

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
INDUSTRI KECIL MENENGAH (IKM) DI DINAS PERINDUSTRIAN  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**OLEH :**

**SUGIARTI**

**Administrasi Publik**

**Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara**

---

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of training on the productivity of Small and Medium Industries (IKM) under the supervision of the Provincial Department of Industry in South Sumatra. The background of this research lies in the inconsistency of applying training outcomes in IKM operations and the suboptimal productivity in enhancing product value. This research employs a quantitative method with a descriptive-associative approach. The population consists of 50 IKM participants who have attended training programs. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS version 25. The findings reveal that the training variable (X) has a positive and significant effect on IKM productivity (Y). This is reflected in the respondents' average responses, which indicate agreement that training improves skills, provides applicable methods, and involves experienced instructors. The coefficient of determination also shows that training contributes considerably to productivity improvement, although other factors also play a role. In conclusion, this study highlights that well-targeted training can serve as an effective strategy to enhance IKM productivity, particularly in terms of workforce skills, product quality, and production efficiency. The study recommends innovation in training materials, more practical methods, and continuous evaluation to ensure consistent implementation of training outcomes by IKM actors.*

*Keywords: Training, Productivity, Small and Medium Industries (IKM), Department of Industry*

---

## **A. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha semakin ketat seiring dengan perkembangan pesat sektor bisnis dan perubahan struktur pasar Indonesia dalam kerangka perdagangan bebas. Modal finansial saja tidak cukup untuk menghadapi tantangan global; perusahaan dan pelaku usaha juga membutuhkan dukungan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan. Pelatihan menjadi penting karena dapat menjembatani keterbatasan pengetahuan dan skill, mendorong inovasi, serta meningkatkan kualitas produk dan layanan.

Manfaat pelatihan dirasakan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, pelatihan membantu dalam pengambilan keputusan, pengelolaan stres, pengembangan keterampilan teknis maupun interpersonal, serta memberikan peluang karier. Sementara bagi perusahaan,

pelatihan berkontribusi pada peningkatan profitabilitas, moral karyawan, pemahaman tujuan perusahaan, citra positif, hubungan kerja yang lebih baik, serta efisiensi manajemen.

Produktivitas menjadi faktor penting penentu keberhasilan usaha. Peningkatan produktivitas tidak hanya memberikan keuntungan finansial, tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan tenaga kerja. Namun demikian, meski pelatihan diakui penting, efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas masih sering diperdebatkan. Faktor seperti relevansi materi, kualitas pelatihan, dan penerapan hasil di lapangan sangat menentukan keberhasilan program pelatihan.

Dalam konteks Indonesia, khususnya di sektor Industri Kecil dan Menengah (IKM), pelatihan menjadi sangat relevan. IKM menyumbang lebih dari 60% PDB nonmigas dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja industri. Perannya vital dalam penciptaan lapangan kerja,

pemberdayaan masyarakat, dan pengentasan kemiskinan. Namun, IKM kerap menghadapi kendala berupa keterbatasan modal, teknologi, dan keterampilan SDM, serta lemahnya manajemen usaha. Kondisi ini membuat produktivitas dan daya saing IKM sering kali masih rendah.

Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah, khususnya Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, secara aktif menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Program ini meliputi aspek teknis, manajemen, pemasaran, hingga kewirausahaan. Data menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, berbagai pelatihan telah dilaksanakan, seperti pelatihan pengemasan, branding, manajemen keuangan, digital marketing, dan strategi pemasaran internasional.

Meski demikian, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi. Jumlah peserta pelatihan masih terbatas, produktivitas IKM setelah pelatihan belum menunjukkan peningkatan signifikan, serta materi pelatihan dinilai kurang spesifik sesuai dengan

jenis usaha masing-masing IKM. Dengan kondisi tersebut, penting dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas IKM di Provinsi Sumatera Selatan, agar dapat diketahui sejauh mana efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut yaitu Seberapa besar Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Industri Kecil Menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi dampak pelatihan terhadap produktivitas industri kecil dan menengah (IKM) di lingkungan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, lembaga penelitian, dan pembaca

lainnya. Manfaat-manfaat berikut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Memberikan informasi yang dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai pengaruh pelatihan terhadap produktivitas Industri kecil dan menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
2. Bagi Dinas Perindustrian Kota Palembang Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dan wawasan dalam rangka peningkatan produktivitas UKM.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang Penelitian ini dapat dijadikan sumber yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi dalam pembuatan skripsi atau penelitian selanjutnya.

