

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah institusi tidak terlepas dari tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Kinerja pegawai memiliki korelasi erat dengan mutu SDM yang dimiliki. Veitzhal (2020) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan bentuk konkret dari perilaku individu yang mencerminkan hasil capaian kerja, disesuaikan dengan peran masing-masing dalam lingkup korporasi.

Peran SDM dipandang sebagai salah satu variabel krusial dalam keberlangsungan organisasi atau lembaga. Individu yang mengemban profesi sebagai pekerja, staf, pegawai maupun buruh, secara umum adalah pelaku aktivitas kerja yang diberi kompensasi finansial oleh pihak manajerial (Subagyo & Purnomo, 2022). Kompensasi tersebut diberikan berdasarkan kapabilitas perusahaan, integritas posisi pekerjaan, serta capaian prestasi yang ditunjukkan. Oleh sebab itu, SDM perlu dikelola secara strategis dan terarah agar tujuan korporasi dapat diraih secara optimal.

Umumnya, entitas bisnis dibentuk dengan orientasi pada perolehan profitabilitas. Maka dari itu, aspek ketenagakerjaan menjadi titik krusial yang wajib diutamakan dalam upaya mencapai hal tersebut (Purnomo, 2025). Dalam praktik produksi, keberadaan SDM mutlak diperlukan sebagai penggerak proses. Dibandingkan dengan komponen produksi lainnya, tenaga kerja manusia tidak dapat disamakan begitu saja, karena manusia membawa dimensi kognitif, afektif, dan *volitif* yang unik berwujud pikiran, emosi, kehendak, serta aspirasi untuk terus meningkatkan performa produktifnya.

Menurut Mukti (2021), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) dalam suatu aktivitas produksi pada kurun waktu tertentu. Masukan tersebut mencakup unsur-unsur seperti manajerial, sumber daya manusia, biaya operasional, dan perangkat produksi. Dengan demikian, peningkatan produktivitas sangat dipengaruhi oleh cara input-input ini diorkestrasi dalam sistem kerja yang terintegrasi.

Produktivitas kerja di PR Bina Karya Tobacco menunjukkan adanya efisiensi dan efektivitas kerja yang konsisten, hal tersebut ditunjukkan dengan adanya surplus perusahaan dalam beberapa bulan. Namun dibalik itu, acapkali perusahaan juga mengalami penurunan produktivitas karyawan yang menjadi sebuah gejala ketidakseimbangan antara harapan manajemen dan hasil kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat ditinjau dari tiga faktor utama, yaitu motivasi, sistem penggajian, serta pemberian insentif. Irawan (2018) menyatakan bahwa variabel motivasi, gaji, dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, persoalan yang terjadi di PR Bina Karya Tobacco bukan hanya bersifat administratif, tetapi berdampak langsung pada efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), produktivitas karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan optimalnya pendayagunaan SDM dengan maksud meraih tujuan. Karyawan yang produktif tidak hanya memberikan hasil kerja yang optimal tetapi juga meningkatkan moral tim dan citra perusahaan. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan penghargaan menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Irawan (2018) pada temuannya memperkuat argumen ini dengan bukti empiris bahwa ketiga variabel tersebut punya pengaruh yang bersifat positif dan nilainya signifikan dalam upaya peningkatan produktivitas. Muslih (2012) menerangkan adanya faktor seperti motivasi, gaji, dan insentif yang berdampak terhadap produktivitas karyawan.

Sebagaimana diketahui terjadi pada PR Bina Karya Tobacco yang memperlihatkan kurangnya motivasi karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan karyawan kurang memiliki semangat kerja, sehingga tidak disadari memengaruhi produktivitas kerja. Padahal hal tersebut sangat ditopang dengan adanya motivasi yang baik. Sejalan dengan pendapat Handoko (2016) bahwa di berbagai perusahaan, motivasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor meningkatnya produktivitas kerja. Asumsi itu kemudian juga sesuai hasil riset terdahulu oleh Leksono (2022) bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan

keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja.

Secara esensial, motivasi dapat diinterpretasikan sebagai sekumpulan determinan psikologis yang mendorong individu untuk menunjukkan perilaku tertentu dalam upaya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Satria (2017), motivasi kerja merupakan entitas kekuatan dinamis yang berasal baik dari internal maupun eksternal individu, yang memengaruhi intensi untuk bekerja, serta mempertimbangkan arah tindakan, kekuatan dorongan, dan konsistensi usahanya.

