

PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (Di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora)

Pita Mei Zilvia¹, Dahruji²
^{1,2)} Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

The industrial sector in Indonesia is currently able to lead other sectors in the development process of a country. Industrialization aims to improve the population's welfare by enhancing the people's quality of life, and the industrial sector is expected to be reliable and have a significant demand for labour. To increase work productivity, the company must pay attention to the provision of wages, incentives, and work experience. This study aims to examine the effect of work productivity from the perspective of human resource management. The findings in the study indicate that the variables that affect work productivity are wages and incentives. In contrast, work experience does not affect work productivity. And based on the perspective of human resource management, the salaries and incentives applied have met the fair aspect that has been following the work agreement in the company, and good work experience can help maintain the family economy and create productive employees.

Keywords : wages; incentives; work experience

Correspondence to : pitameizilvia@gmail.com

ABSTRAK

Sektor industri di Indonesia sekarang ini mampu memimpin sektor-sektor lain dalam proses pembangunan suatu negara. Industrialisasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk dengan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan sektor industri diharapkan dapat diandalkan dan memiliki permintaan tenaga kerja yang besar. Cara dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah perusahaan harus memperhatikan terhadap pemberian upah, insentif, dan pengalaman kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh produktivitas kerja dalam perspektif manajemen sumber daya insani. Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah dan insentif. Sedangkan pengalaman kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Dan berdasarkan persepektif manajemen sumber daya insani upah dan insentif yang diterapkan telah memenuhi aspek adil yang telah sesuai kesepakatan kerja dalam perusahaan dan pengalaman kerja yang baik dapat membantu mempertahankan ekonomi keluarga dan menciptakan karyawan yang produktif.

Kata Kunci : upah; insentif; pengalaman kerja

Riwayat Artikel:

Received : 09 Mei 2022

Revised : 01 Juli 2022

Accepted : 18 Juli 2022

PENDAHULUAN

Dalam proses pembangunan ekonomi, pendapatan perkapita penduduk terus meningkat. Industrialisasi erat kaitannya

dengan proses pembangunan suatu negara. Industrialisasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk dengan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Di era revolusi industri 4.0, persaingan bisnis

semakin ketat yang berarti industri harus mampu mengelola bisnisnya dengan cara bersaing yang sehat. Kondisi operasi industri yang baik dan upah yang layak merupakan isu yang sering muncul dalam pembahasan tenaga kerja (Nikensari, 2018). Jumlah tenaga kerja yang besar harus dapat memaksimalkan produktivitas guna mempertahankan pendapatan keluarga dan berdampak positif bagi pembangunan nasional. Produktivitas karyawan perusahaan merupakan isu yang perlu dibahas. Dalam kondisi yang sama dengan produktivitas tenaga kerja, peningkatan produktivitas juga akan menyebabkan peningkatan standar hidup masyarakat (Astuti, 2017).

Perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dengan memberikan upah yang layak berdasarkan kinerja karyawan. Upah adalah pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha pada pekerja atas usahanya bekerja. Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah*, *al-ajru*, *al-sawab* (ganjaran) yang artinya *iwad* (perubahan). Kompensasi untuk layanan yang diberikan sebagai imbalan jasa yang diberikan untuk suatu pekerjaan (Ghofur, 2020). Kenaikan tingkat upah diikuti oleh penurunan permintaan tenaga kerja, yang menyebabkan pengangguran. Jika tingkat upah diturunkan dan permintaan tenaga kerja meningkat, maka dapat dikatakan ada hubungan terbalik antara keduanya. Biaya produksi perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat upah (Wahyu Hidayah, Theresia Militina, 2016).

Berdasarkan teori di atas, insentif juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Insentif ialah suatu bentuk yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau komoditas yang bertujuan untuk memotivasi para pekerja agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan berupa penghargaan atas kerja kerasnya. Insentif merupakan hal yang harus diperhatikan dan dibangun guna mewujudkan semangat karyawan untuk bekerja dengan tekun dan mencapai hasil yang maksimal (Rachmatulaily Tina Kartika Rinda, Andika Rhisda Lestari, 2021).

