

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV Putra AR Ciamis)

Nur Muhammad Ali Wildani

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Ari Arisman

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Nita Fauziah Oktaviani

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: wildandouglas@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the simultaneous and partial influence of work discipline and work environment on the work productivity of employees in the production department of the company CV Putra AR Ciamis. The research method used is a quantitative research method with a survey approach. The sampling technique used saturated samples with a sample size of 70 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple regression using SPSS 25. The research results show that simultaneously work discipline and the work environment have a significant effect on productivity. Partially, work discipline has a significant effect on work productivity. Partially, the work environment has a significant effect on work productivity.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan CV Putra AR Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan spss 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin berkembang dan maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini mengambil subjek pada perusahaan CV. Putra AR yang bergerak dibidang makanan seperti bakso, otak-otak, kwetiaw dan tahu bulat yang beralamat di Desa Sukahurip, Kecamatan Cihaurbeuti.

**Tabel 1 Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi
CV Putra AR Periode 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Jumlah Produksi	Nilai Produktivitas
Januari	93	6000	5500	91,666
Februari	70	6000	5600	93,333
Maret	70	6000	6000	100
April	65	6000	5300	88,333
Mei	67	6000	5000	83,333
Juni	70	6000	6000	100
Juli	70	6000	6000	100
Agustus	81	6000	6000	100
September	70	6000	6000	100
Oktober	73	6000	6000	100
November	70	6000	5800	96,666
Desember	70	6000	5500	91,666

Sumber : CV Putra AR

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa ada penurunan produksi yang cukup drastis pada bulan April sebesar 5300 bal dan Mei sebesar 5000 tentu saja hal tersebut tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan perusahaan yakni 6000 bal perbulan. CV Putra AR mengalami fluktuasi dimana dalam periode 2022 mengalami penurunan nilai produktivitasnya sebanyak 6 kali dan mengalami kenaikan sebanyak 6 kali.

Setiap perusahaan pasti pernah mengalami naik dan turun produktivitas kerja karyawannya, oleh karena itu sudah sewajarnya perusahaan memperhatikan masalah produktivitas yang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mementingkan usaha secara terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas usaha yang memiliki nilai ekonomi dalam menghadapi kondisi yang berubah-ubah (Ramayani, 2014:83).

Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan antara lain semangat kerja dan kedisiplinan. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013:291).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi dan menentukan Produktivitas adalah Lingkungan Kerja. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila lingkungan sekitar kurang memadai. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Robbins, 2019:28).

Menurut Robins (2019:30) juga menyebutkan indikator-indikator kedisiplinan terdapat tiga macam:

1. Disiplin Waktu
2. Disiplin Peraturan
3. Disiplin Tanggung Jawab

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berikut indikator-indikator lingkungan kerja :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Suhu Udara
- b) Bising
- c) Ruang Gerak
- d) Keamanan bekerja

2. Lingkungan Kerja *Non* Fisik

Indikator lingkungan kerja *non* fisik menurut Sedarmayanti (2019:4), yaitu :

- a) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.
- b) Hubungan kerja antara rekan kerja terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan baik.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinungan (2018:22) Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Indikator Produktivitas menurut Edy Sutrisno (2017:104) produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 70 karyawan CV. Putra AR Ciamis. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dengan karyawan dan penyebaran kuesioner. Data sekunder diperoleh peneliti dari berbagai referensi seperti buku, jurnal terdahulu, internet, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data oleh peneliti yaitu melalui wawancara, menyebarkan kuesioner, dan survey dokumentasi. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Disiplin Kerja			
No	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,564	0,2352	Valid
X1.2	0,686	0,2352	Valid
X1.3	0,631	0,2352	Valid
X1.4	0,623	0,2352	Valid
X1.5	0,492	0,2352	Valid
X1.6	0,663	0,2352	Valid
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
X2.1	0,499	0,2352	Valid
X2.2	0,464	0,2352	Valid
X2.3	0,562	0,2352	Valid
X2.4	0,281	0,2352	Valid
X2.5	0,403	0,2352	Valid
X2.6	0,537	0,2352	Valid
X2.7	0,365	0,2352	Valid
X2.8	0,450	0,2352	Valid
X2.9	0,297	0,2352	Valid
X2.10	0,598	0,2352	Valid
X2.11	0,565	0,2352	Valid
X2.12	0,628	0,2352	Valid
Variabel Y Produktivitas Kerja Karyawan			
Y.1	631	0,2352	Valid
Y.2	733	0,2352	Valid
Y.3	795	0,2352	Valid
Y.4	705	0,2352	Valid
Y.5	768	0,2352	Valid
Y.6	773	0,2352	Valid
Y.7	489	0,2352	Valid
Y.8	383	0,2352	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,662	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,678	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Reliabel.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja adalah 1.670, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan CV. Putra AR Ciamis termasuk klasifikasi baik.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja adalah 3.415, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada karyawan CV. Putra AR Ciamis cukup baik.

Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai produktivitas kerja karyawan adalah 2.289, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan CV. Putra AR Ciamis termasuk klasifikasi sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.36842514
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.043
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 di atas nilai asymp sig pada *Output One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,200. Hal ini menandakan bahwa hasil pengujian menunjukkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

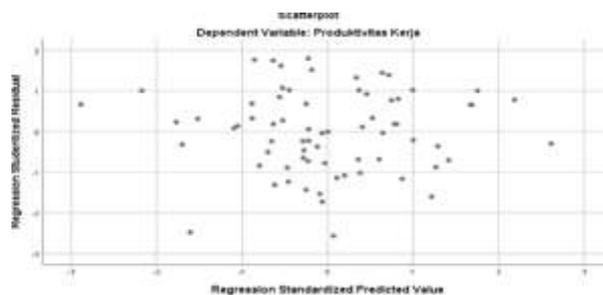
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.778	4.983		1.561	.123		
	Disiplin Kerja	.334	.161	.231	2.067	.043	.999	1.001
	Lingkungan Kerja	.302	.104	.323	2.889	.005	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.403 ^a	.163	.138	4.433146	1.742	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas hasil uji autokolerasi nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1.742 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, maka uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.778	4.983		1.561	.123		
	Disiplin Kerja	.334	.161	.231	2.067	.043	.999	1.001
	Lingkungan Kerja	.302	.104	.323	2.889	.005	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,778 + 0,334X_1 + 0,302X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 7,778 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 7,778.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,334 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,334 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,334.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,302 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,302 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,302.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

		Model Summary ^b								
Model		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R	R Square			Change	df1	df2		
1		.403 ^a	.163	4.433146	.163	6.504	2	67	.003	1.742

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari output SPSS, nilai *R-Square* adalah sebesar 0,163 atau 16,3%. Artinya besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 16,3% terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra AR Ciamis

Hasil Uji F ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.658	2	127.829	6.504	.003 ^b
	Residual	1316.737	67	19.653		
	Total	1572.394	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai nilai F tabel diperoleh sebesar 6.504 dengan tingkat sig. $0,003 < 0,05$. Dengan begitu uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV. Putra AR Ciamis.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra AR Ciamis

Nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,245 termasuk dalam kategori rendah. Adapun nilai *Correlations Partial* pada Disiplin Kerja bernilai positif yang artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja terpenuhi akan meningkatkan Produktivitas Kerja dengan rumus $[Kd = (0,245)^2 \times 100\%] = 6,0025\%$, maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial adalah sebesar 6,0025%. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra AR Ciamis

Nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja sebesar 0,333 termasuk dalam kategori rendah. Adapun nilai *Correlations Partial* pada Lingkungan Kerja bernilai positif yang artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja terpenuhi akan meningkatkan Produktivitas Kerja dengan rumus $[Kd = (0,333)^2 \times 100\%] = 11,09\%$, maka besar pengaruh Fasilitas Lingkungan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial adalah sebesar 11,09%. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, Disiplin Kerja yang diterapkan pada CV Putra AR Ciamis secara keseluruhan baik, sementara itu, Lingkungan kerja pada CV Putra AR Ciamis sudah baik. Serta Produktivitas Kerja CV Putra AR Ciamis sangat baik. Kemajuan suatu perusahaan dapat diukur oleh Produktivitas Kerja para karyawannya.
2. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV Putra AR Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa baik tidaknya Produktivitas Kerja yang dihasilkan dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang ada di CV Putra AR Ciamis.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV Putra AR Ciamis.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja CV Putra AR Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Disiplin Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 267 dengan pernyataan “Saya melaksanakan tugas-tugas kerja sampai setiap harinya”, oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat mengecek hasil pekerjaan karyawannya lebih teliti supaya bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti dengan diadakannya evaluasi kerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Lingkungan Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 274 dengan pernyataan “Saya merasa aman saat dalam bekerja di Perusahaan”, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja yang tercipta sesuai dengan keinginan karyawan serta memberikan kenyamanan dan keamanan sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan karyawan seperti disediakannya perlengkapan safety demi menunjang keselamatan kerja dan kenyamanan bagi karyawan. Dan skor terendah dengan nilai 274 dengan pernyataan “saya merasa ada hubungan antar karyawan dan pimpinan di Perusahaan”, oleh karena itu setiap karyawan dan pimpinan harus

professional dalam bekerja terutama di dalam perusahaan dan meningkatkan keharmonisan hubungan kerja agar lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawannya seperti saling berkomunikasi antar karyawan, dan pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target dengan memberikan reward kepada karyawannya.

3. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel Produktivitas Kerja, ditemukan skor terendah dengan nilai 268 dengan pernyataan “Perusahaan selalu melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kualitas karyawan”, oleh karena itu Perusahaan hendaknya memberikan dan melakukan kegiatan yang akan meningkatkan kualitas karyawan seperti diadakannya webinar atau pelatihan-pelatihan baru yang selaras dengan *job desk* karyawannya supaya produktivitas karyawannya lebih meningkat.
4. Perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, karena disiplin kerja yang baik akan memperoleh Produktivitas kerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap perusahaan akan baik apabila kedisiplinan para karyawan bagus. Sementara itu yang perlu diperhatikan juga yaitu Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan variabel lainnya, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan Lingkungan Kerja karyawannya, karena Lingkungan Kerja yang nyaman akan menghasilkan Produktivitas Kerja yang lebih baik lagi, dengan demikian dampak terhadap CV Putra AR Ciamis akan baik apabila Lingkungan sekitar baik dan nyaman seperti adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja baik itu sesama karyawan, atasan maupun bawahan.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan Lingkungan kerja, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil informasi yang akan didapatkan lebih bervariasi dari pada kuesioner yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR REFERENSI

- Ramayani, (2014). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia Jakarta* : Penerbit LP3ES
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. bandung : PT. Refika Aditama.
- Sinungan Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi aksara.