### 1.5 Hipotesis

Fraenkel dan Wallen, sebagaimana dikutip dalam "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif" (2021) oleh Muhammad Darwin dkk., menjelaskan hipotesis sebagai prakiraan hasil potensial suatu

penelitian. Hipotesis diajukan sebagai benar atau salah dan diartikulasikan dalam pernyataan deklaratif.

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ ): Jika  $H_0: \rho = 0$ , maka pelatihan tidak memiliki dampak positif dan substansial terhadap produktivitas industri kecil dan menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ): Jika  $H_a: \rho \neq 0$ , maka pelatihan memiliki dampak positif dan substansial terhadap produktivitas industri kecil dan menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

### 1.6 Kriteria Penguji Hipotesis

Hasil dari kriteria pengujian hipotesis ini bersifat biner: penerimaan atau penolakan hipotesis. Penggunaan formulasi yang tepat akan memudahkan pemilihan hipotesis yang lebih komprehensif dan mudah dilaksanakan. Untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan, penulis menggunakan analisis uji-t yang disertai uji

signifikansi menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden uji coba

## B. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan **metode deskriptif kuantitatif** dengan desain survei evaluatif dan sifat **asosiatif**, untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap produktivitas industri kecil dan menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Analisis dilakukan secara statistik guna menguji hipotesis.

### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di **Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan**, dengan subjek para pelaku IKM yang mengikuti pelatihan dan pembinaan. Waktu penelitian

dilaksanakan pada **Oktober 2024**, sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.

### 2.3 Informan Penelitian

Informan adalah **seluruh pelaku IKM peserta pelatihan** di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Tercatat **50 IKM** yang menjadi populasi dan sekaligus sampel penelitian, misalnya IKM Kerupuk Lele Asri, Batik Sriwijaya Indah, hingga Aneka Kue Kering Tradisional.

### 2.4 Sumber dan Jenis Data

- a. **Sumber primer**: Data langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi.
- b. **Sumber sekunder**: Dokumen, arsip, literatur, dan bahan pustaka terkait.

### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Empat metode utama:

- a. **Observasi** langsung terhadap kegiatan pelatihan dan aktivitas IKM.
- b. **Kuesioner** tertulis kepada seluruh responden.

c. **Dokumentasi** berupa catatan, gambar, dan data resmi.

d. **Studi literatur** untuk memperkuat landasan teori

## 2.6 Teknik Analisis Data

Menggunakan **analisis statistik deskriptif** (mean, median, modus, persentase) dan **analisis inferensial**, meliputi:

- Uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
- Uji linearitas
- Regresi linier sederhana
- Koefisien determinasi ( $R^2$ )
- Uji hipotesis (uji-t)

Seluruh analisis dilakukan dengan **SPSS versi 25**

## 2.7 Uji Keabsahan Data

Dilakukan melalui:

- Uji validitas** instrumen menggunakan korelasi product moment (nilai  $>0,30$  dianggap valid).
- Uji reliabilitas** dengan Alpha Cronbach (nilai  $>0,60$  menunjukkan reliabel)

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Penelitian

#### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjumlah 50 orang dengan komposisi yang bervariasi. Dari segi jenis kelamin, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 32 orang atau 64%, sedangkan perempuan berjumlah 18 orang atau 36%. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 25 orang (50%), disusul usia 30–35 tahun sebanyak 17 orang (34%), kemudian usia 35–40 tahun sebanyak 5 orang (10%), dan sisanya berusia 18–25 tahun sebanyak 3 orang (6%). Jika ditinjau dari jenis usaha, responden yang bergerak di bidang kuliner mendominasi dengan jumlah 11 orang (22%), diikuti usaha makanan ringan 10 orang (20%), usaha minuman 10 orang (20%), pengolahan hasil ternak 5 orang (10%), kerajinan tangan 5 orang (10%), tekstil dan pakaian 3 orang (6%), serta logam dan perhiasan 3 orang (6%).

#### b. Uji Validitas

Instrumen penelitian diuji dengan korelasi Pearson. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel

pelatihan maupun produktivitas memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,2732). Hal ini menandakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

### **c. Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Variabel pelatihan memperoleh nilai sebesar 0,645, sedangkan variabel produktivitas memperoleh nilai 0,680. Karena keduanya lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan reliabel, artinya konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

### **d. Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai tanggapan responden. Pada variabel pelatihan, skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas IKM, dengan nilai 4,48, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sementara skor rata-rata terendah

adalah 3,30 pada pernyataan metode pelatihan berguna untuk produksi IKM, yang berarti sebagian besar responden ragu-ragu terhadap efektivitas metode yang digunakan.