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, yang merupakan proses akumulasi pengetahuan dan kemahiran pekerja yang terlibat dalam suatu pekerjaan dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas (Mutafarida & Fahmi, 2019). Secara umum, pengalaman kerja diukur dengan berapa lama tenaga kerja menghabiskan waktu di suatu wilayah kerja tertentu. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih memiliki kualifikasi yang tinggi, sehingga produktivitas mereka lebih tinggi dari pada mereka yang kurang pengalaman (Evia Zezen & Nurcahyono Nurcahyono, 2021).

Menurut teori di atas gaji, insentif, dan pengalaman kerja adalah indikator motivasi kerja, jika syarat-syarat tersebut telah terpenuhi dengan baik, maka akan berdampak baik terhadap produktivitas kerja. Terkadang hal-hal ini tidak sejalan dengan prinsip (L. Hasyim, 2020). Tindakan tersebut dianggap positif dalam ajaran Islam yang membahas tentang produksi dan produktivitas serta pemberian upah atau penghargaan kepada umat manusia. Bahkan akan mendatangkan pahala jika dalam menumbuhkan dan menambah suatu benda termasuk suatu perilaku yang membawa kebaikan (Nurul Huda, 2018).

Produk industri memiliki peranan penting atau lebih menguntungkan dalam menumbuhkan dan menambah suatu barang atau jasa dibandingkan dengan produk industri lainnya (Sari et al., 2020). Dengan adanya penduduk yang tinggi menyebabkan munculnya masalah seperti minimnya lapangan pekerjaan yang menyebabkan pengangguran yang semakin tinggi (Husna & Latifah, 2018).

Kabupaten Blora disebut sebagai Kota Kayu jati karena merupakan penghasil kayu jati terbesar di Pulau Jawa dan memiliki kualitas terbaik di Indonesia. Sentra Kerajinan Ukiran Kayu di kabupaten Blora setiap tahunnya mengalami jumlah produktivitas yang semakin meningkat

padahal jumlah unit usaha dan tenaga kerjanya tetap. Sistem tenaga kerja di sentra kerajinan kayu ini terdiri dari pekerja tetap dan pekerja *freelance*, jadi meskipun tidak ada pesanan ukiran kayu para pekerja tetap bekerja membuat kerajinan berupa perkakas rumah yang meliputi pot bunga, tempat tissue, tatakan perkakas dapur dan beberapa hiasan atau pernak pernik lainnya. Kemudian hasil kerajinan ukiran kayu tersebut dijual di show-room atau toko agar pembeli yang membutuhkan pernak pernik perkakas rumah tidak harus menunggu lama jadi langsung bisa memilih-milih di show-room tersebut. Pada tahun 2014-2018 nilai produksi mengalami peningkatan di mana ditahun 2014 nilai produksi mencapai 10.312.500 kemudian ditahuun 2015 dan 2016 mengalami peningkatan yang sama menjadi 11.343.750 kemudian ditahun 2017 mengalami peningkatan kembali menjadi 16.343.750 dan ditahun 2018 terus mengalami peningkatan nilai produksi yaitu mencapai 17.342.750. Sedangkan usaha kerajinan ukiran kayu dan tenaga kerja tidak mengalami peningkatan sama sekali.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penyelidikan lebih lanjut terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah data kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Sampel penelitian berjumlah 84 sampel yang masing-masing meliputi pemilik usaha kerajinan ukiran kayu kabupaten Blora dan tenaga kerja di sentra kerajinan ukiran kayu kabupaten Blora. Sampel diambil secara acak dengan peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel(Novera Hardiani, 2018). Analisis data menggunakan metode statistic dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistik Versi 25. Persamaannya yaitu:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3.....+bnXn$$

Y = Produktivitas Kerja
a = Nilai Konstanta
X1 = Upah
X2 = Insentif
X3= Pengalaman Kerja

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Survey yang dilakukan menggunakan data primer diperoleh berdasarkan hasil kuisioner dari responden, dan data sekunder dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Blora, jurnal, buku, skripsi terdahulu, serta literature instansi yang terlibat dalam penelitian ini. Dalam studi ini peneliti menggunakan 84 sentra kerajinan ukiran kayu yang ada di Kabupaten Blora yaitu meliputi 3 kecamatan yang meliputi kecamatan Jepon, Bogorejo, dan Jiken.

