PENGARUH TINGKAT STRES, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRAB PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WONOSOBO

RINGKASAN SKRIPSI

RIZAL HAIDAR RIZQI

211729570

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2021

SKRIPSI

PENGARUH TINGKAT STRES, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRAB PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI WONOSOBO

Dipersiapkan dan disusun oleh:

RIZAL HAIDAR RIZQI

No. Mhs.: 211729570

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin, 20 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,

Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.

Pembimbing II,

Dr. Miswanto, M.Si.

Ketua/Penguji,

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Yogyakarta, 20 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Tingkat Stres, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Grab pada Masa Pandemi Covid-19 di Wonosobo

Rizal Haidar Rizqi

2117 29570

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

PENDAHULUAN

Teknologi di berbagai negara pada masa kini sudah mengalami banyak perkembangan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap permintaan masyarakat Indonesia akan faktor produksi yang bermutu, terutama dalam aspek transportasi umum. Transportasi saat ini juga dapat di akses secara *online* melalui aplikasi pada *Play Store* atau *App Store*. Aplikasi ini dinamakan Grab. Grab merupakan perusahaan asal Malaysia yang berbasis teknologi dengan bermarkas di Singapura dengan menyediakan aplikasi pemesanan transportasi berupa motor dan mobil. Saat ini alat transportasi berbasis online sangat mudah dan praktis.

Sedangkan di era Pandemi Covid-19 ini telah melanda berbagai penjuru dunia dimana ini telah memberi dampak yang hebat bagi kehidupan manusia, salah satunya yaitu *social distancing*, sehingga akan lebih aman dan mudah apabila kita melakukan pemesanan transportasi secara *online* tanpa harus melakukan kontak fisik dengan *driver*. Grab bisa diakses melalui aplikasi pada smartphone yang menghubungkan antara driver dengan pengguna. Nama dan foto pengemudi tertera dengan jelas sehingga pengguna akan mudah melacaknya apabila terjadi masalah.

Saat ini, Grab menjadi aplikasi yang paling diminati oleh masyarakat Indonesia selama masa pandemi, karena para pengguna layanan digital ini lebih banyak melakukan aktivitasnya di rumah. Selama masa pandemi ini, Grab menciptakan layanan baru untuk memudahkan para konsumennya berbelanja kebutuhan sehari hari nya dari rumah. Layanan ini yaitu GrabMart dan GrabAssistant. Tidak hanya itu, Grab juga berkolaborasi dengan kementrian kesehatan dengan layanan Telekonsultasi GrabHealth by Good Doctor.

Grab juga bekerja sama dengan Lembaga dan pemerintahan dalam pembentukan program untuk mendorong digitalisasi UMKM di Indonesia. Dalam program ini, Grab melakukan training, peminjaman modal usaha, dan menganjurkan para UMKM di Indonesia untuk bergabung pada GrabKios.

Dalam penelitian ini, pemilihan objek penelitian didasarkan kinerja karyawan pengemudi Grab di Wonosobo pada masa pandemi menunjukkan adanya pengaruh buruk terhadap tingkat stres, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tingkat Stres

Secara umum, stres dibagi menjadi dua kriteria yaitu stres berat dan stres yang parah. Hal hal yang dapat menyebabkan stres yaitu dalam bentuk ekonomi yang berakibat pada besarnya pendapatan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan adanya paksaan dalam hal pekerjaan, suatu keadaan kerja dan komposisi kerja fisik. Menurut Sunyoto (2001), alasan yang dapat memicu terjadinya stress dibedakan menjadi dua jenis yaitu dalam pekerjaan dan dalam individu.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dukungan secara mental seseorang yang memastikan tujuan dari seseorang dalam organisasi tersebut, jenjang dalam berusaha, dan tingkat keuletan dalam menghadapi suatu masalah. Oleh sebab itu, motivasi kerja disebut pula sebagai dorongan kerja yang terdapat pada karyawan, dimana ini menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Siagian (2002), motivasi kerja terdapat sistem penerapan teori motivasi yaitu:

1. Memberikan penghargaan kepada karyawan
2. Menciptakan fleksibilitas dalam pekerjaan
3. Pemberian kompensasi atas usaha yang telah dilakukan
4. Menerapkan Management by Objectives (MBO) untuk meningkatkan motivasi dan komitmen.

Kepuasan Kerja

Fuad Mas'ud (2004) menyatakan bahwa dalam kepuasan kerja terdapat beberapa sudut pandang yaitu:

1. Adanya kepuasan kerja terhadap hasil pekerjaan diri sendiri
2. Adanya kepuasan kerja terhadap sesama anggota kerja
3. Adanya kepuasan kerja terhadap supervisor yang bertanggung jawab dan efisien atas tugasnya dan sesuai dengan target

Kepuasan karyawan perusahaan juga dapat dilihat dari hubungan dan kompensasi yang diterima dan kinerja atas hasil kerja mereka. Maka dari hal tersebut, tingkat kepuasan kerja bisa diamati dari keluhan dalam organisasi, keterlambatan, absensi, pergantian jabatan anggota organisasi, serta sikap dari anggota organisasi.

