

The Influence of Leadership Example, Reward, and Punishments on the Development of MSMEs (Study of MSMEs at the PIA Cake Industry Center in Waru Village, Gempol, Pasuruan)

Pengaruh Teladan Pimpinan, Balas Jasa, dan Sanksi Hukuman Terhadap Perkembangan UMKM (Studi pada UMKM Sentra Industri Kue PIA Di Desa Waru, Kec. Gempol, Pasuruan)

Muchammad Firman Setiawan¹⁾, Dewi Andriani*²⁾, Vera Firdausi³⁾, Sumartik⁴⁾
¹²³⁴⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
 *Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *The development of the business world today has created various challenges and competition that must be faced by MSMEs. MSMEs need contributions from their employees, who can play an active role so that MSME companies can survive and compete. For this reason, employees are required to always be disciplined in complying with company regulations and policies so that the company continues to exist and develop. This study aims to determine the effect of exemplary leadership, remuneration and punishment sanctions on the development of MSMEs. Respondents in this study were 30 employees of MSME Pia RB, PIA Waru Village, Gempol District, Pasuruan using multiple linear regression. From the anova test or F test, the calculated F was 3.528 with a significance value of $0.029 < 0.05$, which means that exemplary leadership, remuneration and punishment sanctions simultaneously have a significant influence on the development of MSMEs. The results of the analysis on the remuneration variable obtained the highest t-value of 2.627 and a significance value of 0.014 which is the most significant value compared to other variables. Thus, the remuneration variable is stated as the variable with the most dominant influence on MSMEs.*

Keywords - Development of MSMEs, Leadership Role Models Punishment Sanctions

Abstrak. *Perkembangan dunia usaha dewasa ini telah menimbulkan berbagai tantangan dan persaingan yang harus dihadapi oleh UMKM. UMKM membutuhkan kontribusi dari para karyawannya, yang dapat berperan aktif agar perusahaan UMKM dapat bertahan dan mampu bersaing. Untuk itu karyawan dituntut untuk selalu disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan agar perusahaan tetap eksis dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepemimpinan, remunerasi dan sanksi hukuman terhadap perkembangan UMKM. Responden dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan UMKM Pia RB Desa PIA Waru Kecamatan Gempol Pasuruan dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari uji anova atau uji F diperoleh F hitung sebesar 3,528 dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti keteladanan kepemimpinan, remunerasi dan sanksi hukuman secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM. Hasil analisis pada variabel remunerasi diperoleh nilai t hitung paling tinggi yaitu sebesar 2,627 dan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang merupakan nilai paling signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Maka variabel remunerasi dinyatakan sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap UMKM.*

Kata Kunci - Balas Jasa, Perkembangan UMKM, Sanksi Hukuman, Teladan Pimpinan

I. PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa sangat bergantung pada sumber daya, baik sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM). Menurut Syahputra dkk., mengatakan bahwa faktor penggerak utama kegiatan perusahaan, sehingga perhatian terhadap tenaga kerja sangatlah penting. Keberadaan sumber daya manusia yang memadai dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan, sekalipun dengan fasilitas dan teknologi yang canggih. Tingkat disiplin kerja karyawan mencerminkan sikap dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Hasibuan, 2011; Nopitasari & Krisnandy, 2019).

Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya. Produktivitas kerja yang tinggi bergantung pada kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja (Wulandari & Hamzah, 2019). Namun, mengembangkan sikap kerja dan disiplin yang baik seringkali menjadi tantangan. Disiplin sangat dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Selain aturan yang jelas, kesejahteraan karyawan juga penting untuk menegakkan disiplin jangka panjang.

Di era pasar bebas, persaingan usaha semakin ketat, dan inovasi wirausaha seperti industri rumahan

menjadi alternatif untuk tetap bersaing. Industri rumahan memberikan dampak positif dengan menyerap tenaga kerja dan meningkatkan pendapatan rumah tangga (Diana & Laila, 2020; Tyas et al., 2020). Salah satu contohnya adalah industri makanan di Desa Pia Waru yang memproduksi kue pia dengan berbagai varian rasa (Yusuf & Agustina, 2019). Namun, UMKM di industri makanan menghadapi tantangan tersendiri dalam menjaga kedisiplinan kerja dibandingkan dengan sektor lainnya. Industri ini menuntut kepatuhan yang ketat terhadap standar kebersihan dan keselamatan, produksi tepat waktu, dan adaptasi terhadap permintaan dan pasokan yang berfluktuasi. Faktor-faktor ini memerlukan tingkat disiplin yang tinggi untuk memastikan konsistensi kualitas dan kepatuhan terhadap peraturan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor disiplin kerja terhadap perkembangan dan eksistensi usaha mikro, kecil dan menengah di sentra industri PIA Desa Waru Kecamatan Gempol dengan fokus bagaimana disiplin berdampak terhadap produktivitas dan operasional di sektor pangan.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di industri rumah tangga Desa Pia yang juga menjadi partisipan dalam penelitian ini, dengan jumlah total 10 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dikenal dengan pengambilan sampel saturasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner yang telah dirancang sebelumnya.

