

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, KESEHATAN MENTAL, DAN PENGHARGAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA DI ERA *GIG ECONOMY*: STUDI KUANTITATIF PADA *FREELANCERS* DI BEKASI TIMUR

Cahyani Nurwa Putri¹, Adi Wibowo Noor Fikri^{2*}, Christophorus Indra Wahyu Putra³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

cahyaninurwap@gmail.com, adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id*, indrahatibie@gmail.com

***Corresponding Author:** Adi Wibowo Noor Fikri adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental, Penghargaan, Produktivitas

Received : 10, Jan

Revised : 19, Jan

Accepted: 15, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental dan Penghargaan terhadap Produktivitas Pekerja di Bekasi Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif. Penelitian mengambil sampel sejumlah 90 responden. Analisis data menggunakan software Smart Pls 4.0. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan Uji Hipotesis Path Koefisien diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,355, artinya penghargaan berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja *freelancers*. Berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-value sebesar 0,000

PENDAHULUAN

Pada era digital yang berkembang pesat, *gig economy* telah menjadi salah satu tren global yang paling menonjol dalam beberapa tahun terakhir. *Gig economy* adalah istilah yang merujuk pada sistem ekonomi atau sistem kerja di mana organisasi atau perusahaan lebih memilih merekrut kontrak jangka pendek atau karyawan independen. *Gig economy* menggunakan teknologi digital seperti platform daring (seperti aplikasi dan situs web). Kehadiran platform-platform digital seperti Tiktok Shop, Shopee, Gojek, Grab, Upwork, dan Freelancer.com yang memfasilitasi hubungan antara pekerja lepas (*freelancer*) dan pemberi kerja.

Sistem ekonomi gig telah berkembang karena tren pasar tenaga kerja dan ancaman resesi ekonomi. Menurut data yang dikumpulkan oleh BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah pekerja freelance di Indonesia mencapai 46,47 juta orang, atau 32% dari total angkatan kerja, yang mencapai 146,62 juta orang pada Februari 2023. Angka ini jauh lebih tinggi dari angka tahun 2022, ketika jumlah pekerja freelance berjumlah 34 juta orang, atau 24% dari total angkatan kerja

(Anisa Zulfani, 2024). Sistem ini memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi para pekerja untuk mengatur waktu kerja mereka secara mandiri, tetapi di sisi lain, menciptakan tantangan dalam hal kestabilan pendapatan dan kondisi kerja yang tidak pasti.

Bekasi Timur adalah area yang berkembang pesat sebagai pusat kota dan bisnis. Banyak bisnis di wilayah ini menggunakan sistem pekerja *freelance* yang fleksibel dan murah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka. Ini memberikan peluang besar bagi mereka yang ingin bekerja secara independen atau ingin mendapatkan penghasilan tambahan selain pekerjaan tetap mereka. (Author, 2024).

Penelitian tentang *gig economy* dan produktivitas pekerja *freelance* di Indonesia, khususnya di Bekasi Timur, masih relatif terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak membahas *gig economy* dari perspektif ekonomi makro atau dampak sosialnya secara umum. Namun, faktor-faktor khusus seperti pengaruh motivasi, kepuasan kerja, kesehatan mental, dan penghargaan terhadap produktivitas pekerja *freelance* belum banyak dipelajari secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi produktivitas para *freelancer* di Bekasi Timur.

TINJAUAN TEORITIS

Gig Economy

Gig Economy adalah sistem kontrak kerja jangka pendek antara individu yang membutuhkan jasa ketenagakerjaan dan pekerja bebas. Menurut Rouse (2019), contoh pekerja kontrak termasuk *freelancers*, kontraktor mandiri, pekerja berbasis proyek, dan lainnya (Masakazu et al., 2023).

Gig Economy adalah praktik ekonomi berbasis platform yang menggunakan internet yang berpusat pada kemampuan individu untuk mendapatkan uang sambil memiliki otonomi dan kekuasaan untuk merencanakan dan menentukan kapan dan di mana mereka akan bekerja untuk berhasil (Priyanka & Nasution, 2020).

Selain itu, "*gig economy*" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik ekonomi berbasis internet yang memungkinkan orang untuk memperoleh uang sambil tetap bebas dan memiliki otoritas untuk menentukan kapan dan di mana mereka akan bekerja.