Uji Kualitas Data

TABEL 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Y.1	0.510	0.361	Valid
Y.2	0.744	0.361	Valid
Y.3	0.646	0.361	Valid
Y.4	0.641	0.361	Valid
Y.5	0.677	0.361	Valid
X1.1	0.861	0.361	Valid
X1.2	0.858	0.361	Valid
X1.3	0.823	0.361	Valid
X1.4	0.907	0.361	Valid
X2.1	0.609	0.361	Valid
X2.2	0.881	0.361	Valid
X2.3	0.931	0.361	Valid
X2.4	0.936	0.361	Valid
X2.5	0.868	0.361	Valid
X3.1	0.758	0.361	Valid
X3.2	0.774	0.361	Valid
X3.3	0.589	0.361	Valid

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

TABEL 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'a Alpha	N Of Items	Keterangan
Y	0.648	5	Reliabel
X1	0.738	4	Reliabel
X2	0.906	5	Reliabel
X3	0.499	3	Reliabel

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

TABEL 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp.Sig (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Diketahui nilai Sig. 0,200 > 0,05, telah lulus persyaratan uji normalitas

Uji Multikoleniaritas

TABEL 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0.946	1.067
X2	0.945	1.058
X3	0.997	1.003

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Diketahui bahwa semua variabel nilai VIF < 10 dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

TABEL 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
X1	0.861
X2	0.910
X3	0.306

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Dapat disimpulkan nilai Sig. semua variabel diatas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constand)	17.868
X1	0.263
X2	0.191
X3	-0.263

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

$$Y = 17,868 + 0,263X1 + 0,191X2 - 0,263X3$$

Berdasarkan rumus dapat dijabarkan yaitu:

- 1) Nilai a 17,868 merupakan kondisi dimana variabel produktivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel upah (X1), variabel insentif (X2) dan variabel pengalaman kerja (X3).
- 2) Nilai b1 positif (nilai koefisien regresi X1) 0,263, dimana variabel upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya dengan naiknya salah satu variabel upah maka variabel yang lain mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,263. Tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- 3) b2 (nilai koefisien regresi X2) adalah positif 0,191, dimana variabel insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, dengan asumsi tidak ada variabel lain yang dapat diteliti, maka setiap penambahan variabel insentif akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,191.
- 4) b3 (nilai koefisiensi regresi X3) adalah negatif -0,263, bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja, artinya setiap penambahan variabel pengalaman kerja akan mengakibatkan penurunan efisiensi kerja sebesar -0,263.

Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

R Square	= 0.154
-----------------	----------------

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Bahwasannya disimpulkan besarnya pengaruh upah, insentif, dan pengalaman kerja adalah hanya sejumlah 15,4%.

Uji F (Simultan)

TABEL 8. Hasil Uji F

F	Sig.
4.868	.004^b

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung $4,868 > F_{tabel} 2,719$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga variabel upah, insentif, dan pengalaman kerja secara simultan dalam penelitian mempengaruhi produktivitas kerja.

