



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHASILAN TERHADAP
MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA**

KARYAWAN

(STUDI PADA UMKM DI KECAMATAN GONDANGLEGI, KABUPATEN MALANG)

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Fayi' Hilmy Musyafiq

(21901081382)

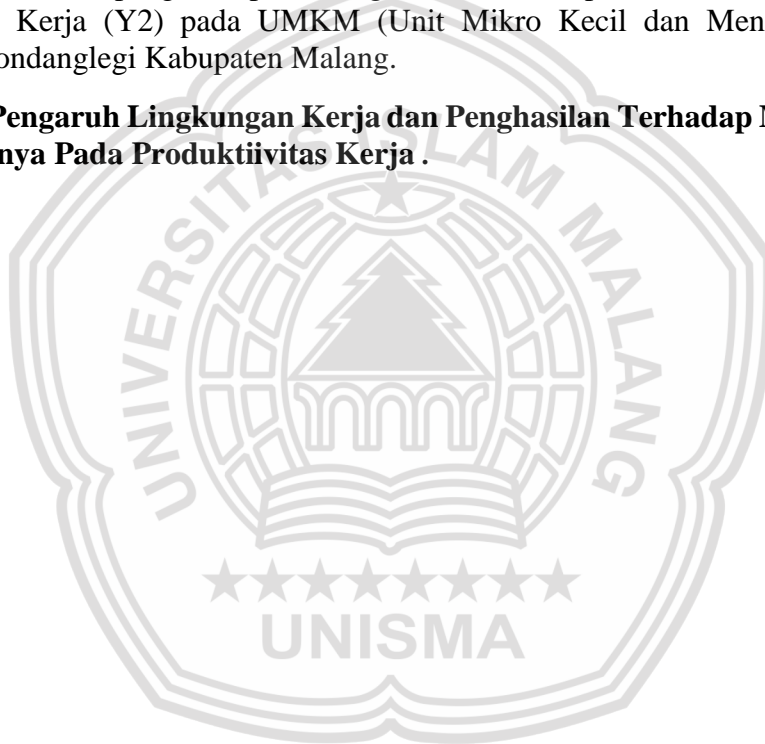


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MANAJEMEN
MALANG
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Motivasi dan Dampaknya Produktiivitas Kerja (Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus dari Malhotra dengan perhitungan jumlah Indikator di kali dengan 5 (18x5) hasil perhitungan sebanyak 90 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Penghasilan (X2), berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi (Y1), dan Produktiivitas Kerja (Y2) pada UMKM (Unit Mikro Kecil dan Menengah) di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang.

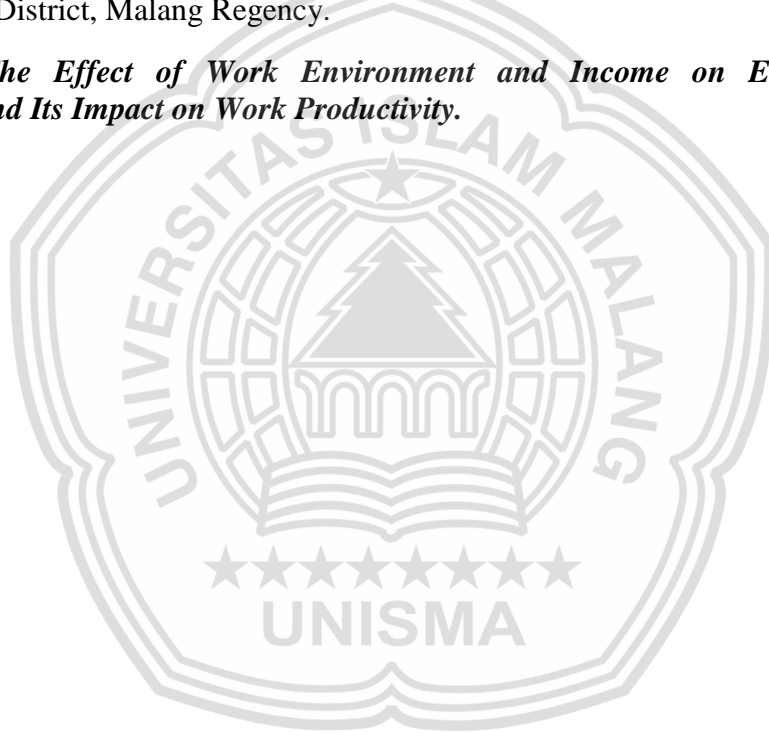
Kata kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghasilan Terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Produktiivitas Kerja .