Kinerja Karyawan (Grab)

Salam (2004) mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja terdapat beberapa evaluasi kerja yang dapat diterapkan untuk menilai kinerja seseorang, yaitu antara lain:

1. Penguasaan kerja
2. Tingkat pengetahuan dalam bekerja
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Kapasitas dalam pekerjaan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tingkat Stres terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa analisis sebelumnya tentang pengaruh tingkat stress terhadap kinerja karyawan oleh Robbins (2006), dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa tingkat stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar paparan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H1: Terdapat pengaruh tingkat stress dengan kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa analisis sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan oleh Rivai (2011), dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar paparan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

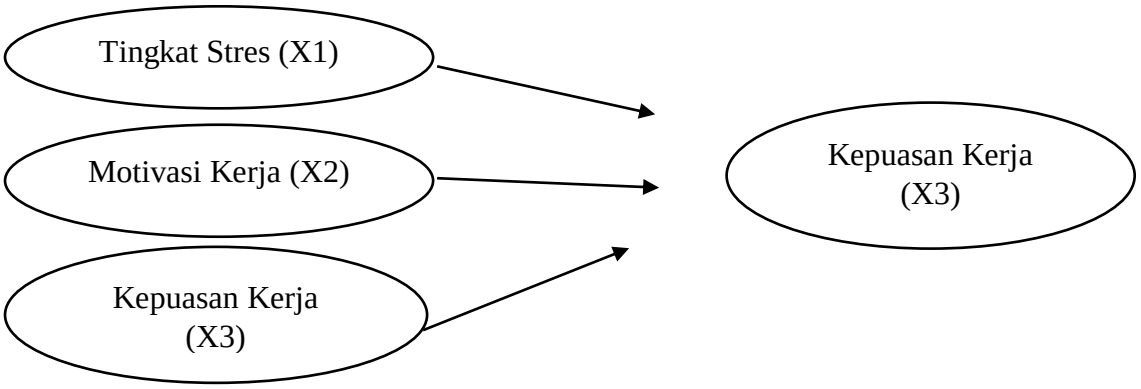
Beberapa analisis sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan oleh (Sutrisno, 2011), dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasar paparan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat dinyatakan hipotesis di bawah ini:

H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Kerangka Penelitian

Berdasar pada pengembangan hipotesis dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengerjakan skripsi ini yang objek penelitiannya adalah tingkat stres, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada kinerja pengemudi Grab di Wonosobo. Dengan jenis penelitian kuantitatif dan teknik *convenience sampling* di mana sampel diambil dari seluruh anggota yang paling mudah dijumpai atau diakses. Jumlah data yang akan di observasi adalah 13 perusahaan.

Data Penelitian

Jenis penelitian ini memakai data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan serta di dapatkan langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data pada penelitian ialah melalui narasumber langsung atau disebut juga responden dengan menggunakan kuesioner.

Variabel Independen

Tingkat Stres (X1)

Tingkat Stres didefinisikan sebagai desakan, ketegangan, dan rintangan dari luar diri seseorang yang tidak menyenangkan (Jenita DT Donsu, 2017).

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan pada seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau melakukan sesuatu (Husni et al., 2018).

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai karakter tenaga kerja yang mencakup tingkah laku dan perasaan terhadap hasil pekerjaannya sebagai tanda menghormati dalam mencapai suatu hasil yang bermanfaat (Afandi,2018).

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan “Pengemudi Grab” (Y)