Oleh karena itu, kesimpulan utama dari teori-teori di atas adalah bahwa *gig economy* memberikan kesempatan bagi individu untuk bekerja secara fleksibel, mendapatkan pekerjaan melalui *platform online*, dan memiliki kendali lebih besar atas jadwal dan lokasi kerja mereka. Ini mencerminkan pergeseran

dari cara kerja tradisional menuju model pekerjaan yang lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kinerja dengan waktu produksi. Kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan tenaga kerja, mesin, atau elemen produksi lainnya disebut produksi kerja, (Fitry Lubis et al., 2024)..

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran atau output berupa barang atau jasa dengan masukan atau inout berupa tenaga kerja, bahan, dan uang, (Sunarto & Maulana, 2021).

Untuk mengukur seberapa efisiensi seorang karyawan dalam mengubah input menjadi output yang menguntungkan, produktivitas karyawan diukur dari seberapa efektif mereka menghasilkan pekerjaan yang dapat meningkatkan keuntungan perusahaan dengan semaksimal mungkin (Handaru & Susita, 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, (Busro, 2018). Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan berusaha sepenuh hati untuk mencapai kepuasan, (Geza Mahesa Putra et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja, (Handoko, 2020).

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang karyawan melihat pekerjaan mereka, lingkungan kerja mereka, kerja sama mereka, kompensasi yang mereka terima, dan faktor fisik dan psikologis, (Edy Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, serta penilaian terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan, (Afandi, 2019).

Kesehatan Mental

kesehatan mental didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan adanya perkembangan yang optimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, sepanjang hal itu sesuai dengan keadaan orang lain, (Rozali et al., 2021).

Menurut American Psychological Association (APA), kesehatan mental didefinisikan sebagai "keadaan di mana terdapat penyesuaian yang berhasil atau tidak adanya psikopatologi." Ini mencakup aspek psikologis, emosional, perilaku, dan sosial, di mana individu tidak mengalami gangguan dalam area tersebut.

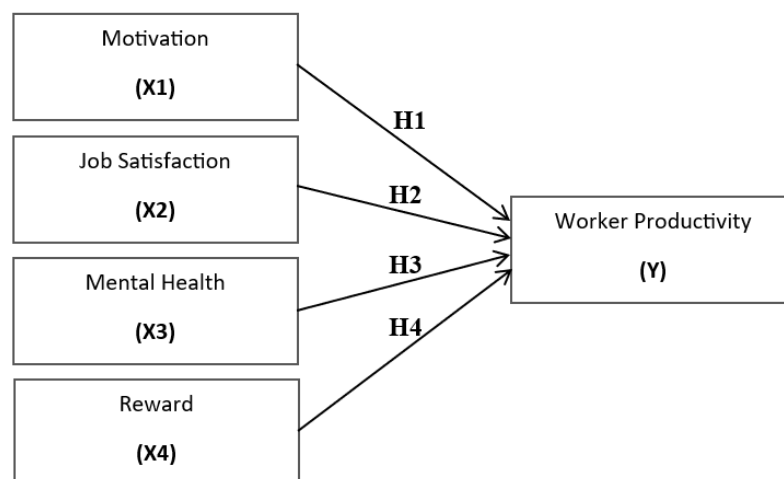
Penghargaan

Penghargaan, juga dikenal sebagai reward, diberikan oleh manajer kepada karyawan yang telah berprestasi dengan baik untuk memberikan penghargaan atas pekerjaan mereka, yang membantu mereka bersemangat untuk melakukan lebih banyak upaya dan mencapai potensi yang lebih besar (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022).

Penghargaan adalah upaya manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal (Marniati, Prof. Adjunct, 2020). Reward adalah insentif yang menggabungkan upah dengan kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka memiliki keunggulan kompetitif (Rahmah & Sari, 2023).

Kerangka Pemikiran

Studi ini berfokus pada dampak yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pekerja dan untuk mengetahui seberapa besar dampak motivasi, kepuasan kerja, kesehatan mental, dan penghargaan terhadap produktivitas kerja *freelancers* di era *gig economy*:



Sumber: Peneliti, 2024

METODOLOGI

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang memiliki struktur

dan mempunyai angka dalam penyajian data yang dianalisa menggunakan uji statistika (Saebani & Sutisna, 2019). Pengumpulan data digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama di suatu tempat secara terencana untuk menghasilkan kesimpulan penelitian, (Sulistiyowati, 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh freelancers di Bekasi Timur yang jumlah populasinya tidak diketahui secara pasti.

