

**Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Penghargaan
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
(Studi Kasus Karyawan Shopee Express Hub di Kab. Sampang)**

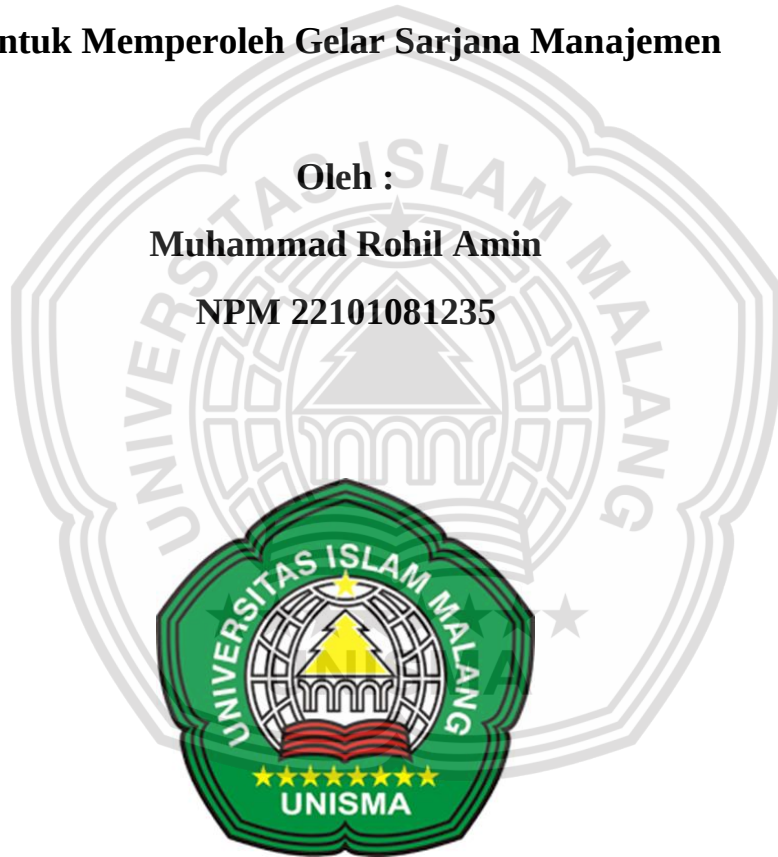
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Muhammad Rohil Amin

NPM 22101081235



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2025

Abstrak

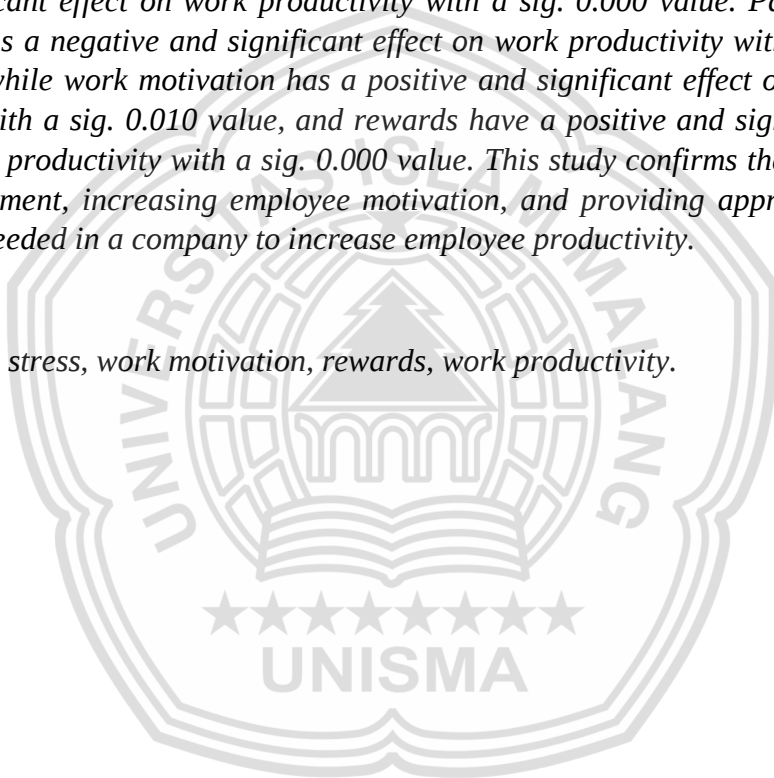
Sumber daya manusia sejatinya adalah salah satu aset yang berperan penting dalam meraih tujuan perusahaan dan perlu untuk diperhatikan. Penelitian ini menggunakan landasan teori *goal setting theory* yaitu berhubungan erat dengan produktivitas karyawan karena penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dapat meningkatkan fokus dan motivasi. Bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 174 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel stres kerja, motivasi kerja, dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai sig. 0,000. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai sig. 0,000, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig. 0,010, dan penghargaan berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai sig. 0,000. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stress yang baik, peningkatan motivasi karyawan, dan pemberian penghargaan yang tepat diperlukan di suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja, penghargaan, produktivitas kerja.