Rangsangan motivasional yang bersifat membangkitkan antusiasme dan disampaikan secara tulus tanpa pretensi telah terbukti mampu mendorong karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan rasa tanggung jawab tinggi dan tanpa menunjukkan resistansi. Ketika motivasi diberikan secara konstruktif, maka pekerjaan tidak lagi dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai panggilan profesionalisme yang dijalankan dengan integritas.

Darmawan (2022) menegaskan bahwa tiap pekerja membawa dorongan motivasional yang unik sebagai pemicu dalam pelaksanaan tugasnya. Motivasi ini menstimulasi etos kerja dan mengarah pada pencapaian output yang optimal. Dengan demikian, tingkat produktivitas dalam perusahaan sangat ditentukan oleh keberagaman dan kekuatan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat di dalamnya.

Suryadewi, Sintaasih, dan Giantari (2020) mengemukakan hasil risetnya bahwa motivasi adalah sebuah nilai yang punya dampak kepada produktivitas kerja. Dengan motivasi juga bisa mendapatkan imbalan atau gaji yang sebanding dengan semangat kerjanya. Muslih (Muslih, 2012) menegaskan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika dikombinasikan dengan pemberian insentif dan gaji yang memadai.

Dalam praktiknya, masalah ketidakpuasan terhadap gaji masih menjadi salah satu pemicu rendahnya produktivitas karyawan di berbagai perusahaan. Termasuk di PR Bina Karya Tobacco, yang mana banyak karyawan merasa bahwa gaji yang diterima masih belum sebanding akan bobot pekerjaan yang.

Gaji yang di alokasikan perusahaan mungkin banyak yang setara dengan UMR Tulungagung tetapi tidak ada peningkatan gaji setelah bekerja lebih dari setahun. Padahal gaji juga menjadi salah satu variabel yang dapat membantu mengembalikan performa kerja karyawan. Aktualisasi tersebut berhubungan akan hasil penelitian Simamora (2018) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian antara gaji yang diberikan dan harapan karyawan dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja.

Lazuardi (2020) menyatakan bahwa gaji punya dampak yang besar pula terhadap produktivitas karyawan dalam tanggung jawab kerjanya. Pemberian gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja akan sedikit banyak bisa memengaruhi instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja individu ddi dalamnya menjadi lebih maksimal. Suprpto (2021) menyatakan bahwa setiap karyawan membutuhkan gaji untuk semua pekerjaannya, tetapi muncul permasalahan yang terkait dengan gaji seperti ada beberapa perusahaan yang menunda gaji karyawan, karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun atau dua tahun gajinya tidak pernah naik, padahal kenaikan gaji urgen untuk karyawan.

Selain gaji, sistem insentif yang kurang jelas atau tidak konsisten sering menjadi penyebab turunnya semangat dan inisiatif kerja karyawan. Seperti yang terjadi di PR Bina Karya Tobacco yang menunjukkan bahwa insentif yang diterima oleh para karyawan kurang sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Selain itu, tidak adanya insentif yang diberikan setelah perusahaan mengalami keuntungan penjualan pada bulan tertentu. Padahal pemberian penghargaan berupa insentif, secara tidak langsung memengaruhi produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Ini berkaitan pada penelitian Rivai (2013), ketika upaya ekstra dan pencapaian kerja tidak diimbangi dengan insentif yang layak, karyawan cenderung kehilangan motivasi untuk memberikan produktivitas kerja terbaiknya.

Zulkarnaen (2017) memformulasikan bahwa insentif merupakan kompensasi finansial yang diberikan sebagai tambahan di luar honorarium pokok, yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap capaian kinerja

dan kontribusi signifikan dari para pegawai. Menurut Akila (2017), pemanfaatan insentif dalam lingkungan kerja dilakukan sebagai strategi retensi dan stimulasi produktivitas karyawan, agar mereka terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang lebih optimal dan efisien. Mekanisme ini secara implisit menjadi sarana untuk memperkuat loyalitas serta memperpanjang masa keterikatan karyawan dalam sistem organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2021) mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan signifikan antara pemberian insentif dan tingkat produktivitas tenaga kerja. Artinya, insentif mampu bertindak sebagai penguat motivasional yang memengaruhi intensitas dan kualitas kerja pegawai. Sementara itu, Muslih (Muslih, 2017), melalui studinya, menunjukkan bahwa besaran gaji memiliki korelasi signifikan terhadap performa tenaga medis di Rumah Sakit Aura Syifa Kediri.

Lebih lanjut, temuan empiris Tohari (Tohari et al., 2024) mengungkapkan bahwa insentif fiskal yang disalurkan oleh otoritas perpajakan secara signifikan dan positif meningkatkan tingkat kepatuhan pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Kediri. Dengan kata lain, intensifikasi kebijakan insentif terbukti memiliki efek konstruktif terhadap perilaku kepatuhan wajib pajak sektor informal.