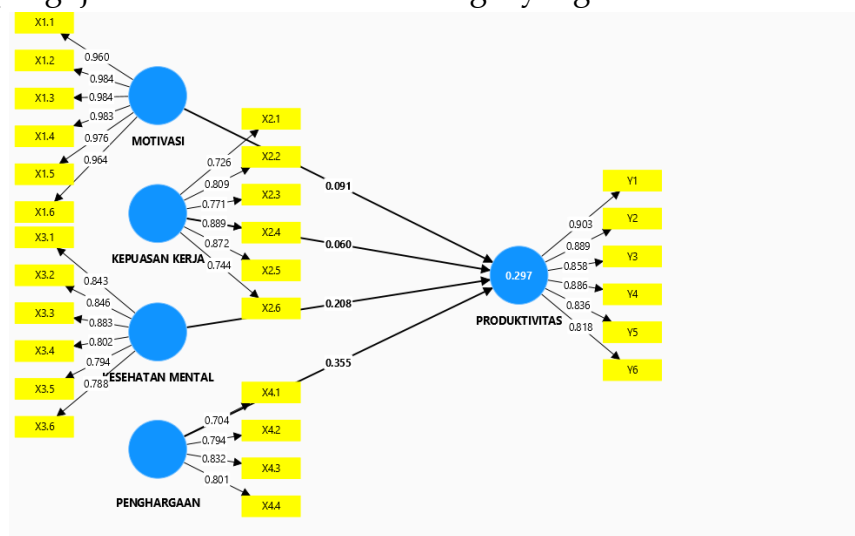
Karena jumlah dan besar sampel penelitian ini tidak diketahui secara pasti dan berubah-ubah, Sehingga penulis mengambil sampel penelitian dengan menggunakan rumus Hair et al. untuk menentukan sampel penelitian, yaitu dengan mengalikan jumlah indikator variabel dengan ukuran sampel minimum antara 5 hingga 10. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah $(18 \times 5 = 90)$. Dengan demikian, total responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 90 orang.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS 0.4 yang akan menguji outer model dan inner model untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji outer model dimana model menguji validitas dan reabilitas data dengan menunjukkan hubungan antara setiap indikator dan variabel latennya. Proses pemeriksaan terdiri dari empat tahap yaitu Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, Composite Reliability, dan Average Extracted. Smart PLS 4.0 digunakan untuk melakukan pengukuran ini.

Untuk memprediksi kelayakan indikator dalam penelitian ini, model struktural pengujian luar model adalah sebagai yang berikut:



Sumber: Data diolah dengan menggunakan Smart PLS 4.0, 2025

Gambar Outer Model Penelitian

Pada penelitian ini, diawali dengan pengujian pada outer model atau model pengukuran yang pertama kali dilakukan dengan menguji outer model atau loading factor. Berikut merupakan data awal pada loading factor yang telah diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai outer loadings > 0,70. Berdasarkan data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memenuhi syarat validitas.

Selanjutnya adalah uji reliability yang diukur dengan Composite Reliability. Diuji untuk memastikan tingkat konsistensinya baik. Suatu konstruk dinyatakan realibel jika nilai composite reliability > 0,7. Suatu indikator dari konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 dan nilai composite reliability melebihi 0,70. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dari konstruk atau variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Composite Reability (Rho_A)	Composite Reability	Average Variance Extracted (AVE)
<u>Motivasi</u>	0,990	0,991	0,991	0,951
<u>Kepuasan Kerja</u>	0,890	0,908	0,916	0,647
<u>Kesehatan Mental</u>	0,908	0,916	0,928	0,684
<u>Penghargaan</u>	0,791	0,788	0,864	0,615
<u>Produktivitas</u>	0,933	0,936	0,947	0,749

Sumber : Hasil uji Smartpls 2025

Tahapan berikutnya adalah pengujian inner model untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hasil outer model ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel Hasil Uji Path Coefficients (Uji Hipotesis)

<u>Hipotesis</u>	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
M > PR	0,091	0,086	0,113	0,804	0,421
KK > PR	0,060	0,076	0,134	0,447	0,655
KM > PR	0,208	0,086	0,136	1,526	0,127
PG > PR	0,355	0,361	0,097	3,659	0,000

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H1 = Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pekerja sebesar 0,804 (P-Value = 0.421), sehingga hipotesis ditolak.
2. H2 = Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y).
Variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas sebesar 0,134 (P-Values = 0,655), sehingga hipotesis ini ditolak.
3. H3 = Pengaruh Kesehatan Mental (X3) Terhadap Produktivitas (Y).
Variabel Kesehatan Mental tidak berpengaruh terhadap Produktivitas sebesar 1,526 (P-Value = 0,127), sehingga hipotesis ini ditolak.
4. H4 = Pengaruh Penghargaan (X4) Terhadap Produktivitas (Y). Variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas sebesar 3,659 (P-Values = 0,000), sehingga hipotesis ini diterima.