Sampel didistribusikan melalui dua metode: memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan dan memanfaatkan Google Form untuk penyebaran. Keputusan untuk menerapkan metode ini dibuat sebagai tanggapan atas permintaan peserta, dengan mempertimbangkan efisiensi waktu dan fakta bahwa beberapa karyawan menghadapi tantangan dalam menggunakan Google Form. Peneliti merancang dua pendekatan untuk mengumpulkan data yang diinginkan, memanfaatkan skala Likert empat poin [27], dengan respons mulai dari sangat tidak setuju (dikodekan sebagai STS), tidak setuju (dikodekan sebagai TS), setuju (dikodekan sebagai S), dan sangat setuju (dikodekan sebagai SS).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21 untuk menilai validitas dan reliabilitas kuesioner atau survei yang disebarkan kepada seluruh karyawan Home Industry Kampung Pia di Waru, Kecamatan Gempol. Signifikansi korelasi total item terkoreksi diperiksa untuk mengetahui validitas kuesioner, sedangkan Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai reliabilitasnya. Langkah-langkah ini diambil untuk memastikan bahwa item yang digunakan dalam penelitian dapat digeneralisasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengaruh teladan pimpinan dan balas jasa terhadap perkembangan UMKM pada Sentra Industri Kue Pia UMKM di Kecamatan Waru, Kecamatan Gempol, maka digunakan teknik analisis linier berganda. Teknik ini meliputi pengujian Determinasi, Uji F, dan Uji t dengan menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perkembangan UMKM

b₀ = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

X₁ = Teladan pimpinan

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

X₂ = Balas jasa

e = Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel terikat dengan variabel bebas.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Berdasarkan hasil analisis variansi (ANOVA) yang dilakukan, diperoleh tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 1. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.854	3	13.618	3.528	.029 ^b
	Residual	100.346	26	3.859		
	Total	141.200	29			

Dari tabel di atas, hasil penjumlahan kuadrat regresi (Regression Sum of Squares) sebesar 40,854 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 3. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari keteladanan kepemimpinan, remunerasi dan sanksi punitif dalam model dapat menjelaskan sejumlah variabilitas pada variabel terikat yaitu pengembangan UMKM. Hasil penjumlahan kuadrat residual (Residual Sum of Squares) sebesar 100,346 dengan derajat kebebasan sebesar 26. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabilitas pada variabel terikat yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Hasil penjumlahan kuadrat total (Total Sum of Squares) sebesar 141,200 dengan total derajat kebebasan sebesar 29. Rata-rata kuadrat regresi (Mean Square Regression) sebesar 13,618, sedangkan rata-rata kuadrat residual (Mean Square Residual) sebesar 3,859. Nilai statistik F yang dihasilkan dari analisis ini adalah 3,528 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,029.

Selanjutnya, analisis regresi mengevaluasi pengaruh contoh kepemimpinan (X1), penghargaan (X2), dan hukuman (X3) terhadap pengembangan UMKM. Hasil utama dari tabel koefisien regresi dirangkum di bawah ini:

Tabel 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.602	7.353		2.666	.013
Leadership example (X1)	.062	.278	.044	.223	.826
Rewards (X2)	.979	.373	.520	2.627	.014
Punishments (X3)	-.155	.307	-.085	-.506	.617

Source: Data processing result, 2024

a. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa:

Konstanta:

Nilai konstanta sebesar 19,602 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (X1, X2, X3) bernilai nol, maka nilai pengembangan UMKM adalah sebesar 19,602. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka konstanta ini signifikan secara statistik.

b. Contoh Kepemimpinan (X1):

Koefisien regresi tidak terstandar (B) untuk contoh kepemimpinan adalah 0,062 dengan standar error (Std. Error) sebesar 0,278. Nilai t hitung sebesar 0,223 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,826. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa contoh kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan UMKM. Dengan kata lain, perubahan model kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan UMKM dalam model ini.

