

Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pekerja Produksi Usaha Mikro

Arif Rachman Putra, Eli Retnowati

Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

Korespondensi: ny.eliretnowati@gmail.com

Abstrak—Penelitian yang sedang dilakukan bermaksud untuk menguji pengaruh gaji dan motivasi kewirausahaan terhadap kinerja pekerja produksi pada usaha mikro. Di wilayah Kecamatan Tandes Surabaya, Jawa Timur, Indonesia terdapat 64 pekerja produksi di usaha mikro dan dari jumlah 64 pekerja tersebut merupakan sampel penelitian ini. Regresi linier berganda melalui software SPSS versi ke-26 menjadi metode untuk menganalisis datanya. Dibuktikan melalui hasil penelitiannya bahwa gaji mempengaruhi kinerja pekerja produksi usaha mikro dengan pengaruh yang positif signifikan. Hasil pengaruh positif signifikan ternyata tidak dapat diberikan oleh motivasi kewirausahaan yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kewirausahaan terhadap kinerja pekerja produksi pada usaha mikro. Hasil ini menunjukkan bahwa pengusaha dapat meningkatkan kinerja pekerja produksi dengan memberikan gaji yang layak dan itu menjadi motivasi sebenarnya dari pekerja untuk bekerja lebih baik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam bidang manajemen SDM pada usaha mikro, karena hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengusaha untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja pekerja produksi dalam usaha mikro. Oleh karena itu, perusahaan mikro dapat memperoleh manfaat dari kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Usaha Mikro; Kinerja Karyawan; Motivasi Kewirausahaan; Gaji; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract—The research being conducted intends to examine the effect of salary and entrepreneurial motivation on the performance of production workers in micro-enterprises. In the Tandes sub-district of Surabaya, East Java, Indonesia, there are 64 production workers in micro-enterprises and of the 64 workers are the sample of this study. Multiple linear regression through the 26th version of SPSS software is a method for analyzing the data. It is proven through the results of his research that salary affects the performance of micro business production workers with a significant positive effect. The results of a significant positive influence cannot be given by entrepreneurial motivation, which means that there is no significant effect of entrepreneurial motivation on the performance of production workers in micro-enterprises. These results indicate that entrepreneurs can improve the performance of production workers by providing a decent salary and it becomes the real motivation of workers to work better. This research makes an important contribution in the field of HR management in micro enterprises, because the results of this study can be the basis for entrepreneurs to develop strategies that can improve the performance of production workers in micro enterprises. Therefore, micro enterprises can benefit from better performance in achieving organizational goals.

Keywords: Microenterprise; Employee Performance; Entrepreneurial Motivation; Salary; Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia yang menjadi negara berkembang, maka keberadaan usaha mandiri seperti usaha mikro memegang peranan yang penting terhadap pertumbuhan ekonomi dan dapat menyelesaikan permasalahan serius seperti kemiskinan. Usaha mikro juga dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memulai bisnis dengan modal kecil dan mengembangkan kreativitas serta kemampuan wirausaha (Ernawati *et al.*, 2022; Hariani, 2022). Sesuai penjelasan Mardikaningsih *et al.* (2022); Putra dan Darmawan (2022) bahwa jumlah pengangguran dapat menurun dan kesejahteraan masyarakatnya dapat ditingkatkan melalui usaha mikro. Usaha ini menjadi alternatif usaha yang potensial. Usaha mandiri dengan skala mikro dapat menyerap tenaga kerja (Darmawan, 2016; Putra, 2022).

Usaha mikro memiliki beberapa ciri. Usaha ini lebih banyak dimulai dari usaha keluarga (Halizah & Darmawan, 2022). Mereka memulai usaha dengan melibatkan anggota keluarga dan tetangga sekitar. Tenaga kerja sangat sedikit dan tidak begitu memerlukan keahlian khusus (Halizah *et al.*, 2022). Bahan produksi tidak banyak karena pasar belum dikenal mendalam (Sianturi, 2022). Semangat kewirausahaan muncul dari tekanan ekonomi (Mardikaningsih, 2022).