kinerja karyawan yakni prestasi yang bisa suatu karyawan atau kelompok capai dalam perusahaan dalam menjalankan tugas selaras akan tanggung jawabnya serta tidak bertolak belakang dengan kaidah dan etika (Afandi,2018).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	Kode pernyataan	*Pearson correlation*	Tingkat Signifikansi	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tingkat Stres (X1)	TS-1	0,721	0,05	0,000	**VALID**
	TS-2	0,735	0,05	0,000	**VALID**
	TS-3	0,615	0,05	0,000	**VALID**
	TS-4	0,549	0,05	0,000	**VALID**
	TS-5	0,399	0,05	0,000	**VALID**
	TS-6	0,611	0,05	0,000	**VALID**
	TS-7	0,632	0,05	0,000	**VALID**
	TS-8	0,264	0,05	0,006	**VALID**
	TS-9	0,533	0,05	0,000	**VALID**
Motivasi Kerja (X2)	MK-1	0,654	0,05	0,000	**VALID**
	MK-2	0,614	0,05	0,000	**VALID**
	MK-3	0,624	0,05	0,000	**VALID**
	MK-4	0,726	0,05	0,000	**VALID**
	MK-5	0,673	0,05	0,000	**VALID**
	MK-6	0,723	0,05	0,000	**VALID**
	MK-7	0,703	0,05	0,000	**VALID**
	MK-8	0,717	0,05	0,000	**VALID**
	MK-9	0,655	0,05	0,000	**VALID**
Kepuasan Kerja (X3)	KK-1	0,701	0,05	0,000	**VALID**
	KK-2	0,676	0,05	0,000	**VALID**
	KK-3	0,667	0,05	0,000	**VALID**
	KK-4	0,764	0,05	0,000	**VALID**
	KK-5	0,790	0,05	0,000	**VALID**
	KK-6	0,732	0,05	0,000	**VALID**
	KK-7	0,788	0,05	0,000	**VALID**
	KK-8	0,383	0,05	0,000	**VALID**
Kinerja Pengemudi Grab (Y)	KP-1	0,698	0,05	0,000	**VALID**
	KP-2	0,730	0,05	0,000	**VALID**
	KP-3	0,766	0,05	0,000	**VALID**
	KP-4	0,679	0,05	0,000	**VALID**
	KP-5	0,718	0,05	0,000	**VALID**
	KP-6	0,841	0,05	0,000	**VALID**
	KP-7	0,820	0,05	0,000	**VALID**
	KP-8	0,761	0,05	0,000	**VALID**

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut valid, karena tingkat signifikansinya yang kurang dari 0,05.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Tingkat Stres (X1)	**0,743**	**RELIABEL**
Motivasi Kerja (X2)	**0,843**	**RELIABEL**
Kepuasan Kerja (X3)	**0,838**	**RELIABEL**
Kinerja Pengemudi (Y)	**0,887**	**RELIABEL**

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut reliabel, karena nilai *Cronbach's alpha* nya > 0,70.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters	*Mean*	0,0000000
	Std. Deviation	3,14482693
Most Extreme Difference	*Absolute*	0,080
	Positive	0,070
	Negative	-0,080
Test Statistic		0,827
Asymp. Sig (2-tailed)		0,501

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut didapatkan *Asymp. Sig (2-tailed)* senilai 0,501 >0,05 oleh karenanya didapatkan kesimpulan yaitu penelitian diatas telah memenuhi asumsi normalitas dimana ini memiliki arti distribusi datanya normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai *tolerance*	Nilai VIF	Kesimpulan
Tingkat Stres (X1)	0,906	1,104	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,490	2,039	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,511	1,958	Tidak terjadi Multikolinearitas

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas, karena didapatkan VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tingkat Stres (X1)	0,080 > 0,05	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
MotivasiKerja (X2)	0,419 > 0,05	Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,019 < 0,05	Terjadi masalah heteroskedastisitas

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel X3 atau kepuasan kerja. Untuk variabel X1 dan X2 tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji F

Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
Regression	1133,821	3	377,940	37,123	0,000[a]
Residual	1038,443	102	10,181		
Total	2172,264	105			

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut memiliki signifikansi senilai 0,000 < 0,05 dimana ini memiliki arti secara simultan seluruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) berpengaruh terhadap variabel tergantung (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722[a]	0,522	0,508	3,19074

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut memiliki nilai R^2 sebesar 0,508 yang berarti variabel X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y sebesar 50,8%.

Analisis Regresi Berganda dan Uji T

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,332	2,538		2,889	0,005
	Stres	0,212	0,066	0,230	3,192	0,002
	Motivasi	0,294	0,081	0,354	3,623	0,000
	Kepuasan	0,278	0,084	0,319	3,328	0,001

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa data tersebut terdapat adanya regresi berganda pada kolom *Unstandardized B* yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut konstan atau tidak berubah. Sedangkan untuk mengetahui adanya uji T maka dapat ditunjukkan pada kolom *sig* yang artinya apabila menunjukkan angka < 0,05 artinya variabel dependen dan variabel independent tersebut dapat berpengaruh.