Fenomena yang terjadi di PR Bina Karya Tobacco sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok, ditemui berbagai persoalan berkaitan dengan motivasi, gaji dan juga insentif karyawan yang bisa memengaruhi produktivitas. Adapun gaji diberikan berbeda bervariasi, ada yang di bawah dan ada yang di atas UMR Tulungagung, meskipun demikian, terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapat peningkatan gaji setelah bekerja lebih dari setahun, tidak adanya insentif yang diberikan setelah perusahaan mengalami keuntungan penjualan pada bulan tertentu. Dari beberapa keluhan dari karyawan tersebut, akan berdampak pada semangat kerja atau motivasi karyawan yang menurun untuk bekerja lebih giat, maka produktivitas kerja juga akan menurun. Jika terus-menerus seperti ini akan merugikan dan perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya.

Muslih (2024) menemukan bahwa minat beli konsumen di minimarket Indomaret dan Alfamart di Kota Kediri tidak langsung memengaruhi keputusan pembelian, melainkan dimediasi oleh faktor lokasi yang berperan sebagai bentuk “kenyamanan eksternal” atau daya tarik tambahan. Secara implisit, temuan ini dapat dikaitkan dengan situasi di tempat kerja, di mana motivasi karyawan belum cukup untuk meningkatkan produktivitas apabila tidak disertai insentif atau fasilitas kerja yang mendukung (Anas et al., 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini mendukung pemikiran bahwa motivasi perlu diperkuat oleh elemen eksternal. Fenomena dan *gap research* yang telah disampaikan oleh peneliti tersebut yakni tentang faktor motivasi, gaji, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, menjadikan peneliti niat mengangkat penelitian melalui judul **Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Motivasi, Gaji, Dan Insentif Karyawan Di PR Bina Karya Tobacco Tulungagung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan eksplanasi dalam bagian latar belakang, maka permasalahan yang hendak disorot dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, apabila ditinjau secara parsial, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pada PR Bina Karya Tobacco Tulungagung?
2. Apakah gaji, apabila ditinjau secara parsial, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pada PR Bina Karya Tobacco Tulungagung?
3. Apakah insentif, apabila ditinjau secara parsial, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja pada PR Bina Karya Tobacco Tulungagung?
4. Apakah secara simultan motivasi, gaji, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PR Bina Karya Tobacco Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konstruksi argumentatif dari latar belakang dan formulasi permasalahan yang telah dijabarkan, maka tujuan investigasi ilmiah ini dirancang untuk:

1. Mendeskripsikan pengaruh parsial dari faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Bina Karya Tobacco Tulungagung.
2. Mendeskripsikan pengaruh parsial dari faktor gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PR Bina Karya Tobacco Tulungagung.
3. Mendeskripsikan pengaruh parsial dari faktor insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PR Bina Karya Tobacco Tulungagung.
4. Mendeskripsikan pengaruh simultan dari faktor motivasi, gaji, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PR Bina Karya Tobacco Tulungagung..

D. Manfaat Penelitian

Temuan dalam studi ini diharapkan mampu menghadirkan nilai aplikatif yang relevan, baik bagi institusi perusahaan maupun masyarakat luas. Manfaat yang dapat dikonstruksikan melalui riset ini diklasifikasikan ke dalam dua ranah utama, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam disiplin Manajemen, secara khusus dalam sub bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan mengangkat variabel motivasi, kompensasi finansial (gaji), serta insentif sebagai faktor determinan terhadap produktivitas kerja, penelitian ini dirancang untuk memberikan kontribusi konseptual terhadap teori-teori terkait dinamika perilaku organisasi dan efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan/Organisasi

Informasi empiris yang dihasilkan dari studi ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan telaah dan refleksi bagi pihak manajerial dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan. Pengetahuan

mengenai sejauh mana pengaruh motivasi, gaji, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja akan memfasilitasi pengambilan keputusan strategis yang lebih tepat sasaran dan berbasis data.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini telah memberikan ruang untuk memperluas kapabilitas intelektual dan metodologis peneliti, terutama dalam memahami secara lebih mendalam keterkaitan antara variabel psikososial dan output kerja individu. Kegiatan ini juga menambah pengalaman empiris peneliti dalam pelaksanaan riset kuantitatif berbasis perilaku organisasi.