Pada usaha mikro, pekerja produksi memegang peran penting dalam menjaga keberlangsungan usaha (Khasanah *et al.*, 2010). Oleh karena itu, penting bagi pengusaha untuk memperhatikan faktor yang memengaruhi kinerja pekerja produksi pada usaha mikro. Namun, usaha mikro seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan keberlangsungan usaha, salah satunya adalah kinerja pekerja produksi yang kurang optimal (Djazilan & Arifin, 2022). Kinerja pekerja produksi yang kurang optimal dapat mempengaruhi efisiensi produksi, kualitas produk, dan bahkan citra usaha menurut konsumen (Arifin *et al.*, 2022; Irfan, 2022). Namun, banyak usaha mikro yang menghadapi kendala dalam mengelola kinerja pekerja produksinya (Mardikaningsih *et al.*, 2022).

Untuk itu kinerja pekerja dapat menjadi tolak ukur apakah pekerja telah berhasil membantu suatu usaha mencapai keberhasilannya (Munir *et al.*, 2022). Selain itu, keunggulan bersaing dengan usaha yang sejenis tentu tidak terlepas dari peran tenaga kerja yang menjadi penggerak di kegiatan industri sehingga perhatian khusus harus diberikan karena pekerja telah mencurahkan waktu, pikiran dan tenaganya (Lestari, 2020; Darmawan, 2022). Terdapat harapan dari pekerja melalui kinerjanya yaitu sudah pasti segala yang diharapkan dan dibutuhkan dapat

terpenuhi (Issalillah & Wahyuni, 2021; Putra *et al.*, 2022). Meski demikian terkadang masih sering ditemukan kinerja dari pekerja yang tidak sesuai target yang telah direncanakan (Sinambela *et al.*, 2022). Ini tentu memunculkan problematik terutama dalam hal kelangsungan hidup usaha yang sedang dijalankan. Bahkan pekerja dapat meninggalkan tempat kerjanya saat ini, membuka usaha sendiri atau memilih bergabung dengan usaha yang dalam hal gaji dan pemberian motivasi lebih menjanjikan (Widiyana, 2021; Tajuddin & Irfan, 2022). Pekerja adalah aset yang sangat berharga sehingga pekerja harus difasilitasi, dikembangkan dari sisi kemampuan dan keterampilannya dengan maksimal (Arini, 2021; Hariani, 2021). Salah satu diantaranya melalui pemberian gaji dan motivasi kewirausahaan.

Pekerja memiliki tujuan yang berbeda-beda mengapa mereka bersedia bekerja di tempat yang sekarang. Tentu banyak motif yang melatarbelakangi hal tersebut, namun yang paling mendasar ialah ingin memperoleh penghasilan dalam bentuk gaji. Gaji yang diterima pekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sampai sekunder. Besarnya gaji yang diberikan jika menunjukkan kesesuaian, maka mencerminkan bahwa kerja kerasnya dihargai dan pekerja akan selalu dipertahankan dengan gaji yang layak. Pekerja juga lebih berkomitmen dan loyal terhadap pekerjaannya saat ini (Al Hakim & Hariani, 2021; Retnowati & Jahroni, 2021). Melalui pemberian gaji, diharapkan dapat membantu kelangsungan hidup pekerja dan tujuan kerja yang hendak dicapai. Tidak hanya itu saja, pekerja potensial juga mudah diperoleh jika gajinya diterapkan dengan sistem yang adil (Irfan & Hariani, 2022). Gaji merupakan bentuk kompensasi sebagai imbalan yang diberikan dari pemberi kerja kepada pekerja berdasarkan tenaga dan jasanya dan tentu saja hubungan diantara pemberi kerja dan pekerja menjadi lebih erat (De Silva, 1998; Retnowati & Darmawan, 2022). Kinerja pekerja juga menjadi lebih maksimal karena gaji yang diterima memang layak (Ojokuku & Sajuyigbe, 2009). Adanya gaji yang pantas dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong mereka untuk berinovasi dan berkontribusi pada usaha mikro. Selain itu, gaji yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Pernyataan sebelumnya juga didukung oleh Owens dan Kagel (2010); Georgiadis (2013).