ABSTRACT

This study aims to determine The Influence of the Work Environment and Income on Employee Motivation and the Impact on Work Productivity (In UMKM in Gondanglegi District, Malang Regency). This research is a type of quantitative research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique uses the formula from Malhotra with the calculation of the number of indicators multiplied by 5 (18x5) the calculation results are 90 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that significantly. Effect of Work Environment (X1), Income (X2), significant positive effect on Employee Motivation (Y1), and Work Productivity (Y2) in MSMEs (Micro, Small and Medium Units) in Gondanglegi District, Malang Regency.

Keywords: The Effect of Work Environment and Income on Employee Motivation and Its Impact on Work Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat meningkat, cara kerja setiap organisasi senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan yang lebih canggih. Berkembangnya suatu organisasi tentunya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai pelaksana perintah dan kebijakan organisasi, tetapi lebih berperan sebagai subyek atau pelaku yang turut menentukan kelangsungan terhadap suatu organisasi (Aji, 2020). Pada saat ini fungsi sumber daya manusia diarahkan untuk menambah nilai yang tinggi pada suatu organisasi. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, melainkan juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo dan Setiawan, 2015).

Hingga saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data BPS (Badan Pusat Statistik) menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen (Februari 2022). Tenaga kerja dengan pendidikan terakhir SMP sebesar 18,23 persen, SMA 18,23 persen dan SMK sebesar 11,95 persen. Sementara tenaga kerja dengan pendidikan akhir diploma I/II/III dan universitas hanya sebesar 12,60 persen (BPS, 2022). Pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar dalam

mencetak kualitas SDM yang unggul, inovatif dan kreatif yang akan menjadi kunci utama peningkatan kualitas SDM terutama di sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Dalam hal peningkatan kinerja SDM, juga diperlukan motivasi dari SDM, karena tanpa adanya motivasi kinerja yang ada pada SDM tidak akan optimal (Nugroho, 2020).

Tabel 1. 1 Data Lulusan Tenaga Kerja di Indonesia (BPS 2022)

No	Sekolah	Persentase
1	SD (Sekolah Dasar)	39,10%
2	SMP (Sekolah Menengah Pertama)	18,23%
3	SMA (Sekolah Menengah Atas)	18,23%
4	SMK (Sekolah Menengah Kejuruan)	11,95%
5	Diploma I/II/III	12,60%

Sumber data : Badan Pusat Statistik 2022

Menurut Rudjito (2003), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang punya peranan penting dalam perekonomian Negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya. UMKM adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan

yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses (Sunyoto, 2012).

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Rivai (2010) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan prilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi.

Penghasilan karyawan merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang upahnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan karyawan. Mangkunegara (2004:89) Mengemukakan suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisai kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemberian insentif kepada para karyawan baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya Manullang (2004:147).

UMKM di Kabupaten Malang khususnya di Kecamatan Gondanglegi sebagian besar sebagai usaha kecil yang tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang turun temurun. Kondisi yang demikian akan berakibat pada keterbatasan SDM usaha kecil baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan ketrampilannya. Penghasilan karyawan di sektor UMKM dengan Omzet Rp50 – 500 juta (Database, 2020) tergolong rendah yaitu dibawah UMR (Upah Minimum Regional) Sebagai informasi, berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2008, usaha mikro adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp 50 juta dengan omzet tahunan paling banyak Rp300 juta per tahun. Sementara, usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih Rp50 - Rp500 juta. Adapun hasil penjualan bisnis antara Rp300 juta - Rp2,5 miliar per tahun secara yuridis ditegaskan bahwa pengusaha/perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, namun terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum, pengecualian upah minimum tersebut hanya berlaku bagi usaha mikro dan usaha kecil tidak untuk usaha menengah (Anggara (2023)). Jumlah UMKM yang terdaftar di kecamatan Gondanglegi ada 40 jenis produk (Database ,2022).