c. Bagi pengembang ilmu pengetahuan

Sebagai dokumen ilmiah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur rujukan oleh para akademisi dan peneliti berikutnya yang hendak mengkaji topik sejenis. Keberadaan studi ini diharapkan memperkaya sumber pustaka mengenai relasi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas dalam konteks organisasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Agency Virtual Assistant Jakarta). *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1 SE-), 66–72. <https://doi.org/10.33395/remik.v8i1.13232>
- Akila, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35–48. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Anas, M., Zulistiani, Kurnia, I., Daniati, E., Muslih, B., Riwayatningsih, R., & Yanti, N. E. (2023). Developing Critical Thinking Achievement in Macroeconomics Course Trough ADI Learning Based. *Revista de Gestãõ Social e Ambiental*, 17(8), e03686. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n8-010>
- Anugraheni, V. D. (2025). Produktivitas Buruh Linting Rokok: Peran Usia, Masa Kerja, dan Gaji di Pabrik Praoe Lajar Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 4(2).
- Anwar, S., & Putra, M. N. (2025). Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang. *Economics and Digital Business Review*, 2(1).
- Brilyanto, A. P. (2025). Hubungan Antara Kualitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai UMKM Kuliner Halal di Bandung Raya. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 17–36.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Fitria, F., & Paleni, H. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Loyalitas Kerja di PT. PP London Sumatera. *Prosiding ESCAF*.
- Hidayat, H. (2025). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Punden Mulyoagung Kabupaten Malang*. Universitas Muhammadiyah.
- Hikmah, H., & Siagian, M. (2020). Analisis Tingkat Literasi Keuangan, Experienced Regret, dan Risk Tolerance pada Keputusan Investasi di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.142>
- Kurnia, R. H., Delima, R. H., & Asmara, W. S. (2025). Pengaruh Pemberian Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Bumi Pratama. *Citra Ekonomi*, 5(2).

- Lazuardi, S. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT. Indomarco Prismaatama Gresik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.30736/jpim.v5i3.347>
- Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28(1), 129–137. <https://doi.org/10.1037/h0035519>
- Lubis, A. R. A., & Sitepu, J. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia Cabang Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional PSSH*.
- Mukti, A. R., A'yun, Q., & Suparto, S. (2021). Analisis Produktivitas Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX) (Studi Kasus: Departemen Produksi PT Elang Jagad). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.31284/j.jtm.2021.v2i1.1525>
- Muslih, B. (2012). Optimizing Employee Performance through an Effective Combination of Leadership, Work Ethic, and Work Discipline: A Study in the Contemporary Business Context. *Proceeding Kilisuci International*. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/ck0bg002>
- Muslih, B. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu : Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(2013), 30–39.
- Muslih, B., Ratnanto, S., & Leksono, P. Y. (2024). The Role of Location Mediation on Purchase Interest Towards Consumer Purchase Decision in Retail Industry. *International Conference of Business and Social Sciences*, 3(1), 540–547. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.415>
- Naufal, M., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Punden Mulyoagung Kabupaten Malang. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1).
- Ompusunggu, V. M., & Nainggolan, R. O. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berkat Bersama Teknik Medan. *Jurnal Saintek Sosial Dan Humaniora*, 3(1).
- Purnomo, H. (2025). Manajemen Logistik Dan Rantai Pasokan. In *Bandung Indonesia* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Media Sains Indonesia.
- Rahayu, E. P., & Romadiah, U. (2025). Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perkebunan Kelapa Sawit (PKS) PT X. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2).
- Ramdhani, A. A. (2025). *Peningkatan Produktivitas Kerja Berbasis Kompetensi dan Motivasi Kerja yang Dimoderasi Religiusitas pada PT Equityworld Futures*.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4).

<https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>

- Rivai Veitzhal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Rosyidah, E. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Islam Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Daya*.
- Satria, A. A. (2017). Pengaruh Harga, Promosi, Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Perusahaan A-36. *Jurnal Performa*, 2(1), 45–53. <https://doi.org/10.37715/jp.v2i1.436>
- Subagyo, & Purnomo, H. (2022). *Manajemen UMKM* (R. R. Rerung (ed.); Issue VIII). CV. Media Sains Indonesia. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Alamsyahbana/publication/369450339_Manajemen_UMKM_Berkelanjutan/links/641bc47166f8522c38c78a15/Manajemen-UMKM-Berkelanjutan.pdf#page=14
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sumantri, B. A., & Leksono, P. Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Polowijo Kediri. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Suprpto, P., & Soedjoko, D. K. H. (2021). Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri. *Senmea*.
- Suryadewi, M. D., Sintaasih, D. K., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(9). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i09.p04>
- Tohari, A., Ramadhani, R. A., Muslih, B., & Kurniawan, A. (2024). Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of Msmes in Kediri City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(7), 1–17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v1i1.43>