Selain faktor gaji, untuk membentuk kinerja pekerja juga dapat melalui motivasi kewirausahaan. Shane dan Venkataraman (2000) dalam pernyataannya mengungkapkan bahwa motivasi kewirausahaan yang berbeda-beda dari setiap pekerja akan berpengaruh terhadap proses kewirausahaan itu sendiri. Ini karena munculnya persepsi pekerja terkait risiko, bagaimana peluang yang ada, kondisi yang memaksa pekerja karena tidak memiliki pilihan dan tidak memperoleh kesempatan untuk bekerja di tempat lain. Untuk itu motivasi kewirausahaan menjadi isu penting dalam usaha mikro karena berdasarkan Cheng (2019), motivasi ini karena ada kesempatan yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan motivasi untuk mempertahankan hidupnya. Mintzberg (1994) menjelaskan bahwa motivasi kewirausahaan dari pekerja berarti ada kesediaan dalam dirinya untuk berimprovisasi dan menetapkan strategi untuk menemukan peluang baru. Melalui motivasi kewirausahaan, maka hasil penjualan dari usahanya lebih proaktif. Ini karena menurut Crant (2000), pekerja yang termotivasi lebih senang berinisiatif untuk merubah kondisi yang sekarang demi masa depan dibandingkan hanya pasif dengan kondisi saat ini. Motivasi sebagai pendorong seseorang akan bertindak dengan gairah (Darmawan *et al.*, 2021; Issalillah & Khayru, 2021). Daya saing dari aspek interpersonal dan penguasaan keterampilan akibat motivasi kewirausahaan menjadi kunci terbentuknya kinerja pekerja (Carsrud *et al.*, 2009). Pekerja juga lebih terdorong untuk mencurahkan upayanya dalam bentuk waktu, tenaga, perhatian yang berhubungan dengan pekerjaannya yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya (Ingram *et al.*, 1989; Arifin & Irfan, 2021).

Upaya untuk mewujudkan kinerja pekerja produksi memang memberikan tantangan tetapi masih dapat diupayakan dengan mengidentifikasi faktor yang tepat. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja, seperti gaji dan motivasi kewirausahaan. Selain itu, kondisi tersebut juga karena masih minimnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, pengalaman dari pekerja, minimnya infrastruktur, modal usaha tidak mendukung, kurang memahami bagaimana mengembangkan usahanya di era digital saat ini. Namun seiring berjalannya waktu sudah banyak usaha-usaha mikro yang telah berubah menjadi usaha yang dapat memenuhi permintaan pasar secara lebih luas. Ini tentu harus ada strategi-strategi khusus dan terencana melalui pihak pengelola usaha. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang memperhatikan pengaruh gaji dan motivasi kewirausahaan terhadap kinerja pekerja produksi usaha mikro untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan keberlangsungan usaha mikro. Meskipun telah banyak penelitian yang membahas pengaruh gaji dan motivasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat sedikit penelitian yang membahas hubungan tersebut pada pekerja produksi di usaha mikro. Oleh karena itu, melalui penelitian ini, maka kekosongan terkait hal tersebut dapat terisi dan tentu kontribusi juga berarti terhadap bidang manajemen SDM pada usaha mikro. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, maka strategi dan kebijakan yang sesuai dapat dikembangkan oleh usaha mikro agar produktivitas dan daya saingnya juga dapat ditingkatkan. Dengan demikian studi ini bermaksud untuk mengamati dua variabel tersebut untuk membentuk kinerja pekerja produksi di usaha mikro.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode penelitian ini. Pengamatan dilakukan pada beberapa usaha mikro yang ada di wilayah Kecamatan Tandes, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. Ketersediaan dari responden untuk mengisi

kuesionernya dapat membantu untuk memperoleh data penelitiannya. Syarat menjadi responden adalah pekerja yang terlibat pada proses produksi di usaha mikro dan bukan memiliki hubungan persaudaraan dengan pemilik usaha. Selain itu, pekerja produksi yang telah bekerja selama minimal 6 bulan di usaha mikro yang menjadi objek penelitian dan bersedia untuk berpartisipasi di penelitian ini dan telah memperoleh izin dari pemilik. Ada 39 usaha mikro yang diamati dengan rata-rata pekerja produksi setidaknya satu hingga empat orang. Dari jumlah tersebut berhasil dikumpulkan sampel sebanyak 64 pekerja produksi. Teknik pengambilan sampel secara convenience sampling.

