



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

Job Satisfaction of MSME Employees: Maslow's Perspective

Oleh:

Okky Yudha Pratama	(2112010400)
Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M	(0701018607)
Sigit Wisnu Setya Bhirawa., M.M	(0720108202)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Judul Penelitian | : Job Satisfaction of MSME Employees : Maslow's Perspective |
| 2. Ketua | |
| a. Nama Lengkap | : Okky Yudha Pratama |
| b. NPM | : 2112010400 |
| c. Fak/Prodi | : FEB/Manajemen |
| d. Alamat Rumah | : Ds. Balongrejo Kec. Bagor Kab. Nganjuk |
| e. Telp./HP | : 088228244878 |
| f. Email | : okkyyudhap17@gmail.com |
| 3. Jangka waktu Penelitian | : 6 bulan |
| 4. Pembiayaan | : |
| a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri | : - |
| b. Dari sumber lain | : Rp 10.000.000 |
| Jumlah Seluruhnya | : Rp 10.000.000 |

Mengetahui,
Kaprosdi Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 17 Juni 2025
Ketua,



Okky Yudha Pratama
NPM. 2112010400

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan penelitian diseminasi yang berjudul "*Kepuasan Kerja Karyawan UMKM: Perspektif Maslow*" ini dengan baik dan tepat waktu. Laporan Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

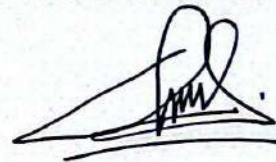
Selama proses penyusunan Laporan Penelitian ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang memberikan dukungan, dan bimbingan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan nikmat islam yang tak terbatas.
2. Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan syafaatnya.
3. Dr. Zainal Affandi, M.Pd selaku Rektor UNP Kediri
4. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
5. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan izin dan fasilitas dalam penyusunan laporan penelitian ini.
6. Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M Selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, serta masukan dalam penyusunan laporan penelitian ini.
7. Sigit Wisnu Setya Bhirawa., M.M Selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan koreksi dalam proses penyelesaian laporan penelitian ini.
8. Terima kasih kepada orang tua saya Atas segala doa, dukungan moral dan material, serta semangat yang tidak pernah putus dalam setiap langkah yang penulis tempuh.
9. Teman-teman yang telah memberikan doa, semangat, dan kebersamaan yang berarti selama masa studi dan penyusunan laporan penelitian ini.

10. Terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih untuk diri saya sendiri karena telah berhasil bertahan sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini. Semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Kediri, 17 Juni 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Okky Yudha Pratama', with a horizontal line underneath.

Okky Yudha Pratama

NPM: 2112020009

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan untuk memahami bagaimana gaji dan insentif memengaruhi kepuasan kerja para karyawan yang bekerja di UMKM shuttlecock di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kompensasi sebagai salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dalam konteks industri shuttlecock yang masih tergolong sebagai sektor UMKM, perhatian terhadap aspek sumber daya manusia seperti gaji dan insentif sering kali belum menjadi prioritas utama. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan pendekatan yang lebih ilmiah.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan di lima produsen shuttlecock di Desa Sumengko, dengan jumlah responden sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara total sampling agar hasil penelitian memiliki cakupan yang representatif. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaji maupun insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Gaji memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tingkat kepuasan kerja dibandingkan insentif. Meski demikian, insentif tetap memberikan pengaruh positif, walaupun hanya sebesar 16%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun gaji menjadi faktor dominan, insentif tetap perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM sektor shuttlecock yang selama ini belum banyak diteliti. Dengan menggunakan pendekatan dari teori kebutuhan Maslow, penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan melalui kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Di sisi lain, temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi pelaku usaha di sektor UMKM, khususnya shuttlecock di Nganjuk, untuk lebih memperhatikan sistem pemberian insentif agar mampu menunjang kesejahteraan dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, yakni hanya mampu menjelaskan 80,1% variasi kepuasan kerja berdasarkan gaji dan insentif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian lanjutan sangat diperlukan untuk menggali aspek-aspek lain yang mungkin turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan secara lebih utuh.