Abstract

Human resources are truly one of the assets that play an important role in achieving company goals and need to be considered. This study uses the theoretical basis of goal setting theory which is closely related to employee productivity because setting clear and specific goals can increase focus and motivation. The aim is to determine the effect of work stress, work motivation, and rewards on the work productivity of Shopee Express Hub employees in Sampang Regency. The research method uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 174 employees, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that simultaneously the three variables of work stress, work motivation, and rewards have a significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value. Partially, work stress has a negative and significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value, while work motivation has a positive and significant effect on work productivity with a sig. 0.010 value, and rewards have a positive and significant effect on work productivity with a sig. 0.000 value. This study confirms that good stress management, increasing employee motivation, and providing appropriate rewards are needed in a company to increase employee productivity.

Keywords: job stress, work motivation, rewards, work productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

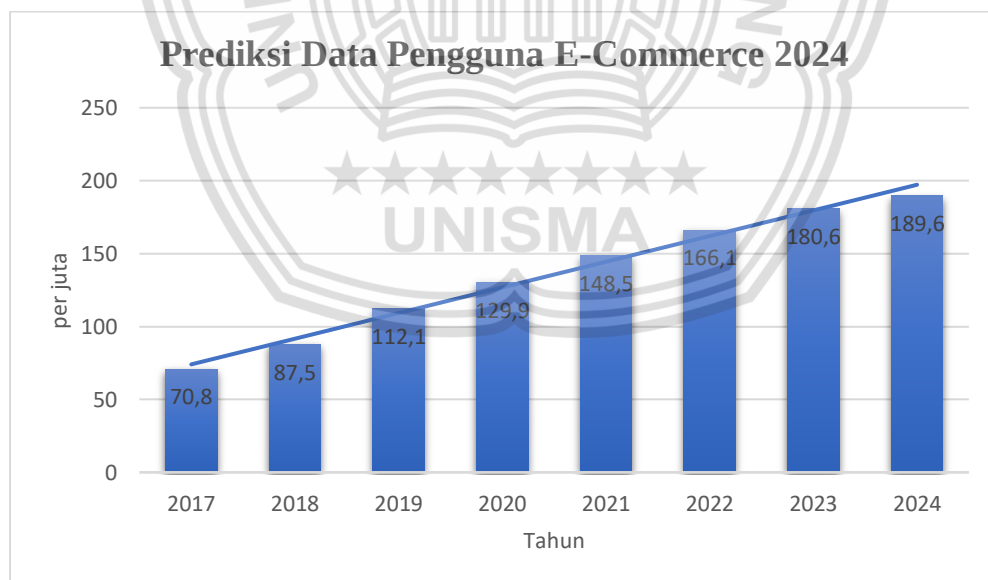
1.1 Latar belakang

Pada era revolusi digital 5.0, Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang sangat krusial. Manusia berperan sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi. Era digital saat ini mengharuskan pelayanan publik untuk beradaptasi dengan perilaku masyarakat yang cenderung menginginkan layanan yang efisien dan efektif, serta mengharapkan proses yang semakin sederhana. Dengan adanya Society 5.0, kecerdasan buatan yang memprioritaskan aspek kemanusiaan akan mengubah jutaan data yang dihimpun melalui internet di semua aspek kehidupan (Nurkholipah & Prasetyani, 2024)