Berdasarkan fenomena yang telah teridentifikasi berkaitan dengan hubungan lingkungan kerja di sektor UMKM tersebut sudah cukup baik, tetapi masih terdapat sedikit masalah berkaitan dengan keluar masuknya seorang karyawan dikarenakan hubungan lingkungan kerja tidak sesuai yang disebabkan pekerjaan yang ada di UMKM kecamatan Gondanglegi dengan masalah lingkungan fisik maupun non fisik Kurnia (2018).

Penelitian ini di perkuat oleh research gap pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya (2017), Mukmin (2021) , Sitanggang (2021), Nursyafriani (2019) dan Kurniati (2019). Mereka memperoleh hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja dan Penghasilan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghasilan Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Produktiivitas Kerja (Studi Pada Umkm Di Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang) “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UMKM di Gondanglegi ?
2. Bagaimana Penghasilan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UMKM di Gondanglegi ?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktiivitas Kerja pada UMKM di Gondanglegi ?
4. Bagaimana Penghasilan berpengaruh terhadap Produktiivitas Kerja pada UMKM di Gondanglegi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini, yaitu

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM di Gondanglegi

2. Mengetahui pengaruh Penghasilan terhadap motivasi kerja karyawan pada UMKM di Gondanglegi
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada UMKM di Gondanglegi
4. Mengetahui pengaruh Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada UMKM di Gondanglegi

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang seperti diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan baik secara praktis maupun teoritis. Berikut manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa atau pihak lain untuk pengembangan keilmuan bidang ilmu Manajemen khususnya pada mata kuliah yang didalamnya membahas tentang proses perumusan kebijakan serta Sumberdaya Manusia, seperti Mata kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia, Entrepreneurship, Metodologi Penelitian.

2. Manfaat Praktis

Dalam manfaat praktis dibagi menjadi tiga bagian, yaitu manfaat untuk peneliti, untuk peneliti selanjutnya dan untuk perguruan tinggi.

- 1) Manfaat untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan dasar untuk melakukan penelitian terbaru.

- 2) Manfaat untuk peneliti

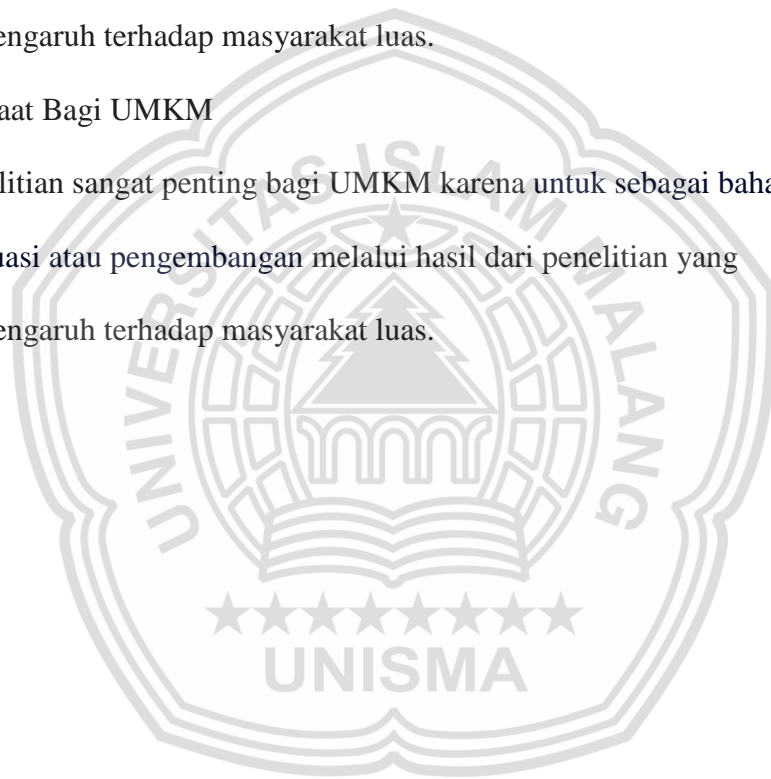
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam, pengetahuan tentang lingkungan kerja dan penghasilan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada Produktiivitas Kerja.

3. Manfaat Perguruan Tinggi

Penelitian sangat penting bagi perguruan tinggi karena mengembangkan materi pengajaran dapat mendukung pengabdian masyarakat dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.