Kata kunci: Gaji, Insentif, Kepuasan Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	6
BAB II.....	7
KAJIAN TEORI.....	7
A. Teori Kepuasan kerja.....	7
B. Teori Gaji.....	10
C. Teori Insentif.....	14
D. Teori Maslow (Kebutuhan).....	16
BAB III.....	19
METODE PENELITIAN	19
A. Deskripsi Metode Penelitian	19
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	23
C. Sasaran Penelitian	24
D. Instrumen Penelitian.....	26
E. Prosedur Analisis Data	30
1. Uji Asumsi Klasik	30
3. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	32
4. Uji Koefisien Determinasi	33
5. Uji Hipotesis	33
BAB IV	36
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36

1. Karakteristik Responden.....	36
2. Deskripsi Data Variabel.....	38
3. Analisis Data	44
3. Hasil Pengujian Hipotesis	51
B. Pembahasan	53
BAB V	58
KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	27
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	27
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	28
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 4. 2 Kategori Usia Responden	37
Tabel 4. 3 Frekuensi Variabel Gaji (X1).....	38
Tabel 4. 4 Frekuensi Variabel Insentif (X2)	40
Tabel 4. 5 Frekuensi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4. 8 Hasil Uji Hereroskedastisitas	47
Tabel 4. 9 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian.....	70
Lampiran 2 : Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	71
Lampiran 3 : Instrumen Penelitian	76
Lampiran 4 : Tabulasi Angket.....	80
Lampiran 5 : Hasil perhitungan SPSS	86
Lampiran 6 : Artikel Yang Dipublikasikan.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Persentase kontribusi mereka terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) melebihi 60% dan mempekerjakan lebih dari 97% tenaga kerja negara (Sidin & Indiarti, 2020). Keberadaan UMKM saat ini tidak hanya berperan dalam menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat lokal, tetapi juga memperkuat ketahanan ekonomi nasional (Siregar et al., 2021). Sebagai sektor yang memanfaatkan potensi lokal, UMKM memiliki fungsi penting sebagai sarana untuk mendorong ekspansi ekonomi yang berkelanjutan dan merata (Mariska et al., 2023). Mendukung perkembangan dan kemajuan UKM (usaha kecil dan menengah), pemerintah juga memberikan insentif pajak (Tohari et al., 2024). UMKM juga menjadi sarana bagi banyak orang untuk mengembangkan kewirausahaan dan menciptakan inovasi dalam produk dan layanan.

Meskipun telah memberikan dampak yang signifikan, UMKM di Indonesia terus menghadapi banyak hambatan, terutama dalam aspek pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagian besar UMKM masih memiliki keterbatasan kemampuan teknis dan manajerial, yang menghambat potensi pertumbuhannya. UMKM perlu mengelola faktor internal dan eksternal secara efektif untuk memastikan pertumbuhan dan perkembangan yang optimal (Widjaja et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk meningkatkan daya saing, karena sumber daya manusia berkualitas tinggi dapat secara langsung mempengaruhi produktivitas dan kelangsungan bisnis (Lestari et al., 2024). Perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan kontribusi optimal dengan memastikan mereka memahami pentingnya dedikasi dan peran mereka. Pada akhirnya, ini akan

mempromosikan kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan perusahaan dan organisasi (Ismail et al., 2023). Peningkatan sumber daya manusia berkualitas tinggi melampaui keterampilan teknis, termasuk pengendalian beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai komponen penting bagi keberlanjutan dan daya saing UMKM.

