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu- waktu. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Terdapat empat jenis manajemen stress yang dilakukan perawat, yaitu Emotional Freedom Techniques , strategi koping, sikap positif dan koping yang lebih berfokus pada problem . Keempat artikel menunjukan bahwa manajemen stres mampu menurunkan tingkat stres.

Kerangka Pemikiran



Keterangan:
X_1: kompensasi
X_2 : Stress Kerja
Y : Kepuasan Kerja
Z : Kinerja Karyawan
Sumber : hasil penulis (2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda, dan alat analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Menurut Sugiyono (2021) dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini akan menggunakan Teknik Slovin. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana. penelitian ini ditentukan berjumlah 100 responden. Teknik penarikan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin menurut (Sugiyono 2021), yaitu : $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Dimana :
n = ukuran sampel
N = Populasi
e = derajat kesalahan yang masih dalam batas toleransi, misal 10%

Dalam menggunakan rumus ini lebih dahulu tentukan besar batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil batas toleransi maka semakin akurat sampe yang menggambarkan populasi. Pada penelitian ini batas toleransi kesalahan yang penulis gunakan yaitu 10% atau 0,1.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, Imam. 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mendapatkan persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan terkait dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis deskriptif dilakukan atas persentase jawaban responden terhadap pernyataan penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator yang diajukan untuk menggambarkan persepsi seluruh responden. Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) tersebut, selanjutnya dilakukan interprestasi persepsi responden dengan mengunakan kriteria *three-box method* (Gozali, Imam 2016), yaitu 1,0 – 2,3 = rendah/ kurang baik, 2,4 – 3,7 = sedang/ cukup baik, dan 3,8 – 5,0 = tinggi/sangat baik. Berdasarkan kriteria tersebut ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Kompensasi	0,898	0.70	Reliabel
Stres kerja	0,927	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,955	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,899	0.70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Hasil uji Reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh semuah variabel independen dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuisioner tersebut reliabel dan dapat disebarkan kepada responden sebagai sumber instrumen penelitian ini, karena tiap-tiap butir menunjukan hasil yang valid dan realibel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa selanjutnya.

Tabel 2. Metode *liliefors*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	,089	100	,200*	,975	100	,145
Kompensasi	,083	100	,200*	,981	100	,323
Stres Kerja	,090	100	,200*	,973	100	,104
Kepuasan	,087	100	,200*	,970	100	,072

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data yang diolah (2024)

Pada output diatas yaitu hasil uji normalitas, data Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,089, data kompensasi 0,083, data Stres Kerja 0,090, data Kepuasan Kerja 0,087. Ketentuan untuk uji ini yaitu apabila signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi Normal, apabila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Maka dari output tersebut seluruh data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 3. Uji t-Parsial Sub Struktur I

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)		-1,587	,000		
	Kompensasi	,659	8,551	,000	,323	3,091
	Stres Kerja	,507	3,9100	,000	,323	3,091

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber : Data yang diolah (2024)

Dari hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan jika:

a). Kompensasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 (0,000 < 0,05) dengan nilai pengaruh sebesar 65,9%

b) Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 (0,000 < 0,05) dengan nilai pengaruh sebesar 50,7%.

(1) Kompensasi berpengaruh langsungterhadap kepuasan kerja karyawan. Pada Tabel ***Coefficients*** menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau[0,000< 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha

diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Jadi. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Sub Struktur I

Correlations

		Kompensasi	Stres Kerja	Kepuasan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,823**	,911**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	,823**	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah (2024)

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,911, artinya bahwa hubungan antara kompensasi kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan sangat kuat. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan arah hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja adalah searah. Begitu pula dengan hasil analisis nilai koefisien korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,848, artinya bahwa hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan kuat. Nilai koefisien korelasi yang positif menunjukkan arah hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja adalah searah.

Uji signifikansi atas besaran korelasi menggunakan t-test menghasilkan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas ini lebih rendah dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga H_0 (tidak ada hubungan yang signifikan) ditolak dan H_1 (ada hubungan yang signifikan) diterima.

Dengan demikian hubungan antara kompensasidengan kepuasan kerja adalah kuat, searah dan signifikan. Serta hubungan Stres kerja dengan kepuasan kerja adalah kuat, searah dan signifikan.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi Variabel Kompensasi, Stres kerja dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan

Correlations

		Kompensasi	Stres Kerja	Kepuasan	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Stres Kerja	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000

	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi antara Kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,809 menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat. Stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,680 menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat. Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan dan sangat kuat dengan nilai korelasi 0,786.

Dalam penelitian ini, pendekatan kombinasi insentif dan teknik manajemen stres yang efektif signifikan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas kerja di perusahaan starup teknologi Indonesia. Dengan memberikan insentif yang tepat dan menerapkan teknik manajemen stres yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memotivasi karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pendekatan insentif dan teknik manajemen stres yang efektif signifikan meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas kerja pada perusahaan starup teknologi Indonesia. Penggunaan insentif yang relevan dan menarik, serta pelatihan manajemen stres yang diberikan kepada karyawan, dapat memotivasi mereka untuk mencapai target kerja dan menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik.