Uji t (Parsial)

TABEL 9. Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
X1	2.486	0.015
X2	3.087	0.003
X3	-1.520	0.132

Sumber: Data diolah IBM SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) diatas dapat dilihat analisis hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

- 1) Variabel upah diketahui memiliki t hitung $2,486 > t_{tabel} 1,664$ dan sig. Karena $0,15$ dikatakan bahwa variabel upah secara individu berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- 2) Variabel Insentif diketahui nilai t-hitung sejumlah $3,078 > t_{tabel} 1,664$ dan memiliki nilai sig. sebesar $0,003$ dikatakan bahwa variabel insentif secara individu berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

- 3) Diketahui Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t-hitung $(-1.520) < t_{tabel} 1,664$ dan nilai sig. Karena $0,132 > 0,05$ dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis, upah, insentif, dan pengalaman kerja secara simultan dapat mempengaruhi produktivitas Sentra Kerajinan Ukir Kayu di Kabupaten Blorra. Terbukti dengan melihat pada uji F didapatkan nilai F hitung $4,868 > F_{tabel} 2,719$ dan nilai $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan berhasil menunjukkan hipotesis uji-F bahwa upah, insentif, dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas di sentra ukiran kayu Kabupaten Blorra.

Variabel bebas ketergantungan diwakili oleh koefisien determinasi (R -kuadrat) $0,154$. Artinya naik turunnya variabel terikat atau naik turunnya produktivitas kerja $15,4\%$ dipengaruhi oleh variabel bebas gaji (X_1), insentif (X_2) dan pengalaman kerja (X_3). Bahwasannya disimpulkan variabel insentif merupakan variabel dominan yang mempengaruhi variabel efisiensi kerja sentra kerajinan ukir kayu Kabupaten Blorra.

Uji-t atau upah parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Balai Kerajinan Ukir Kayu Kabupaten Blorra. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan pengujian bahwa upah nilai t-hitung $2.486 > t_{tabel} 1.664$ dan memiliki nilai Sig. $0,15 < 0,05$. Koefisien regresi variabel upah (X_1) diketahui berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) $0,263$.

Berdasarkan penjelasan Dewan Pengupahan Nasioanl upah merupakan suatu penerimaan kerja yang menjadi Jaminan kelangsungan hidup manusia dan produksi yang layak, dinyatakan dalam satuan persetujuan menurut undang-undang dan dibayar berdasarkan kontrak kerja antara majikan dan pekerja. Upah dapat dibayarkan hasil berbasis produksi, waktu kerja, dan tuntutan pekerja, menurut sistem

pembayaran. Dengan demikian, dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa sentra ukiran kayu di Kabupaten Blora sudah cukup baik untuk memberikan upah kepada pekerja. Ternyata upah dapat mempengaruhi produktivitas.

Dari hasil uji T atau insentif parsial, insentif kerja di Sentra Kerajinan Ukir Kayu Kabupaten Blora berpengaruh signifikan. Ini membuktikan, menurut hasil pengujian, bahwa nilai t-hitung eksitasi adalah $3.087 > t$ -tabel sejumlah 1.664 dan nilai Sig. sejumlah $0,003 < 0,05$.

Diketahui bahwa besar koefisien regresi variabel insentif (X2) mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) sejumlah 0,191. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentasi variabel insentif terhadap produktivitas kerja sebesar 19,1%. Sisanya (100-19,1%) adalah 80,9% Dipengaruhi oleh variabel lain.

Banyak perusahaan menggunakan sistem insentif sebagai sistem penghargaan bagi karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa insentif perusahaan yang tinggi merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan; Tentu saja, insentif akan berdampak signifikan pada pekerjaan mereka dengan menawarkan insentif yang memadai dan sesuai.

Dari hasil uji T atau secara individu pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja di Sentra Kerajinan Ukiran Kayu Kabupaten Blora. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pengujian bahwa pengalaman kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $(-1.520) < t$ -tabel sebesar 1.664 dan nilai Sig. sebesar $0,132 > 0,05$.

Penelitian ini tidak selaras dengan pemikiran yang menyatakan bahwa faktor pengalaman kerja mencerminkan kemahiran seseorang dalam bidang pekerjaannya. Secara umum, pengalaman kerja diukur dengan berapa lama tenaga kerja menghabiskan waktu di suatu wilayah kerja tertentu. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih memiliki kualifikasi yang tinggi, sehingga produktivitas mereka lebih tinggi dari pada mereka yang kurang pengalaman.