c. Reward (X2):

Koefisien regresi tak terstandar (B) untuk remunerasi sebesar 0,979 dengan standar error (Std. Error) sebesar 0,373. Nilai t hitung sebesar 2,627 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,014. - Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM. Artinya pemberian kompensasi yang lebih baik dapat meningkatkan perkembangan UMKM secara signifikan.

d. Punishments (X3):

Koefisien regresi tak terstandar (B) untuk sanksi punitif sebesar -0,155 dengan standar error (Std. Error) sebesar 0,307. Nilai t hitung sebesar -0,506 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,617. - Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa sanksi punitif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

perkembangan UMKM. Artinya, penerapan sanksi punitif tidak berdampak signifikan terhadap perkembangan UMKM dalam model ini.

e. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Penghargaan memegang peranan penting dalam meningkatkan perkembangan UMKM, yang menunjukkan pentingnya penguatan dan motivasi positif. Contoh kepemimpinan dan hukuman tidak berdampak signifikan terhadap perkembangan UMKM. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan penting, pengaruhnya yang dapat diukur secara langsung mungkin kurang signifikan dibandingkan dengan insentif nyata seperti penghargaan. Di sisi lain, tindakan punitif dapat berdampak buruk dan mungkin tidak bermanfaat untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan UMKM. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi melalui penghargaan untuk mendorong pertumbuhan dan keberhasilan UMKM.

B. Pembahasan

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan pada taraf signifikansi 5% (p -value = 0,029). Artinya variabel bebas yang terdiri dari keteladanan kepemimpinan, remunerasi, sanksi punitif dalam keseluruhan model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu pengembangan UMKM. Nilai F statistik sebesar 3,528 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat untuk menerangkan variabilitas data. Nilai kuadrat rata-rata regresi yang lebih besar dari kuadrat rata-rata residual menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menerangkan variabilitas data. Namun demikian, masih terdapat beberapa variabilitas yang tidak dapat diterangkan oleh model, yang ditunjukkan dengan nilai kuadrat jumlah residual sebesar 100,346. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun model regresi signifikan, terdapat faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi variabel pengembangan UMKM (terikat) tetapi tidak dimasukkan ke dalam model. Secara keseluruhan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model regresi memiliki kontribusi yang signifikan dalam menerangkan variabilitas variabel terikat. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa hubungan antara variabel yang diteliti signifikan dan bahwa model regresi dapat digunakan untuk prediksi atau analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan teladan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks ini, karyawan atau anggota UMKM tidak dipengaruhi secara signifikan oleh teladan yang diberikan oleh pemimpin. Temuan ini dapat dibandingkan dengan meta-analisis oleh Judge dan Piccolo (2004) yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan transformasional, dan hasil organisasi. Sementara penelitian tersebut menemukan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan hasil organisasi, perbedaan dalam konteks dan jenis organisasi dapat menjelaskan mengapa kepemimpinan teladan tidak signifikan dalam penelitian ini. Selain itu, Avolio, Walumbwa, dan Weber (2009) dalam tinjauan mereka tentang model dan teori kepemimpinan juga menyoroti bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada konteks spesifik, yang mungkin relevan untuk kasus UMKM. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa remunerasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perkembangan UMKM. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem remunerasi yang efektif dalam mendorong perkembangan UMKM. Hal ini sejalan dengan penelitian (Franco-Santos, 2008; Vidal et al., 2014) yang membahas tentang teori kompensasi dan penerapannya, serta penelitian (Gerhart, 2008; Kessler, 2012; Nucci & Narvaez, 2021)) mengenai manajemen kinerja dan kompensasi. Kedua penelitian tersebut menyoroti bahwa sistem remunerasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pengembangan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pemberian insentif dan penghargaan yang tepat kepada karyawan merupakan strategi yang efektif untuk mendorong perkembangan UMKM. Sementara itu, mengenai variabel Sanksi Punitif, penelitian ini menemukan bahwa sanksi punitif (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM dan bahkan berpengaruh negatif yang kecil. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi atau hukuman mungkin tidak efektif dalam mendorong pengembangan UMKM dan mungkin kontraproduktif. Penelitian oleh Podsakoff et al. (2006) mengenai konsekuensi tindakan hukuman dalam organisasi menemukan bahwa sanksi hukuman seringkali tidak efektif dan dapat merusak motivasi karyawan. Selain itu, (Pulido González et al., 2015; Weinstein & Przybylski, 2019)) dalam penelitiannya tentang motivasi intrinsik dan ekstrinsik menunjukkan bahwa motivasi yang didorong oleh hukuman biasanya kurang efektif daripada motivasi yang didorong oleh penghargaan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya mencari pendekatan alternatif yang lebih produktif untuk memotivasi karyawan dalam mengembangkan UMKM.

V KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis variansi (ANOVA) yang telah dilakukan, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbukti signifikan pada taraf signifikansi 5% ($p\text{-value} = 0,029$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai statistik F sebesar 3,528 dan jumlah kuadrat regresi sebesar 40,854 menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam data. Jumlah kuadrat residual sebesar 100,346 menunjukkan adanya variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh model, tetapi hal ini masih dalam batas yang dapat diterima. Secara keseluruhan, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid dan relevan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi bidang kajian yang bersangkutan, serta dapat dijadikan dasar penelitian lebih lanjut atau aplikasi praktis.

Namun demikian, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang sebaiknya diperhatikan dalam penelitian selanjutnya. Pertama, ukuran sampel yang relatif kecil dapat memengaruhi ketahanan hasil dan membatasi generalisasi temuan. Untuk mengatasi hal ini, penelitian di masa mendatang harus mempertimbangkan untuk meningkatkan ukuran sampel guna meningkatkan keandalan dan validitas hasil. Kedua, ketidakmampuan model untuk menjelaskan beberapa variabilitas dalam data, sebagaimana dibuktikan oleh jumlah residual kuadrat, menunjukkan bahwa mungkin ada faktor berpengaruh lain yang tidak termasuk dalam model saat ini. Penelitian di masa mendatang dapat mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin memengaruhi pengembangan UMKM untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Lebih jauh, meskipun hasil menunjukkan bahwa Contoh Kepemimpinan (X1) dan Sanksi Hukuman (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan UMKM, dan Remunerasi (X2), penting untuk mempertimbangkan bahwa konteks penelitian dapat membatasi penerapan temuan ini. Penelitian di masa mendatang dapat mereplikasi penelitian dalam konteks yang berbeda atau dengan metodologi yang berbeda untuk memvalidasi hasil ini. Terakhir, fokus penelitian saat ini pada variabel-variabel spesifik yang dianalisis mungkin tidak mencakup keseluruhan spektrum faktor yang memengaruhi pengembangan UMKM, yang menunjukkan bahwa pendekatan yang lebih luas dapat menghasilkan wawasan yang lebih bernuansa.

Sebagai kesimpulan, mengatasi keterbatasan ini dalam penelitian mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih kuat tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan UMKM dan meningkatkan penerapan praktis dari temuan tersebut.

VI UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan dan kesempatan bagi saya untuk berkembang di lingkungan akademik yang penuh inspirasi. Saya juga berterima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan selama masa studi.

Akhirnya, dengan penuh rasa hormat dan cinta, saya juga menyampaikan terima kasih yang mendalam kepada keluarga saya, terutama Bapak dan Ibu saya serta Kakak yang selalu memberikan dukungan, baik secara moril maupun materil. Tanpa dukungan dan cinta dari keluarga, perjalanan ini tidak mungkin dapat saya lalui dengan baik.

Referensi

- [1] E. Rahayu, M. F. Alfarizi, I. Irawati, R. Abdilah, and T. Sulistyani, "Kiat Mempertahankan Usaha Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Bersama Para UMKM Di Meruyung Kota Depok," *J. Ilm. Mhs. Mengabdikan*, vol. 1, no. 1, 2021, doi: 10.32493/jmab.v1i1.10384.
- [2] Vera, H. Simbolon, H. Seno Andri, and M. Si, "Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru," *Jom Fisip*, vol. 3, no. 2, 2016.
- [3] M. Ivan, "Peluang dan Tantangan Program Studi Pendidikan Nonformal dalam Pembangunan Masyarakat Pasca Implementasi UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah di Era Ekonomi Digital," *Salus Cult. J. Pembang. Mns. dan Kebud.*, vol. 1, no. 2, 2021, doi: 10.55480/saluscultura.v1i2.25.
- [4] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara, 2011.
- [5] M. Arif, T. Maulana, and M. T. Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, 2020.