Peningkatan kepuasan dan produktivitas karyawan melalui pendekatan insentif dan teknik manajemen stres yang efektif sangat penting diterapkan pada perusahaan starup teknplogi Indonesia. Ada pun beberapa langkah yang dapat diambil untuk mencapai tujuan ini adalah pertama memahami kebutuhan karyawan, setiap karyawan memiliki kebutuhan dan motivasi yang berbeda-beda. Penting bagi perusahaan untuk memahami apa yang mendorong karyawan mereka agar dapat memberikan insentif yang sesuai. Ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, wawancara individu, atau kelompok diskusi. Dengan memahami kebutuhan karyawan, perusahaan dapat memberikan insentif yang relevan dan menarik bagi mereka.

Pelatihan manajemen stres, pelatihan ini harus meliputi pengenalan tentang stres dan strategi untuk mengatasi stres. Karyawan perlu diberikan keterampilan dan alat untuk mengidentifikasi dan mengelola stres dalam pekerjaan mereka. Misalnya, mereka dapat diajari teknik relaksasi, manajemen waktu, atau komunikasi efektif. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mengurangi tingkat stres yang mereka hadapi.

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Hal ini termasuk membangun sikap saling mendukung, komunikasi yang terbuka, dan kebijakan yang adil. Selain itu, penting juga untuk memastikan adanya dukungan manajemen yang memahami dan memberikan solusi atas masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan dukungan yang memadai, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Dengan mengimplementasikan pendekatan insentif dan teknik manajemen stres yang efektif, perusahaan starup teknologi di Indonesia dapat meningkatkan kepuasan karyawan serta

produktivitas mereka. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih bersemangat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan hasil produksi perusahaan.

Hasil ini dapat bervariasi tergantung pada konteks perusahaan starup dan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dan observasi yang lebih mendalam untuk memastikan validitas dan generalisasi temuan ini dalam konteks yang lebih luas.

Perkembangan startup teknologi di Indonesia terus berlanjut dan menunjukkan pertumbuhan yang pesat. Dukungan pemerintah, penetrasi internet yang tinggi, ekosistem yang berkembang, dan fokus pada pemecahan masalah lokal adalah faktor-faktor yang memainkan peran penting dalam perkembangan ini. Dengan kondisi ini, perkembangan startup teknologi di Indonesia diharapkan akan terus berkembang dan memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi digital negara ini.

DAFTAR REFERENSI

Anta Kusuma, I. G. K. C. B., & Simanungkalit, Y. T. S. (2022). Implementasi Insentif Pajak Menurut Model G Edward III. *Jurnal Pajak Dan Keuangan Negara (PKN)*, *3*(2), 236–248. https://doi.org/10.31092/jpkn.v3i2.1523

Cahyani, E. (2021). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA GEDUNG WANITA RAJAWALI PALEMBANG. *Jurnal Manajemen*, *8*(1), 18–42. https://doi.org/10.36546/jm.v8i1.384

Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, *6*(1), 92–101. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876

Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(6), 990–1001. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417

Ghaniiyyu Nafinoor, G., & Ali Alam, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi CoViD-19. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(3), 473–480. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.286

Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.

Hidayat, M. T., & Hariyanto, E. (2020). Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Tenaga Paramedis. *Al-Urban: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Filantropfi Islam*, *4*(2), 141–152. Retrieved from https://journal.uhamka.ac.id/index.php/al-urban/article/view/5659

Hartoyo Soehari. (2021). MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA. *Jurnal Visi Manajemen*, *7*(1), 43–55. https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.152

https://www.kominfo.go.id/content/detail/23975/di-wef-2020-menkominfo-pamerkan-pesatnya-perkembangan-startup-indonesia/0/sorotan_media

Kurniawan Khoirunnisa Nur Afifah Gambaran Manajemen Stres Perawat pada Masa Pandemi Covid-19: Narrative Review. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2021) 9(3) 665-674*

Rasyad Zein, & Sunanto, S. (2022). Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Berbasis SPSS dan Regresi Linear Berganda. *Jurnal CoSciTech*

(Computer Science and Information Technology), *3*(2), 121–126. https://doi.org/10.37859/coscitech.v3i2.3949

Mohammad Ferdy Maulana, Rusdi Hidayat NugrohoPengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Intan Ustrix Gresik)Jurnal Bisnis Indonesia (2020)

Olivia, S. (2021). Pengaruh Perkembangan Teknologi Terhadap Peningkatan Jumlah Freelancer (Analisis pada PT. Sribulancer). *Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/Id/Eprint/7050*. Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/Id/Eprint/7050 (2021)

Pengertian Produktivitas Menurut Para Ahli Konsep Ekonomi 2021 (seon.co.id)

Sugiyono (2021), Pengantar Statistik, Alfabeta, Bandung

Prayogo, A., & Najilatil Mazda, C. (2021). Inovasi Teknologi Plecing Kaleng Sebagai Pemulihan Ekonomi Pasca Gempa Lombok. *Jurnal Informatika Teknologi Dan Sains*, *3*(3), 376–383. https://doi.org/10.51401/jinteks.v3i3.1254

Siti Kurnia Rahayu, & Isniar Budiarti. (2021). STRATEGI PENINGKATAN LABA UMKM DAN STAR UP MELALUI TEKNOLOGI DIGITAL. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(5), 825–834. https://doi.org/10.53625/jabdi.v1i5.389

Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) . (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono (2021), Pengantar Statistik, Alfabeta, Bandung

Stres Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Dampak, Cara Mengatasi, dsb - serupa.id

Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *7*(1), 1–10. https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104

Rahayu, D. L., & Onida, M. (2020). Kompensasi Dan Sistem Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing. *Epigram*, *17*(1), 51–58. https://doi.org/10.32722/epi.v17i1.3364