Variabel bebas pertama adalah gaji (X.1). Variabel ini dapat dijelaskan sebagai bentuk pembayaran finansial untuk pekerja karena pekerja tersebut telah berkontribusi terhadap terlaksananya keberhasilan proses produksi dan ini merupakan alat motivasi agar kegiatan produksi sampai di masa mendatang tetap terlaksana dengan lancar. Dari pernyataan Watanabe (2000) bahwa dimensi gaji ialah dihitung berdasarkan jam kerja, keadilan insentif dan sesuai dengan kinerja. Variabel bebas kedua adalah motivasi kewirausahaan (X.2). Variabel ini memiliki pengertian sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri pekerja untuk melaksanakan kegiatan usaha dan usaha yang akan ditekuninya menjadi harapan terkait tujuan dan kesejahteraan hidup pekerja di masa depannya. Venesaar *et al.* (2016) membagi dimensinya menjadi kehendak yang kuat untuk memperoleh kebebasan, realisasi diri, faktor pendorong.

Variabel terikat adalah kinerja pekerja produksi (Y). Variabel ini merupakan hasil kerja yang diupayakan dengan penuh tanggung jawab mulai dari pemrosesan, penyusunan, pengemasan dan standar proses produksinya dapat terpenuhi sehingga produk yang dihasilkan selesai pada waktunya dengan kualitas yang juga memenuhi standarnya. Sesuai Fletcher *et al.* (2008) variabel ini terdiri dari dukungan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan, keamanan peralatan yang digunakan, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, kelompok kerja dapat bekerja dengan efektif.

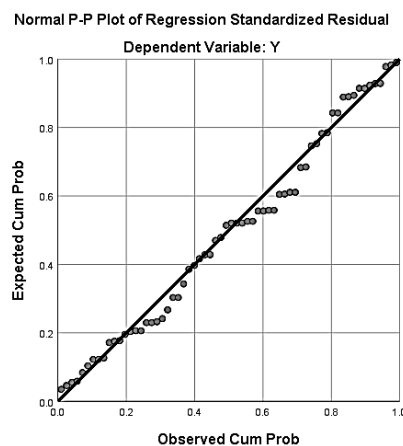
Regresi linier berganda yang diperoleh dari software SPSS 26 ditetapkan sebagai teknik untuk menganalisis data. Pengaruh berdasarkan variabel gaji dan motivasi kewirausahaan terhadap variabel kinerja pekerja produksi dapat teruji melalui regresi linear berganda. Untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitiannya, maka uji statistik akan digunakan sehingga signifikansi pengaruh antar variabel dapat dilihat. Sebelumnya juga ada uraian hasil profil responden yang dilanjutkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F dan tahap terakhirnya uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada 64 responden yang berasal dari 39 pekerja produksi di usaha mikro di wilayah Tandes. Semua responden memiliki usia tidak lebih dari 36 tahun terdiri dari 34 wanita dan 32 pria. Ada 41 berstatus belum menikah dan 23 berstatus menikah. Selain itu semua responden berpendidikan maksimal SMA/SMK. Setiap responden diwawancarai secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner terstruktur yang berisi pertanyaan tentang gaji, motivasi kewirausahaan, dan kinerja pekerja.

Pengumpulan data dilakukan dalam waktu dua bulan dengan melakukan survei ke lapangan. Data akan diolah setelah peneliti berhasil mengumpulkan datanya. Data yang terkumpul akan diuji secara validitas. Item pernyataan di kuesioner berjumlah 17 pernyataan. Output SPSS menunjukkan bahwa semua item tersebut memiliki nilai diatas 0,3 untuk corrected total correlation. Ini berarti semua dinyatakan valid.

Reliabilitas dari alat ukur ditentukan dengan memperhatikan nilai Alpha Cronbach yang diharuskan mencapai lebih dari 0,6 agar dinyatakan reliabel. Dari output SPSS, variabel gaji memiliki nilai 0,852. Variabel motivasi berwirausaha memiliki nilai 0,692. Variabel kinerja pekerja produksi sebesar 0,748. Semua dinyatakan reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar 1 yang berasal dari output SPSS menunjukkan data tersebar cukup merata. Ini karena data mengikuti garis diagonal meski ada sebagian kecil yang tidak dekat pada arah garis. Namun ada kecenderungan data tersebar normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	45.063	4.029			11.186	.000
X.1	2.549	.609	.468		4.183	.000
X.2	.413	.294	.157		1.402	.166

Dari tabel 1 diperoleh model regresi adalah $Y = 45,063 + 2,549 X.1 + 0,413 X.2$. Namun, dari dua variabel bebas tersebut hanya variabel gaji yang memiliki peran yang nyata membentuk kinerja pekerja produksi karena nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05. Variabel motivasi kewirausahaan tidak memiliki peran nyata terhadap kinerja pekerja produksi. Meski demikian, dari uji F diketahui bahwa secara simultan, kedua variabel bebas tersebut berperan nyata membentuk kinerja pekerja dengan nilai F hitung yang cukup kecil, yaitu 11,805.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.320	2	253.160	11.805	.000 ^b
	Residual	1308.118	61	21.445		
	Total	1814.438	63			