- [6] M. E. Azhar, D. U. Nurdin, and Y. Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, 2020.
- [7] Y. Yuliantika and S. P. Faddila, "PERAN DISIPLIN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA USAHA UMKM CAKE LOVELYN," *ARMADA J. Penelit. Multidisiplin*, vol. 1, no. 6, 2023, doi: 10.55681/armada.v1i6.589.
- [8] Yulianingsih, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Umkm Melalui Pendekatan Faktor Internal Dan Faktor Eksternal," *J. Sos. Hum.*, vol. 12, no. 1, pp. 98–108, 2021.
- [9] A. W. Madyoningrum and R. Azizah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022, doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- [10] M. Indriyani, J. E. Syariah, F. Ekonomi, and D. A. N. Bisnis, "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto," 2021.
- [11] W. R. Putra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung," *J. Sains, Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, 2019.
- [12] E. Nopitasari and H. Krisnandy, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 14, no. 1, 2019, doi: 10.47313/oikonomia.v14i1.511.
- [13] Y. P. Al Avina and W. Winarsih, "Pengembangan Instrumen Penilaian sebagai Contoh Paket Soal Higher Order Thinking Skills (HOTS) Materi Pencemaran Lingkungan Kelas X SMA," *Berk. Ilm. Pendidik. Biol.*, vol. 9, no. 2, 2020, doi: 10.26740/bioedu.v9n2.p217-223.
- [14] A. Levi, "USULAN PERBAIKAN KESELAMATAN KERJA MENGGUNAKAN METODE JOB SAFETY ANALYSIS (JSA) DAN FAILURE MODE AND EFFECT ANALYSIS (FMEA)," *SPEKTRUM Ind.*, vol. 15, no. 2, 2017, doi: 10.12928/si.v15i2.7549.
- [15] B. Burhannudin, M. Zainul, and M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 8, no. 2, p. 191, 2019, doi: 10.30588/jmp.v8i2.425.
- [16] S. P. SulisyaniAji et al., *Kepemimpinan Dan Berfikir Sistem Dalam Kesehatan Masyarakat*, no. Desember. 2022.
- [17] D. S. Kendria, "PENGARUH BALAS JASA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA DOSEN DAN KARYAWAN STIE PERBANAS SURABAYA," *J. Petrol.*, vol. 369, no. 1, pp. 1689–1699, 2013, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003> <https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001> <http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12.018> <http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2011.08.005> <http://dx.doi.org/10.1080/00206814.2014.902757>
- [18] S. Sinaga, "PERANAN BALAS JASA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SONY GEMERLANG MEDAN," *J. Darma Agung*, vol. 28, no. 1, 2020, doi: 10.46930/ojsuda.v28i1.605.
- [19] Martina Dwi Vega Azzahra and A. Wirayudha, "Pengaruh Teladan Pimpinan, Balas Jasa dan Pengawasan Ketat terhadap Disiplin Guru PNS di SMAN 1 Patokbeusi dan SMAN 1 Ciasem Kabupaten Subang," *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 2, 2023, doi: 10.29313/bcsbm.v3i2.7613.
- [20] S. Mulyeni, I. Siti Masitoh, L. Nurliah, S. Santi, and N. Sikki, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Indones. J. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 2, 2023, doi: 10.58818/ijeb.v1i2.29.
- [21] Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, and Riofita, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 35, no. 2, 2023.
- [22] M. Prasetyo Wibowo and S. Muhammad, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa," *J. Ekon. Akunt. dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 02, 2023.
- [23] R. Pangesti, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap kinerja pegawai," *J. Ilmu Ekon. dan Bisnis*, 2017.
- [24] W. P. Tyas, O. O. Sianturi, and J. K. P. H., "Analisis Kebijakan Pemerintah Dalam Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Berbasis Rumah (Home-Based Enterprises/Hbe) Di Kota Semarang, Surakarta, Boyolali, Salatiga, Dan Surabaya," *J. Pengemb. Kota*, vol. 8, no. 1, 2020, doi: 10.14710/jpk.8.1.78-89.
- [25] E. Dhamayantie and R. Fauzan, "Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM," *Matrik J. Manajemen, Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, 2017, doi: 10.24843/matrik:jmbk.2017.v11.i01.p07.
- [26] N. N. S. R. Damayanti, "Menjaga Eksistensi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Pada Masa Pandemi Covid-19," *EKONIKA J. Ekon. Univ. Kadiri*, vol. 6, no. 1, 2021, doi: 10.30737/ekonika.v6i1.1454.
- [27] Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. 2017.