Sumber daya manusia sejatinya adalah salah satu aset yang berperan penting dalam meraih tujuan perusahaan dan perlunya diperhatikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang terorganisir dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang handal dan bersaing (Kusnadi et al., 2022). Sumber daya manusia yang handal adalah individu yang memiliki pengetahuan yang cukup, keterampilan yang baik, serta sikap kerja yang konstruktif. Karenanya, organisasi harus mengambil tindakan strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan Produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Yanti, 2024). Karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi terhadap inovasi dan pengembangan perusahaan (Sapitri & Wirawan, 2025).

Dalam beberapa tahun terakhir ini, industri logistik termasuk Shopee Express mengalami pertumbuhan pesat akibat meningkatnya aktivitas masyarakat dalam berbelanja online di *e-commerce* khususnya Shopee (Larasati & Hwihanus, 2023). Indonesia menjadi negara dengan jumlah pengguna *e-commerce* terbanyak di dunia. Dimana sebanyak 88,1% masyarakat Indonesia merupakan pengguna *e-commerce* dengan usia sekitar 16 - 64 tahun. Berdasarkan laporan berkaitan dengan data pengguna *e-commerce* di Indonesia, pengguna *e-commerce* di Indonesia diperkirakan tumbuh mencapai 189,6 juta pengguna di tahun 2024. Sejak tahun 2017, terdapat 70,8 juta pemakai. *e-commerce* dan total setiap tahun semakin bertambah (Alamin et al., 2024).

Gambar 1.1 Prediksi Data Pengguna E-Commerce



Sumber : Tempo.Co (2024)

Salah satu platform *e-commerce* yang paling di minati di Indonesia saat ini adalah Shopee. Shopee berada di urutan teratas dengan jumlah

pengunjung terbanyak., selanjutnya Tokopedia mencatat 147,7 juta pengunjung, sementara Lazada 24,9 juta. kunjungan, kemudian Blibli 24,9 juta kunjungan dan terakhir Bukalapak 24,1 kunjungan dalam jangka waktu yang sama. Dengan banyaknya pengunjung dan pelanggan yang juga memicu meningkatnya permintaan di *e-commerce*, sehingga pendistribusian barang *e-commerce* pun menjadi semakin diperlukan agar barang permintaan dapat segera sampai ke tangan konsumen (Alamin et al., 2023).

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, kecepatan transaksi dan kecepatan pengiriman dalam *e-commerce* pun menjadi semakin berkempang. Shopee pun memiliki jasa pengirimannya sendiri untuk mengirim kebutuhan pelanggan mereka, yaitu Shopee Express. Shopee Express adalah pusat pengiriman paket resmi Shopee yang bertugas menyortir dan mengelompokkan paket berdasarkan kota tujuan. Keberhasilan dalam layanan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang menjadi elemen penting untuk meningkatkan pelayanan dan produktivitas perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik, seperti memberikan kenyamanan, keamanan, keadilan, dan upah yang sesuai, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (Sandi et al., 2024).

Namun, di balik pertumbuhan tersebut, muncul berbagai tantangan yang dihadapi oleh karyawan, terutama yang bekerja di bagian operasional. Beban kerja yang tinggi, sistem penghargaan yang kurang transparan, serta tekanan untuk mencapai target yang ketat memunculkan gejala stress kerja dan penurunan motivasi yang dapat berdampak langsung pada produktivitas

karyawan (Wau, 2022). Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis dan manajerial, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan motivasional karyawan.

Berdasarkan kajian empiris yang dilakukan oleh Gibran et al., (2024) bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Stres kerja sangat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja karyawan, faktor utama dari stres kerja adalah beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan Darmasari (2022). Dimana, karyawan yang memiliki stress. dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan akan sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat menyebabkan stress, stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Rosidi & JP, 2022).