Sebesar 27,9% menjadi nilai determinasi yang tercapai di studi ini. Ini terlihat melalui tabel 3. Nilai ini cukup kecil karena faktor lain selain variabel bebas di penelitian ini telah menyumbang angka yang lebih besar, yaitu 72,1%. Melihat kontribusi yang cukup kecil, maka faktor-faktor lain yang dapat membentuk kinerja pekerja produksi selain dari gaji dan motivasi kewirausahaan harus dikaji lebih mendalam. Keeratan antar bentuk variabel cukup kuat, yaitu 0,528.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.528 ^a	.279	.255	4.631	1.062

Temuan penelitian menunjukkan gaji memiliki peran nyata membentuk kinerja pekerja produksi. Temuan penelitian yang sejalan adalah dari studi Carlson *et al.* (2006); Nzoka dan Rotich (2015). Gaji yang memadai dan layak disesuaikan dengan kemampuan usaha tersebut dapat meningkatkan motivasi pekerja produksi di usaha mikro. Ini pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka (Putra, 2021). Motivasi yang kuat untuk bekerja lebih keras, pekerja lebih dihargai dan lebih produktif akan terwujud jika gaji yang diberikan telah memadai. Mereka mungkin sudah cukup puas (Munir & Darmawan, 2022; Putra *et al.*, 2022). Selain itu, penetapan target kerja dapat dicapai karena pekerja lebih termotivasi dan terdorong dengan adanya gaji yang memadai serta melalui hal tersebut kepercayaan diri pekerja juga jauh lebih meningkat (Arifin, 2021). Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas produk, serta peningkatan produktivitas dan profitabilitas usaha mikro tersebut secara keseluruhan (Anjanarko & Jahroni, 2022; Eddine, 2023). Untuk itu ketika gaji diberikan sesuai kebijakan yang berlaku, maka kerja keras pekerja selama ini memang berarti untuk usaha mikro yang semakin berkembang serta dapat membantu kehidupan keluarga pekerja menjadi lebih sejahtera. Pemberlakuan kebijakan gaji menunjukkan bahwa pemberi gaji tidak mengabaikan kebutuhan dasar pekerja dan masih dapat sesuai berdasarkan pemberlakuan di pasar tenaga kerja saat ini.

Motivasi kewirausahaan tidak terbukti memiliki peran nyata membentuk kinerja pekerja produksi. Studi dari Wahjoedi (2021) dapat mendukungnya. Seharusnya motivasi menjadi dorongan agar tujuan yang diinginkan pekerja dapat tercapai melalui kerja keras, prestasi dan tidak mudah merasa puas. Namun di bidang usaha mikro, motivasi kewirausahaan yang dimiliki pekerja tidak dapat berkontribusi terhadap kinerja pekerja produksi. Motivasi kewirausahaan dapat memengaruhi kinerja pekerja produksi jika diiringi dengan dukungan dan fasilitas yang memadai dari pemilik usaha. Namun, jika motivasi kewirausahaan tidak diiringi dengan dukungan dan fasilitas yang memadai, maka kemungkinan besar motivasi tersebut tidak akan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja produksi. Ada kesadaran pemilik yang mungkin merasa terancam saat pekerja memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan membuka usaha sendiri (Djazilan, 2022). Ini karena usaha mikro mudah ditiru dengan adanya keahlian dan pemodal yang relatif tidak besar. Untuk itu memunculkan motivasi kewirausahaan harus disertai dengan tercapainya kepuasan pekerja. Ini karena pekerja yang tidak termotivasi tentu enggan menyelesaikan pekerjaannya dengan produktif bahkan enggan terlibat dengan pekerjaannya (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Selain itu dapat meninggalkan pekerjaannya sewaktu-waktu karena mereka bosan dengan fasilitas dan teknologi yang monoton dan tidak ada perkembangan. Bagi pekerja, dua hal tersebut harus terpenuhi karena ini menentukan bagaimana kinerja mereka untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang dinamis.

4. KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menyebutkan bahwa gaji berperan membentuk kinerja pekerja produksi di usaha skala mikro sedangkan motivasi kewirausahaan tidak memiliki peran seperti itu. Ada saran dari hasil tersebut. Pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan produktivitasnya juga akan meningkat ketika gaji yang layak memberikan motivasi bagi pekerja. Pemilik usaha setidaknya dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pekerja produksi, seperti lingkungan, pelatihan, dan dukungan peralatan. Dukungan dan pengarahan lebih lanjut untuk pekerja harus senantiasa diupayakan oleh pemilik usaha jika ada pekerja yang ingin memulai usahanya sendiri agar keterampilan kewirausahaan mereka secara mandiri dapat berkembang. Selain itu, pemahaman harus diperdalam lagi terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja produksi pada usaha mikro dan bagaimana secara efektif skala usaha kecil dapat lebih meningkat dalam hal produktivitas.

REFERENCES

- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. 2021. The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- Anjanarko, T.S. & J. Jahroni. 2022. The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 51 – 55.
- Arifin, S. 2021. The Effect of Employability, and Organizational Climate on Employee Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 33-42.
- Arifin, S. & M. Irfan. 2021. The Relationship of Achievement Motivation and Employee Satisfaction, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 1-6.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. 2022. Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- Arini, Z.I. & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Perilaku Inovatif, Dukungan Psikologis dan Profesionalisme terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 41-50.
- Carlson, D. S., N. Upton, & S. Seaman. 2006. The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance: an analysis of family-owned SMEs. *Journal of Small Business Management*, 44(4), 531-543.
- Carsrud, A., M. Brännback, J. Elfving, & K. Brandt. 2017. Motivations: The entrepreneurial mind and behavior. *Revisiting the Entrepreneurial Mind: Inside the Black Box: An Expanded Edition*, 185-209.
- Cheng, T. S. 2019. The study of Relationship for Personality Traits, Perception Risk, Motivation, Business Strategies Environment Factors and Business Performance to entrepreneurs. *International Journal of Organizational Innovation*, 12(2), 360-371.
- Crant, J.M. 2000. Proactive Behavior in Organizations, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Darmawan, D. 2016. *Pengantar Ekonomi Mikro*. PT. Revka Prima Media, Surabaya.
- Darmawan et al. 2021. Motivation and Role on Employee Performance with the Work Environment as a Moderating Variable, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 29-40.
- Darmawan, D. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 31-40.
- De Silva, S. 1998. Performance Related and Skill Based Pay: An Introduction, Bureau For Employer Activities, *International Labour Office, Report*, Geneva.
- Djazilan, M.S. & S. Arifin. 2022. Analysis of Factors Affecting Employee Work Productivity, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 26–30.
- Djazilan, M.S. & D. Darmawan. 2022. Entrepreneurship Education and Family Support: The Determinants that Appear Entrepreneurship Interest for Students, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(2), 60 – 64.
- Eddine, B. A. S. & D. Darmawan. 2023. Sales Performance Improvement Through Monitoring of Work Experience and Quality Work of Life, *Journal of Marketing and Business Research*, 3(1), 71-80.
- Ernawati, E., R. Mardikaningsih, D. Darmawan & E.A. Sinambela. 2022. Pengembangan Keunggulan Kompetitif UMKM Melalui Strategi Orientasi Pasar dan Inovasi Produk. *Jurnal Industri Kreatif dan Kewirausahaan*, 5 (2), 144-153.
- Fletcher, S. R., T.S. Baines, & D.K. Harrison. 2008. An Investigation of Production Workers' Performance Variations and the Potential Impact of Attitudes. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 35, 1113-1123.
- Georgiadis, A. 2013. Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(6), 962-979.
- Halizah, S. N. & D. Darmawan. 2022. Development Entrepreneurship Intention as an Effort to Improve the Level of the Consumer Household Economy, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(1), 30-34.
- Halizah, S. N., E.A. Sinambela, D. Darmawan & R. Mardikaningsih. 2022. The Influence of Entrepreneurship Education, Self-Efficacy, Locus of Control and Achievement Motivation on Entrepreneurial Intention, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 47-58.
- Hariani, M. 2021. Organizational Culture and Self-Efficiency that Form Employee Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 23-32.
- Hariani, M. 2022. Determination of a Marketing Strategy to Develop Shrimp Crackers MSMEs Using the Swot Method, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 24–30.
- Hariani, M. & M. Irfan. 2023. Study on Efforts to Increase Sales Through The Use of Social Media and E-Commerce for MSMEs, *Journal of Marketing and Business Research*, 3(1), 49-60.
- Ingram, T.N., S.K. Lee, & S.J. Skinner. 1989. An Empirical Assessment of Salesperson Motivation, Commitment and Job Outcomes, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 9(3), 25-33.