Kebahagiaan kerja di antara karyawan sangat penting dalam menentukan arah kinerja dan keberhasilan organisasi, khususnya pada UMKM, karena secara langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional secara keseluruhan (Aprilia et al., 2022). Di sektor jasa, sejauh mana kepuasan atau ketidakpuasan pelanggan, dan sejauh mana harapan pelanggan terpenuhi atau melampaui (Purnomo et al., 2021). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti tempat kerja, koneksi dengan rekan kerja, penghargaan, dan peluang untuk mengembangkan diri (Bunawan & Turangan, 2021). Dalam konteks UMKM, kepuasan kerja sering dipengaruhi oleh keseimbangan antara kebutuhan keuangan dan non-keuangan karyawan, sehingga manajer perlu merancang berbagai kebijakan, program, dan praktik yang dapat secara optimal memenuhi kedua aspek kebutuhan tersebut (Nurwati, 2021). Berbagai faktor seperti pengakuan, peluang pertumbuhan, dan kompatibilitas kerja dengan keterampilan karyawan memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, para pemimpin harus menumbuhkan suasana kerja yang mendukung dan menawarkan kompensasi yang adil, serta mendukung pengembangan karir untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja, (Muktamar et al., 2024).

Tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk imbalan atau imbalan yang tepat dan adil yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusinya, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan, oleh perusahaan atau industri (Aprilia et al., 2023). Fisiologis, keamanan, rasa memiliki, cinta, penghargaan, dan aktualisasi diri adalah lima tingkatan yang membentuk hierarki kebutuhan

Maslow serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (Ratnadinigrum & Takrim, 2023). Dalam konteks dunia kerja, pemenuhan kebutuhan pada level dasar seperti kebutuhan fisiologis dan penghargaan menjadi sangat penting. Kebutuhan ini mencakup gaji yang layak serta insentif yang memadai, yang keduanya menjadi fondasi utama dalam membentuk rasa puas terhadap pekerjaan. Ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan berkelanjutan. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi, seperti menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena selaras dengan kebutuhan fisik, status sosial, dan aktualisasi diri mereka di tempat kerja (Soleha, 2023). Sebaliknya, gaji rendah atau tidak memadai dapat menjadi penghalang untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal, yang berpotensi mengurangi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Napitupulu, 2022).

Kompensasi atau gaji adalah imbalan moneter atau materi yang diberikan kepada karyawan atas kinerja kerja mereka di perusahaan (Ahmed S & Maisara, 2023). Gaji juga membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mengatasi tantangan seperti kurangnya komitmen dan keterlibatan yang sering ditemui pada tenaga kerja modern (Yuliana et al., 2020). Dalam produksi *shuttlecock* UMKM, terdapat perbedaan antara gaji karyawan dengan beban kerja yang harus mereka hadapi, yang berdampak pada ketidakpuasan kerja. Menurut penelitian, karyawan melaporkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih rendah ketika mereka merasa gaji mereka tidak sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan (Irawan, 2018). Studi menunjukkan bahwa pendapatan memiliki dampak yang nyata dan menguntungkan pada kepuasan kerja karyawan di Tony's Villas & Resort di Seminyak, Bali (Adiguna et al., 2024). Baik secara individu maupun kolektif, Dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja pekerja di Nusantara Medan bersifat positif dan signifikan (Napitupulu, 2022).

Baik dipertimbangkan secara individu atau bersama-sama, gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kebahagiaan kerja pekerja (Dianto et al., 2023). Kebahagiaan karyawan di tempat kerja memengaruhi produktivitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan, sehingga sangat penting untuk memberikan gaji yang adil. Kepuasan kerja di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dapat ditingkatkan secara signifikan dengan memberikan gaji yang kompetitif dengan tarif pasar dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kepuasan dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, insentif juga harus dianggap sebagai apresiasi kepada karyawan atas kerja kerasnya.

Insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi atau kontribusi karyawan, Studi menunjukkan bahwa imbalan dari ekstrinsik seperti bonus dan insentif meningkatkan kepuasan karyawan (Thanan et al., 2021). Dalam teori Maslow, insentif dapat memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan, yang merupakan salah satu tingkat kebutuhan dalam hierarki kebutuhan. Insentif juga bisa berupa penghasilan tambahan selain upah atau gaji yang telah diberikan. Insentif diberikan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja dan keluarga mereka (Pamungkas et al., 2022). Memberikan insentif optimal yang dilakukan secara adil dan transparan akan menciptakan karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan moral (Sutrisno et al., 2023). Menurut (Rauuf et al., 2022). produktivitas karyawan di PT. Delta Merlin Textile Clothing 1 Sragen tidak terpengaruh oleh insentif. Insentif secara signifikan meningkatkan efektivitas pemasaran Universitas XXX dengan meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. (Yuwono et al., 2024). Insentif berdampak signifikan dan positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Sibolga (Meliana et al., 2023). Pada UMKM, insentif yang memadai dapat berfungsi sebagai pendorong yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Meliana et al., 2023) . Sebaliknya, ketidakpuasan akibat insentif yang tidak sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menurunkan motivasi bahkan menurunkan moral.

Hal ini disebabkan oleh perbedaan kebijakan dan pernyataan perusahaan, atau ekspektasi dan kenyataan (Salsabila & Imronudin, 2024). Karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan tidak mencerminkan kontribusi mereka terhadap kesuksesan perusahaan, yang menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan loyalitas dapat mengalami peningkatan yang signifikan ketika kebutuhan akan penghargaan dipenuhi melalui insentif yang lebih adil dan transparan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow, bagaimana program kompensasi dan insentif dapat meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan.

Studi ini memberikan perspektif baru dengan berfokus pada analisis komprehensif tentang bagaimana gaji dan insentif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor UMKM, khususnya di industri seperti manufaktur *shuttlecock* di Sumengko, Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi yang mendalam tentang hubungan antara gaji dan kebahagiaan kerja pada UMKM, sekaligus memperluas penerapan teori hierarki kebutuhan Maslow dalam konteks ini. Tujuan utamanya adalah untuk mengevaluasi bagaimana insentif dan gaji memengaruhi kepuasan karyawan dan untuk mengembangkan rekomendasi kebijakan yang meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam sektor UMKM. Penelitian ini dirancang untuk menguntungkan manajer UMKM dengan membantu mereka menyusun strategi kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Selain itu, temuan tersebut diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM, khususnya di industri produksi *shuttlecock* di Desa Sumengko, Nganjuk, Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pendahuluan diatas, berikut ada beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM *shuttlecock*.
2. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM *shuttlecock*.
3. Menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM *shuttlecock*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, I. M. A., Handoko, Y., & Maskan, M. (2024). Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 299–308. <https://doi.org/10.22225/kr.15.2.2024.299-308>
- Ahadi, G. D., & Zain, N. N. L. E. (2023). The Simulation Study of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, and Shapiro-Wilk. *Eigen Mathematics Journal*, 6(1), 11–19. <https://doi.org/10.29303/emj.v6i1.131>
- Ahmed S, D., & Maisara, P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, 536–543. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165>
- Alamsyah, I. R., & Nugroho, R. A. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *Sport Science and Education Journal*, 3(2), 1–5. <https://doi.org/10.33365/ssej.v3i2.2218>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andini, R., & Dheasey, A. (2020). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Sebagai Akuntan Publik: Studi Kasus pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pandanaran*. 2507(February), 1–9.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu , Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.

- Aprilia, D. D., Karnadi, & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pbm Adhiguna Putera Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Mahasiswa Enterpreneur (JME)*, 20(1), 22–36.
- Aprilia, N., Rr. Hawik Ervina Indiworo, & Rita Meiriyanti. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Java Loenpia. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 227–239. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i4.2261>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Asnawi, N. (2011). *Masyhuri. Manajemen Pemasaran: Metodologi Riset*. UIN-Maliki Press.
- Bhatsary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Desi, Sagala, E., & Elidawati. (2018). Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 55–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.57249/jbk.v4i2.20>
- Devita, R. (2019). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif Karyawan pada Apotek Kimia Farma Cabang Jambi*. 4(2), 423–428. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.128>
- Dianto, D., Ikhwana, H., & Pratidina, S. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo

- Raya (Mdr)Di Kota Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 48–55. <https://doi.org/10.35126/ilman.v11i3.536>
- Ekawati, C. L. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Fahriani, M. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Tindakan Pajak Agresif Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(7), 1–20.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 18(3), 366–375. <https://doi.org/https://doi.org/10.37721/je.v18i3.7>
- Ghozali, I. (2013). *Multivariate Analysis Application with IBM SPSS 21 Update PLS Regression Program*. Diponegoro University Publishing Agency.
- Gunawan, K. (2017). *Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan*. 11(1), 92–105. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1710%0A>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap prokduvitas karyawan di. Pt. Pci Elektronik internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 2022–2081. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hermawan, J., & Fikri. (2020). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Komisi Pemilihan Umum. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 18(2), 126–136.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.196>
- Ismail, L., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Plered). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 2(2), 262–266. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>

- Kafabih, Z., & Dzulfikar, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji Di Elrumi Batik Pekalongan. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 89–93.
- Lestari, M., Daeli, M., & Damanik, A. S. (2024). Peran Strategis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan Umkm. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(November), 6363–6372.
- Marcus, G. L., Wattimanela, H. J., & Lesnussa, Y. A. (2012). Analisis Regresi Komponen Utama Untuk Mengatasi Masalah Multikolinieritas Dalam Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 6(1), 31–40. <https://doi.org/10.30598/barekengvol6iss1pp31-40>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mariska, R., Siregar, F. H., Ahmad, A. K., Hasanah, U., Pratama, C. W. A., & Lubis, A.-Y. (2023). Pengembangan Produk Unggulan UMKM Dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Di Desa sukasari Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai. *Journal of Human And Education*, 3(2), 292–298. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jh.v3i2.205>
- Meliana, P., Koto, M. S., & Hutagalung, J. A. (2023). Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Sibolga. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(1), 21–41. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i1.57>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/1nv76056>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.

<https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30873/jbd.v6i1.1930>
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pamungkas, T. I., Idriszal, F. N., & Chairul, F. Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Daerah Kelurahan Larangan Selatan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(4), 541–548. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1195>
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Purnomo, H., Sardanto, R., & Muslih, B. (2021). Signifikansi Harga, Fasilitas Dan Layanan Terhadap Kepuasan Konsumen Jasa Hotel. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 67–78. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.167>
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). *Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo*.

7(2), 169–178.

- 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>
- 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), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Sada, H. J. (2017). Kebutuhan Dasar Manusia dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 213. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i2.2126>
- Salsabila, H., & Imronudin. (2024). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Karyawan. In *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen* (Vol. 12, Issue VOL 12 NO 1 (2024)). <https://doi.org/https://doi.org/10.47024/js.v12i1.900>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*. 2(2), 102–110.
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–472. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Sidin, C., & Indiarti, M. (2020). Pengaruh Jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Jumlah Tenaga Kerja Umkm Terhadap Sumbangan Produk Domestik Bruto Umkm Periode Tahun 1997 – 2016. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 189. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.366>

- Siregar, L. D., Farla, W., Diah, Y. M., Meitisari, N., & Mavilinda, H. F. (2021). Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pendampingan Aplikasi Teknis Marketplace Sebagai Strategi Bagi Umkm Desa Kerinjing Di Masa Pandemi. *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 5(1), 661. <https://doi.org/10.31764/jpmb.v5i1.6313>
- Soleha, A. A. K. M. Y. A. S. (2023). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Ud. Dnl Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo*. 2(7), 1434–1451.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Amalia, mekar M., Mere, K., Bakar, A., & Citra Arta, D. N. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443>
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.53-60>
- Tohari, A., & Bhirawa, S. W. S. (2023). *Aplikasi SPSS 25.0 Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- 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>
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2020). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang Yani. *Jurnal Pengabdian*

Kepada Masyarakat, 1(3), 465–476. ejournal.bsi.ac.id

Wijaya, R. G. (2015). *Kebutuhan Manusia Dalam Pandangan Ekonomi Kapitalis Dan Ekonomi Islam*. 6.

Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.8>

Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 2(2), 18.

Yuwono, S., Lisdiana, L., & Ahsan, M. (2024). Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perguruan Tinggi XXX. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 95–104. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13480>