Penelitian terdahulu yang menguatkan argument tersebut dilakukan oleh Hartanto & Wibowo (2025) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana perusahaan perlu menekankan dampak dari stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya karyawan yang tidak mengalami stres kerja, tidak akan memengaruhi hasil kerja sehingga target produktivitas kerja dapat terus dicapai. Dan apabila seorang karyawan mengalami stres yang tidak terselesaikan akan sangat berpotensi mengganggu produktivitas kerja yang lebih besar, seperti terjadinya kekacauan dalam oprasional bekerja karyawan, kenormalan aktivitas kerja terganggu, serta terjadi

penurunan tingkat produktivitas kerja, penurunan pemasukan dan keuntungan pada perusahaan.

Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya (A'idatul et al., 2024). Motivasi kerja merupakan alat yang digunakan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan kegairahan kerja, produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Sarumaha, 2022). Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wau (2022) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana, semakin banyak motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. sedangkan, apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang kecil atau motivasi yang diberikan pimpinan lebih sedikit, maka hal tersebut akan membuat produktivitas kerja karyawan menurun.

Menurut Sandi et al. (2024) penghargaan juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi yang telah di berikan dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhiastuti (2022) menunjukkan bahwa sistem penghargaan

memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas perusahaan, dimana penghargaan yang di berikan perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan penghargaan akan menurunkan produktivitas karyawan. Penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan adanya penghargaan tahunan yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian target perusahaan, karyawan memiliki motivasi tambahan untuk bekerja lebih keras guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Yanti, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut peneliti akan memperdalam hasil dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Shopee Express di Kab. Sampang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini disusun sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang?
2. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang?

3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang?
4. Bagaimana penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang
4. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express di Kab. Sampang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam hal sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat berperan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam

aspek pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang mendukung atau memperkuat teori-teori yang sudah ada sebelumnya, serta menjadi acuan untuk para penelitian selanjutnya. Dengan demikian, kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman akademis tentang manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai dampak adanya stress kerja, motivasi karyawan dan penghargaan untuk karyawan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Shopee Express yang ada di Kab. Sampang. Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga dapat merancang strategi untuk meningkatkan kinerja, seperti pengelolaan stress saat bekerja, melakukan program motivasi terhadap karyawan serta mengembangkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Dengan mengetahui faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mengembangkan teori dari *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pada Shopee Express di Kabupaten Sampang. Berdasarkan data primer yang telah diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini, peneliti menemukan hasil dan temuan analisis sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja, motivasi kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang
2. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang.
4. Variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Shopee Express Hub di Kabupaten Sampang

5.2 Keterbatasan

Pada pelaksanaan penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu :

1. Lingkup wilayah penelitian terbatas, yaitu hanya pada karyawan Shopee Express di Kabupaten Sampang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh area operasional Shopee Express di wilayah Indonesia.

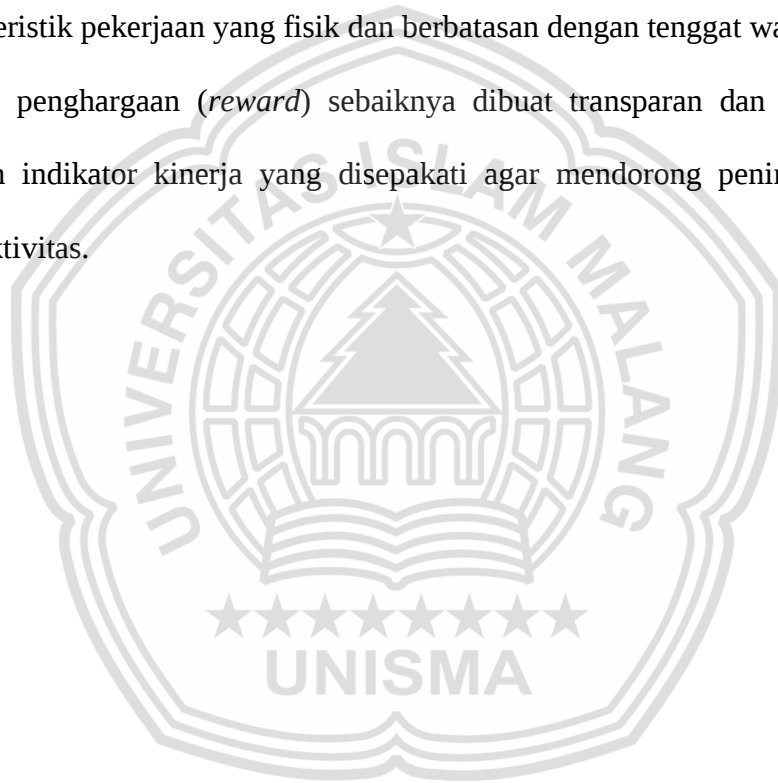
2. Variabel yang digunakan hanya tiga variabel bebas, yaitu Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penghargaan (X3), sementara produktivitas kerja karyawan kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data diperoleh melalui kuesioner (*self-report*), sehingga masih memungkinkan terjadinya bias persepsi, terutama jika responden memberikan jawaban tidak sesuai kondisi kerja sebenarnya.