- Irfan, M. 2022. Measurement of Mental Workload and Fatigue of Production Operator of PT. MTK, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 11–13.
- Irfan, M. & M. Hariani. 2022. The Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 11-18.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. 2021. Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Issalillah, F. & R. K. Khayru. 2021. Stress and Reference Group Contribution to Achievement Motivation of Student, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. 2010. *Pengantar Manajemen Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. 2020. Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Mardikaningsih, R., E. I. Azizah, N. N. Putri, M. N. Alfian, M. M. D. H. Rudiansyah. 2022. Business Survival: Competence of Micro, Small and Medium Enterprises, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 1 – 4.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2022. The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Mardikaningsih, R. 2022. Reinforcement of Students' Entrepreneurial Intentions through Soft Skills and Hard Skills Empowerment, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(3), 6-14.
- Mardikaningsih, R., E. A. Sinambela, E. Retnowati, D. Darmawan & A. R. Putra. 2022. Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan melalui Pengembangan Budaya Kerja, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 29-38
- Mintzberg, H. 1994. *The Rise and Fall of Strategic Planning*. The Free Press, New York.
- Munir, M., M. Djaelani, & R. Ali. 2022. Information Technology and Repositioning of Human Resource Management Functions, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 50 – 55.
- Munir, M. & D. Darmawan. 2022. Efektivitas Kepemimpinan dan Pengembangan Karir: Faktor Penentu Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 39-48
- Nzoka, R. M., & G. Rotich. 2015. Employee Perceptions on Human Resource Practices and Employee Job Performance among Micro and Small Enterprises in the Manufacturing sector in Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(1), 1000-1043.
- Ojokuku, R. M., & A.S. Sajuyigbe. 2009. Effect of Pay Satisfaction Dimensions on Job Performance in Selected Tertiary Institutions in Osun State, Nigeria. *African Journal Institute and Development (AJID)*. A publication of the Department of Public Administration, *Obafemi Awolowo University. Ile-Ife*. 4(1&2), 86-95.
- Owens, F., & J. Kagel. 2010. Minimum Wage Restrictions and Employee Effort in Incomplete Labor Markets: an Experimental Investigation, *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 73, 317-326.
- Putra, A. R. 2021. Wages and Work Environment as Factors for Workers' Motivation, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 43-52.
- Putra, A.R. & D. Darmawan. 2022. Competitive Advantage of MSMEs in Terms of Technology Orientation and Entrepreneurship Competence, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 15–20.
- Putra, A. R., T. S. Anjanarko, D. Darmawan, J. Jahroni, S. Arifin & M. Munir. 2022. The Role of Remuneration, Leadership Behaviour, and Working Conditions on Job Satisfaction, *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(1), 61-74.
- Putra, A.R. 2022. Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1 – 5.
- Putra, A.R., E. Retnowati, T. S. Anjanarko, Jahroni, & B. Handayani. 2022. Work Engagement for Career Women, *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 62 – 68.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Retnowati, E. & Jahroni. 2021. Studi tentang Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 111-120.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. 2022. Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Sianturi, N. A. T., D. Darmawan, M. S. Anwar, & A. R. Putra. 2022. Material Management Effectiveness, *Bulletin of Science, Technology and Society*, 1(1), 7-10.
- Tajuddin, A. & M. Irfan. 2022. Dampak Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Keterikatan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 1-10.
- Venasaar, U., E. Kolbre & T. Piliste. 2016. Students' attitudes and intentions toward entrepreneurship at Tallinn University of Technology. *TUTWPE*, 154(1), 97–114.
- Shane, S., & S. Venkataraman. 2000. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. Mendrika. 2022. Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58.
- Watanabe, S. 2000. The Japan Model and the Future of Employment and Wage Systems, *International Labour Review*, 139(3), 307-334.
- Wahjoedi, T. 2021. The Effect of Organizational Culture on Employee Performance mediated by Job Satisfaction and Work Motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(7), 2053-2060.
- Widiyana, E.O & D. Darmawan. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Intidragon Suryatama Mojokerto, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 33-42.