Selain itu penelitian ini juga mendapatkan hasil R² yang menunjukkan sejauh mana variabel laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Terdapat tiga kategori untuk interpretasi nilai R², yaitu 0,75 dianggap substansial, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah. Berikut adalah hasil pengujian R²:

Tabel Hasil Uji Coeficient Of Determinant (R²)

	R-Square
Produktivitas	0,297

Sumber : Data yang diolah Smartpls 4.0 , 2025

Tabel diatasmenunjukkan bahwa nilai R² untuk variabel Produktivitas adalah 0,297, yang termasuk dalam kategori lemah. Hal ini berarti 29,7% variasi dalam Produktivitas dapat dijelaskan oleh model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Hipotesis pertama melihat bagaimana Motivasi mempengaruhi Produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memengaruhi produktivitas dengan nilai (P-Value 0,421 > 0,05). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Nainggolan & Sudjiman, 2022) bahwa variabel Motivasi tidak memengaruhi produktivitas.

Hal ini menunjukan bahwa meskipun motivasi penting, dalam konteks pekerjaan freelance, ada lebih banyak fleksibilitas. Namun, variabel lain, seperti struktur pekerjaan, penghargaan, dan dukungan dari luar, mungkin lebih menentukan produktivitas. Motivasi internal saja tidak cukup untuk

memengaruhi pekerjaan freelancers tanpa lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan Perusahaan atau klien.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, menurut hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai ($P\text{-Value } 0,655 > 0,05$). Hasil penelitian ini sama sebanding dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Ngangi et al., 2019) bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Ini menunjukkan bahwa dalam pekerjaan freelance, kepuasan kerja mungkin tidak sepenuhnya relevan sebagai faktor yang memengaruhi produktivitas. Freelancers sering kali memiliki kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang biasanya relevan di pekerjaan formal mungkin tidak memiliki peran yang sama di gig economy. Faktor seperti kompensasi dan penghargaan mungkin lebih penting dalam konteks ini.

Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Produktivitas

Kesehatan Mental berdampak terhadap Produktivitas dikaji dalam hipotesis ketiga. Berdasarkan temuan penelitian, Kesehatan Mental tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai $P\text{-Value } (0,127 > 0,05)$. Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (de Oliveira et al., 2023) bahwa variabel Kesehatan Mental tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Dalam konteks ini, meskipun kesehatan mental penting untuk kesejahteraan individu, hasil penelitian menunjukkan bahwa freelancers mungkin memiliki strategi atau fleksibilitas dalam mengelola kondisi mental mereka tanpa secara langsung mempengaruhi produktivitas mereka. Pekerjaan freelance sering kali memungkinkan jadwal yang lebih fleksibel, yang dapat mengurangi tekanan psikologis meskipun tidak selalu meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas

Hipotesis keempat menguji dampak langsung Penghargaan terhadap Produktivitas. Berdasarkan hasil penelitian, Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Risda Lestari et al., 2021) bahwa variabel Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.

Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam mendorong produktivitas freelancers. Ketika freelancers merasa dihargai atas Upaya mereka, mereka cenderung termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penghargaan juga

menciptakan rasa pengakuan dan penghormatan terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental, dan Penghargaan terhadap Produktivitas *freelancers* di Bekasi Timur”, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas, Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas *freelancers* ($P\text{-value } 0,421 > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi internal saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan *freelance* yang fleksibel tanpa adanya faktor pendukung seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas, Kepuasan Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas *freelancers* ($P\text{-Value } 0,655 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun para *freelancers* merasa puas dengan kondisi kerja mereka, kepuasan tersebut tidak secara langsung memengaruhi peningkatan produktivitas. Sifat fleksibel dari pekerjaan *freelance* memungkinkan mereka untuk tetap bekerja sesuai dengan tuntutan tanpa bergantung pada tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
3. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Produktivitas, Kesehatan mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas *freelancers* ($P\text{-Value } 0,127 > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa, meskipun kesehatan mental penting untuk kesejahteraan seseorang, mereka mengelola stress tanpa memengaruhi produktivitas dengan langsung.
4. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas, Penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *freelancers* ($P\text{-Value } 0,000 < 0,05$). Penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, mendorong *freelancers* untuk lebih baik dan merasa dihargai atas pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, M., Aprilia, D., & Distina, P. P. (2021). Kontribusi Psikoterapi Islam bagi Kesehatan Mental. *Psychosophia: Journal of Psychology, Religion, and Humanity*, 3(2), 165–187. <https://doi.org/10.32923/psc.v3i2.2093>
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Anwar, F., & Julia, P. (2021). Analisis Strategi Pembinaan Kesehatan Mental Oleh Guru Pengasuh Sekolah Berasrama Di Aceh Besar Pada Masa Pandemi. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 7(1), 64–83.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).

- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., & Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature. *Applied Health Economics and Health Policy*, 21(2), 167–193. <https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Fitry Lubis, A. R., Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, P., & Kesehatan Masyarakat, F. (2024). Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Hubungan Antara Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Indonesia.
- Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91–102. <https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT ARTOLITE INDAH MEDIATAMA). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 10(2), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.vii>
- Hans Tampubolon, B. P., & Nugraheni, R. (2013). Penghargaan dan Sanksi (Studi pada karyawan pelaksana PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Mayang). *Diponegoro Journal of Management*, 2(2), 1–10. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Irfani, A. M., & Bantarti, W. (2023). Mental Health Promotion for Productivity of Employee at Workplace in Indonesia. *Asean Social Work Journal*, 11(1), 38–48. <https://doi.org/10.58671/aswj.v11i1.34>
- Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- Masakazu, K. M., Ersi Sisdianto, Gede Suwardika, & Dhimas Setyo Nugroho. (2023). Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15(1), 214–225. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v15i1.61469>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Intelektiva*, 3(9), 1–23 <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0Ahttp>

- s://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1-23.
file:///D:/PROPOSAL
B/nasron.pdf%0D%0Ahttps://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produkti.pdf
- Nurrahmah, A., Mulyatna, F., & Karim, A. (2021). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Interaktif bagi Guru dan Dosen. *E-Dimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 12(3), 407-412.
<https://doi.org/10.26877/edimas.v12i3.6153>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pawastri, N., Istiatin, I., & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 73-81. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.471>
- Priyanka, E., & Nasution, S. H. (2020). Gig Economy dan Potensinya untuk Pemberdayaan Perempuan di Indonesia. *Center For Digital Society*, 66.
- Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah, P. O. S. (2022). PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT, KEPUASAN KERJA, DAN KREATIVITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA FREELANCE DI KOTA MADIUN (Studi Kasus Pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer). *Simba*, 2686-177(September), 26861771.
- Raden Soebiartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171- 185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap. *JURNAL ECONOMINA Volume*, 2(3).
- Rahman, M. H., Fatema, M. R., & Ali, M. H. (2019). Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee's Performance: An Empirical Study. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 10(4), 1-10.
<https://doi.org/10.9734/ajeba/2019/v10i430112>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66.
<https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulailiy Jurnal Manager*, 4(1), 28-33.
<http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/MANAGER>

- Rozali, Y. A., Sitasari, N. W., & Lenggogeni, A. (2021). Meningkatkan Kesehatan Mental Di Masa Pandemic. *Jurnal Pengabdian Masyarakat AbdiMas*, 7(2). <https://doi.org/10.47007/abd.v7i2.3958>
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Sanistasya, P. A. lita, Juarai, M. M., & ... (2022). Meningkatkan Potensi Ekonomi Kreatif Dalam UMKM di Desa Budaya Lekaq Kidau. *Jurnal Pengabdian ...*, 3(2), 1063–1067. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/482%0Ahttps://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/download/482/410>
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Setiawan, A., & Malawat, M. S. (2020). Pengaruh Keterampilan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. ix Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. *Jurnal Sains Ekonomi (JSE)*, 1(2), 50–61.
- Setiawan, M. H., Komarudin, R., & Kholifah, D. N. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Tampilan Dan Promosi Terhadap Keputusan Pemilihan Aplikasi Marketplace. *Jurnal Infortech*, 4(2), 141. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/infortech139>
- Sulistiyowati, W. (2023). Buku Ajar Statistika Dasar. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>
- Vučeković, M., Avlijaš, G., Marković, M. R., Radulović, D., Dragojević, A., & Marković, D. (2023). The relationship between working in the “gig” economy and perceived subjective well-being in Western Balkan countries. *Frontiers in Psychology*, 14(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180532>
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Latar belakang Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting atau tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi , baik intitusi maupun perusahaan serta berfungsi sebagai aset yang harus perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai ki. 06(01), 154–160.

- Yusuf, M., & Suwardana, H. (2023). Relationship Motivation and Job Satisfaction on Employee Productivity. *Innovation Research Journal*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.30587/innovation.v4i1.5635>
- Zied, A., Zohri, A., & Djaelani, A. K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu. *E-Jurnal Riset Manajemen Universitas Islam Malang*, 12(02), 671–679.