5.3 Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah penelitian. Tidak hanya di Kabupaten Sampang, peneliti selanjutnya dapat meneliti seluruh kabupaten yang ada di Madura ataupun jangkauan yang lebih luas seperti seluruh provinsi Jawa Timur.
 - b. Disarankan menambahkan atau meneliti variabel lain yang berpotensi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
 - c. Dapat menggunakan metode kualitatif dengan mencari sumber data yang lebih sesuai dengan kondisi karyawan, seperti wawancara dan observasi secara langsung terhadap karyawan shopee express.
2. Bagi Perusahaan Shopee Express

Adapun saran dari peneliti untuk perkembangan perusahaan Shopee Express adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan perlu mengatur beban kerja dan target pengiriman yang jelas agar tidak memicu stres berlebihan.
- b. Perusahaan disarankan meningkatkan program motivasi, seperti penghargaan non-finansial, komunikasi apresiatif dari atasan, *coaching*, dan peluang peningkatan karir. Seperti perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan manajemen stres untuk kurir dan operator, mengingat karakteristik pekerjaan yang fisik dan berbatasan dengan tenggat waktu.
- c. Sistem penghargaan (*reward*) sebaiknya dibuat transparan dan terukur dengan indikator kinerja yang disepakati agar mendorong peningkatan produktivitas.



Daftar Pustaka

- A'idatul, A., Syafira, A., Wahyuni, N., & Darni, N. (2024). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. *Arastirma Universitas Pamulang*, 4(2), 432–438.
- Alamin, Z., Missouri, R., Sutriawan, S., Fathir, F., & Khairunnas, K. (2023). Perkembangan E-Commerce: Analisis Dominasi Shopee Sebagai Primadona Marketplace Di Indonesia. *J-Esa (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.52266/Jesa.V6i2.2484>
- Amelia, S. R. (2024). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Mixue Kecamatan Bandung Kidul. *Frima*, 1(7), 1483–1491.
- Andini, N. L., & Putra, S. (2023). Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Pengiriman (J&T Express Tampan) Jika Terjadi Kerusakan Barang Dalam Pembelian Barang Melalui Marketplace (Shopee). *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, 6(2), 354–366.
- Avvriilia, Z. B., Hartono, & Verlandes, Y. (2025). Ekopedia : Jurnal Ilmiah Ekonomi. *Ekopedia Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1262–1272.
- Damayanti, N. M. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Jukung Resto Tanah Lot-Bali [Universitas Mahasaraswati Denpasar]. In *Universitas Mahasaraswati Denpasar* (Vol. 11, Issue 1). http://Sciotea.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=Y%0ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv.Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fisipol Unmul*, 10(4), 296–302. <https://doi.org/10.54144/Jadbis.V10i4.9190>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Viii). Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Univesitas Diponegoro Press.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pigeon Indonesia. *Investasi : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/Investasi.V2i3.48>
- Hartanto, M. Z., & Wibowo, N. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Mitra

Perkasa Interior Gresik. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Sosial (Jebs)*, 2(4), 35–46.

Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). *Mahasiswa Universitas Pelita Bangsa Bekasi Dosen Universitas Pelita Bangsa Bekasi Pendahuluan Perkembangannya Aspek Di Dunia Perusahaan Manufacturing Industry Secara Aktual Yang Tumbuh Dan Berkembang Dengan Sangat Cepat . Dinamika Perkembangan Tersebut Ya*. 9(July), 794–807.

Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.V8i2.889>

Larasati, D., & Hwihanus. (2023). Upaya Pengembangan Dan Peran Sistem Informasi Manajemen Dalam E-Commerce Shopee. *Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 1(1), 78–89.

Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (Jdm)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.V6i2.22307>

Meza Putri Alfiana, Syuryatman Desri, Venia Dwi Ayu Sarahita, Cindy Putri Sabrina, & Reza Mahera Chaniago. (2024). Analisis Hambatan Dan Bentuk Tanggung Jawab Dalam Proses Pengiriman Shopee Express. *Ekonomika45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 593–602. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.V11i2.2557>

Nurkholipah, S., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Sahabat Aqiqah Pusat Tangerang. *Majalah Bisnis & Iptek*, 1(4), 271–284. <https://doi.org/10.55208/bistek.V13i2.211>

Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis* (T. A. Prabawati (Ed.); 01 Ed.). Yogyakarta Cv Andi.

Ramdhona, A. G., Gustiana, D., & Yudi Nata. (2025). Implementasi Teori Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Operator Teknologi Informasi Di Shopee Express Kosambi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Abdi Putra*, 5(3), 358–361. <https://doi.org/10.52005/Ctdw751>

Ridhahani. (2020). Metodologi Penelitian Dasar. In A. Juhaidi (Ed.), *Pascasarjana Universitas Islam Negeri Natasarai* (Edisi Ke-1).

Rosidi, M., & Jp, A. A. (2022). Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Bank Btpn Divisi Direktorat Credit Risk. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 11–17. <https://doi.org/10.55606/jurimea.V2i1.108>

Salsabila, S. T. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Kemudahan Penggunaan, Dan Manfaat Terhadap Niat Menggunakan Paylater Pada Mahasiswa Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*, Viii(I), 1–19.

- Sandi, D. F., Yusnita, R. T., & Patimah, T. (2024). Pengaruh Reward Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Spbe Pt. Mitra Buana Energi Raya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 164–175. <https://doi.org/10.59603/Ppiman.V2i2.374>
- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Air. *Jurnal Administrasi Publik Administrasi Bisnis*, 8(1), 600–618. <https://doi.org/10.35722/Japb>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.10>
- Setyowati, S., Wulandari, D., & Hana, K. F. (2020). Pengaruh Edukasi Investasi, Persepsi Return Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Berinvestasi Saham Syariah. *Freakonomics: Journal Of Islamic Economics And Finance*, 1(1), 43–57. <https://doi.org/10.36420/Freakonomics.V1i1.25>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi Usi*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.36985/Trqhy765>
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (A. Nuryanto (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta, Cv.
- Sutrisno, Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tasya, F. A. (2023). Analisis Minat Dalam Berinvestasi Pada Platform Peer To Peer Lending Berbasis Syariah. *Ekonomi Islam*, 13(1), 104–116. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/45062/Analisis Minat Dalam Berinvestasi Pada Platform Peer To Peer Lending Syariah %28filza Aliyah Tasya 19312424%29 %282%29.pdf?sequence=1&isallowed=Y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/45062/Analisis%20Minat%20Dalam%20Berinvestasi%20Pada%20Platform%20Peer%20To%20Peer%20Lending%20Syariah%20Filza%20Alyah%20Tasya%2019312424.pdf?sequence=1&isAllowed=Y)
- Tempo.Co. (2020). *Prediksi Angka Pengguna E-Commerce Di 2024*. Tempo. <https://www.tempo.co/data/data/prediksi-angka-pengguna-e-commerce-di-indonesia-2024-248394>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.11>
- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Metal

Hitech Engineering Gresik. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454.
<https://doi.org/10.55681/Sentri.V1i2.248>

Yanti, N. (2024). *Pengaruh Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Sewing Pt.Daehan Global Sukabumi*. Nusa Putra University.

Zami, A., Julius, Y., & Oktavia, D. (2022). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank-Bank Pemerintah Di Kawasan Melawai, Jakarta Selatan*. *Analysis*. 9(2), 73–85.