Pembahasan

Pengaruh tingkat stres terhadap kinerja pengemudi Grab di Wonosobo

Variabel tingkat stres dengan berdasar pada hasil uji t didapatkan signifikansi senilai 0,002 < 0,05. Maka H1 nya "diterima". Berdasar kesimpulan ini, maka tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengemudi Grab di Wonosobo

Variabel motivasi kerja dengan berdasar pada hasil uji t diperoleh signifikansi senilai 0,000 < 0,05. Maka H2 nya "diterima". Mengacu kesimpulan ini, maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi Grab di Wonosobo

Variabel kepuasan kerja dengan berdasar hasil uji t didapatkan signifikansi senilai 0,001 < 0,05. Maka H3 nya "diterima". Dari kesimpulan tersebut, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada hasil uji serta pembahasan yang dikerjakan peneliti, kesimpulan yang diperoleh yaitu

- Tingkat stres berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi. Atau pada hipotesis satu yang menyatakan tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Tingkat stres pengemudi memiliki dampak yang tidak baik secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab.
- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi. Atau pada hipotesis kedua yang menyatakan tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup baik bagi kinerja pengemudi. Bertambahnya dorongan atau kemauan untuk bekerja keras maka hasil atau target kinerja akan tercapai.
- Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi. Atau pada hipotesis ketiga mengatakan bahwa tingkat stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi. Adanya rasa kepuasan diri terhadap hasil kerja yang telah diraih yaitu berasal dari suatu kerja keras secara signifikan.

Saran

Berdasar hasil analisis dan pembahasan penelitian, peneliti menyampaikan saran yaitu:

- Bagi Perusahaan yaitu dari penelitian diatas menunjukkan bahwa responden mengalami stres kerja, maka penulis ingin mengemukakan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dan menjaga kestabilan kerja karyawannya yang dikarenakan beberapa faktor eksternal ataupun internal. Agar kinerja pengemudi akan berjalan secara optimal dan sesuai dengan yang di harapkan.
- Bagi Peneliti selanjutnya yaitu harapan penulis untuk lebih detail dan lebih luas lagi dalam mengembangkan masalah masalah yang terjadi pada kinerja pengemudi grab. Agar dapat menjadi nilai tambah bagi peneliti saya dan generasi peneliti selanjutnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih dijumpai sejumlah keterbatasan penulis yang diharapkan mampu disempurnakan pada penelitian berikutnya. Keterbatasan penelitian menurut peneliti yaitu:

- Variabel yang diteliti hanya tiga saja yaitu tingkat stres, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sehingga tidak mencakup dan memahami semua factor yang mempengaruhi kinerja pengemudi Grab.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Terbatasnya objek yang digunakan dalam observasi ini yaitu hanya pada pengemudi Grab. Maka, lingkup yang digunakan belum bisa menjelaskan secara keseluruhan pada kondisi kinerja pengemudi ojek online lainnya.
- Periode yang digunakan ketika masa pandemi sehingga hanya mampu menginterpretasikan kondisi pada saat situasi pandemi saja.
- Jumlah responden yang di dapat hanya 106 orang, hal ini masih kurang untuk mendeskripsikan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 45–60. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097

Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *7*(2), 964. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15

Aslihah, noor aini. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang. In *Skripsi*.

Astuti, G. D. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Pengemudi Taksi New Atlas Semarang Tahun 2015. *Skripsi*.

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9–15. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395

Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. *1*(3), 724–727. https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498

Dimediasi, K., Spiritual, N., & Studi, I. (2021). *Telaah bisnis*. *22*(1), 1–18.

Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, *1*(2), 56–61. https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *9*(2), 89–103. https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53

Hapsari, V. C., Sovitrina, R., & Santosa, A. D. (2021). Stress Pada Pengemudi Ojek Online Di Pandemic Covid-19 Masa New Normal Di Jakarta. *IKRA-ITH Humaniora*, *5*(1), 29–38.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Kerja, S., & Psikologi, B. (2015). Stres Kerja. *Buletin Psikologi*, *7*(2), 28–39. https://doi.org/10.22146/bpsi.7406

Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *5*(3), 200. https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167

Leonando Agsta, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya. *Agora*, *1*(3), 1.

Miswanto, Tesa, E. S., & Wibowo, B. S. (2019). Regenerasi; Peradaban; Produktivitas; Transisi Demografi; Generasi Y dan Z. *Telaah Bisnis*, *20*(2), 19–24.

Muslihati, A., Lady, L., & Susihono, W. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, *3*(1b), 191–197.

Naradhipa, H. D., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Universitas Brawijaya*, *X*.

Perdana, F. R., & Lestari, U. S. (2019). Analisis Kinerja Ojek Online Di Kota Banjarbaru. *Jurnal Kacapuri : Jurnal Keilmuan Teknik Sipil*, *1*(2), 102. https://doi.org/10.31602/jk.v1i2.1778

Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, *8*(2), 58. https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028

Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, *2*(1), 124–135. https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, *1*(1), 6–13. https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3

Subiyakto H & Algifari. (2011). *Praktikum statistika dengan MS EXCEL dan SPSS*. 300.

repository.stieykpn.ac.id