4. Manfaat Bagi UMKM

Penelitian sangat penting bagi UMKM karena untuk sebagai bahan evaluasi atau pengembangan melalui hasil dari penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penghasilan Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, dan Penghasilan terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, dan Penghasilan maka akan semakin meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja.
- b. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi namun berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang positif dapat meningkatkan Motivasi secara tidak signifikan namun dapat meningkatkan Produktivitas Kerja secara signifikan.
- c. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa Penghasilan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja (Studi Pada UMKM di Kecamatan Gondanglegi

Kabupaten Malang). Hal ini menunjukkan bahwa Penghasilan yang positif dapat meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja.

1.2 Keterbatasan

Dalam penelitaian ini terdapat keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya terbatas di beberapa UMKM di kecamatan Gondanglegi di Kabupaten Malang.
2. Penelitian koefisien determinasi ini hanya menunjukkan kontribusi 28,9% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Motivasi dan 25,8% pada Lingkungan Kerja dan penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sisanya 71,1% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Motivasi dan 74,2% pada Lingkungan Kerja dan Penghasilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

ini.

1.3 Saran

Beberapa saran dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya dimohon melengkapi indikator-indikator yang tidak ada dalam penelitian ini sehingga UMKM bisa mengetahui variabel apa saja yang dapat lebih meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam UMKM tersebut.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dicabang yang tidak ada didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- WULANDARI, D. S., & Jaenudin, R. (2023). *PENGARUH AKTIVITAS BERWIRAUSAHA TERHADAP PRESTASI BELAJAR MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- AS, A. E., Aulia, U., & Hatta, M. (2022). Peranan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Nurul Hidayah Baba dalam Meningkatkan Prekonomian Masyarakat Melalui Pengelolaan Kerupuk Dangke di Dusun Baba Desa Cendana Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, 3(2), 655-622.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Alfarisyi, M. (2022). *ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR WILAYAH BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- 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), 47-62.
- Retnaningtyas, D. T. R., AR, M. D., & Saifi, M. (2015). Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya mendukung Pengendalian Intern Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1.
- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Mukmin, M., Pangiuk, A., & Fielnanda, R. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. MAKIN GRUP DI DESA TELUK*

- RENDAH KAB. TEBO* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA PEGAWAI. *Waisya: Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86-98.
- Gunawan, G., & Mulyaningrum, S. E. (2022). *LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MATA CICENDO BANDUNG (BAGIAN INSTALASI RAWAT INAP & JALAN)* (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Prabowo, W. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGUSAHA BOLEN PIA BALEDONO DI KABUPATEN PURWOREJO. *PROSPECT (Jurnal Manajemen dan Akuntansi)*, 20(1), 61-73.
- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara Ii. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142-154.
- Uyun, P. L. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAPPELITBANG KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Marbun, S. N. B., & SE, M. (2022). MANAJEMEN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM)*, 173.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktiivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- 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), 66-79.

- Kesuma, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh gaji dan insentif terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*, 12, 1(1), 36-41.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 1(1), 56-64.
- Gunadi, E. (2018). Hubungan Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan M-sport Futsal Center. *Agora*, 6(1).
- Yuliyani, R. (2021). *Implementasi Bauran Pemasaran Pada Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Pelanggan Jamane Kopi di Pulo Gebang Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Aulia, A. R., & Yuliaty, A. L. (2019). Pengaruh city branding “a land of harmony” terhadap minat berkunjung dan keputusan berkunjung ke puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(3), 67-75.
- LEFRIANDI, N. (2022). *SISTEM PENYIMPANAN ARSIP PADA BAGIAN KESEKRETARIATAN BADAN KESBANGPOL PROVINSI SUMATERA SELATAN* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Hasanah, S., & Muzaffar, A. (2022). Minat Siswa Kelas IX Dalam Mengikuti Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di SMPN 11 Muaro Jambi. *Indonesian Journal of Sport Science and Coaching*, 4(1), 100-109.
- Ratuliu, N. M. (2019). *Tinjauan Keaktifan Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas Xi Sma Pasundan 7 Bandung* (Doctoral dissertation, FKIP UNPAS).
- Rahayu, N. (2017). Pengaruh pengetahuan perpajakan, ketegasan sanksi pajak, dan Tax amnesty terhadap kepatuhan wajib pajak. *Akuntansi Dewantara*, 1(1), 15-30.
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Papa PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Tebet Barat Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 36.
- Setiawati, S. (2021). Analisis pengaruh kebijakan deviden terhadap nilai perusahaan pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581-1590.

Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1)