Dalam hal meningkatkan kualitas dan memaksimalkan hasil kerja tentunya suatu perusahaan memiliki aturan yang ditetapkan dan disepakati bersama oleh para pemimpinnya untuk mencapai suatu tujuan. Aturan yang sering disebut dengan peraturan, dibuat untuk kelangsungan jalannya suatu perusahaan yang disebut dengan manajemen. Manajemen dalam Islam adalah manajemen yang adil dan layak. Yang dimaksud dengan adil dan layak dalam penelitian ini adalah tidak adanya perbedaan, dan semua ketentuan yang berlaku tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga untuk seluruh departemen perusahaan, termasuk pimpinan dan rekan kerja di perusahaan. Manajemen dan kerjasama yang baik antara pengusaha (pemilik perusahaan) dan karyawannya sangat diperlukan dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Dalam bentuk upah, pekerja memiliki aturan yang baik serta kompensasi yang adil dan layak. Umumnya, Islam tidak menawarkan upah di bawah upah minimum yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dasar sekelompok pekerja. Penelitian ini sebagian besar tenaga kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora mendapatkan upah yang adil dan layak sesuai manajemen sumber daya insani dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Jadi betapa pentingnya upah, insentif dan pengalaman kerja bagi pekerja, serta pentingnya pekerja dan efisiensi kerja bagi perusahaan. Islam diatur dengan baik dari minimum hingga maksimum dan dicatat sebagai kitab suci Al-Qur'an, dan jika orang menerimanya sebagai jalan hidup, kehidupan di dunia dan di akhirat akan aman. Dan tingkat produktivitas kerja pegawai Sentra Kerajinan Ukir Kayu Kabupaten Blora sudah sesuai dengan syariah, terlihat dari data sumber sebagian besar masyarakat percaya bahwa gaji, insentif dan pengalaman kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka. pada saat yang sama. efisiensi kerja sehingga dapat mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan yang berbasis di Pusat Ukiran & Kerajinan Kayu di Kabupaten Blora. Selain itu, hasil penelitian juga menjelaskan bahwa produktivitas yang terjadi pada sentra kerajinan ukir kayu di Kabupaten Blora

dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadapnya yaitu upah dan insentif. Pada saat yang sama, pengalaman kerja tidak mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian Secara simultan bahwa upah (X1), insentif (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora. Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora. Upah, insentif, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di sentra kerajinan ukiran kayu Kabupaten Blora sudah sesuai dengan konsep Manajemen Sumber Daya Insani. Hal ini terlihat pada data responden. Sebagian besar responden setuju bahwa upah, insentif, dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, memenuhi tujuan perusahaan, dan menghasilkan karyawan yang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 33–43.
- Evia Zezen, W. E., & Nurcahyono Nurcahyono. (2021). Pengalaman Kerja, Independensi, Integritas, Kompetensi dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 02(02), 143.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, Cet ke 1*. Arjasa Pratama.
- Husna, A., & Latifah, N. A. (2018). Penerapan Prinsip Manajemen Sumber Daya Insani di Kampung Cokelat Blitar. *Jurnal Iqtisaduna*. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1a3>
- L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Mutafarida, B., & Fahmi, M. F. (2019). Penguatan Manajemen Sumber Daya Insani Bidang Ekonomi Syariah Dalam Reaktualisasi Jihad Di Era Milenial. *Pesantren Studies Annual Symposium on Pesantren Studies (AnSoPS) 2019*.
- Nikensari, S. I. (2018). *Ekonomi Industri: Teori dan Kebijakan*. Samudra Biru.
- Novera Hardiani, P. K. A. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 169.
- Nurul Huda. (2018). *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoretis*. Kencana.
- Rachmatulaily TinaKartika Rinda, Andika Rhisda Lestari, M. A. F. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 30.
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*. <https://doi.org/10.55210/arrribhu.v1i2.487>
- Wahyu Hidayah, Theresia Militina, dan Y. U. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja dan Produk Domestik Regional Bruto Di Kota Samarinda*, 12(1).