Pada variabel produktivitas, skor rata-rata tertinggi adalah 4,38 pada pernyataan bahwa IKM memberikan karyawan kesempatan bereksplorasi dalam produksi. Hal ini menunjukkan apresiasi responden terhadap peluang pengembangan diri karyawan. Sebaliknya, skor rata-rata terendah adalah 2,56 pada pernyataan bahwa pelatihan untuk karyawan diterapkan dengan baik di IKM, yang mengindikasikan adanya keraguan responden terkait pelaksanaan pelatihan di lapangan.

### **e. Uji Normalitas**

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik untuk dilakukan analisis regresi.

### **f. Uji $t$ (Parsial)**

Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 5,274 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,009,

dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas IKM. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat pula produktivitas pelaku IKM.

#### **g. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 19,857 + 1,126X$ . Persamaan ini dapat diartikan bahwa apabila pelatihan meningkat satu satuan, maka produktivitas IKM meningkat sebesar 1,126 poin. Konstanta sebesar 19,857 menunjukkan bahwa meskipun tanpa adanya pelatihan, produktivitas tetap memiliki nilai dasar sebesar 19,857.

#### **g. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,177 menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi terhadap produktivitas sebesar 17,7%. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,221 menandakan bahwa 22,1% variasi produktivitas dipengaruhi oleh pelatihan. Sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini, seperti faktor modal, teknologi, pasar, maupun manajemen usaha.

### **3.2 Pembahasan**

Berdasarkan Hasil analisis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan pembahasan Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas Industri Kecil Menengah (IKM) di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Data dikumpulkan dari 50 responden dengan karakteristik mayoritas laki-laki (64%) dan rentang usia dominan 25-30 tahun (50%). Responden juga berasal dari berbagai jenis usaha IKM, dengan sektor Makanan Ringan, Kuliner, dan Minuman masing-masing menyumbang 20% dari total responden. Keragaman demografi ini memberikan perspektif yang luas mengenai dampak pelatihan terhadap produktivitas IKM.

Beberapa penelitian lain telah mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas, khususnya pada industri Kecil, dan Menengah (UMKM) atau IKM. Penelitian Suyono dan Hermawan (2013) yang berjudul “Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja pada industri kerajinan kulit di Kabupaten Magetan” dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh pendidikan tenaga kerja terhadap produktivitas, di mana tingkat pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi dengan produktivitas yang lebih tinggi karena wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang lebih luas. Besaran dari masing masing pengaruh terhadap produktivitas yaitu Koefisien korelasi variabel umur adalah sebesar 83,8%, dengan catatan bahwa variabel X2 adalah konstan. koefisien korelasi variabel pendidikan adalah sebesar 36,7%, dengan catatan bahwa variabel X1 adalah konstan. koefisien korelasi variabel pengalaman adalah sebesar 89,6%, dengan catatan bahwa variabel X1 adalah konstan. koefisien korelasi variabel penghasilan adalah sebesar 98,7%, dengan catatan bahwa variabel X1 adalah konstan. Sedangkan koefisien korelasi variabel beban tanggungan adalah sebesar 65,7%, dengan catatan bahwa variabel X1 adalah konstan.

Di samping pelatihan, faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja juga berkontribusi pada produktivitas. Pengalaman kerja, yang mencakup masa kerja, pengetahuan, dan keterampilan, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan performa kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas. Sulaeman (2014) menemukan pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Studi lain menyebutkan bahwa usia juga merupakan variabel yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja, dengan variabel usia memberikan pengaruh dominan sebesar 2,331 menurut salah satu penelitian yang relevan.

Faktor non-pelatihan lainnya yang signifikan adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas UMKM. Penelitian Nurhalim dan Fahmy (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran mediasi antara pelatihan dan kinerja. Selain itu, disiplin kerja dan fasilitas kerja juga

ditemukan memengaruhi produktivitas. Keterbatasan fasilitas kerja, misalnya, dapat mengganggu proses pelaksanaan pekerjaan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian oleh Arisma Fadila Aulia (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT Globalindo Jaya Semesta menjelaskan hal yang serupa. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitiannya yaitu dari Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 36,5% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel pelatihan kerja (X) terhadap produktivitas (Y) sebesar 36,5%. Hal ini sejalan dengan penelitian ini dimana dari Hasil uji determinasi bahwa adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap Produktivitas dengan nilai  $R^2$  bernilai 0.221, atau senilai 22.1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel terikat (Produktivitas).

Meskipun pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas, seperti yang ditunjukkan pada penelitian ini,

Nanun mengindikasikan bahwa IKM tersebut mungkin menghadapi tantangan lain yang lebih dominan dalam peningkatan produktivitas. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh metode pelatihan yang kurang sesuai, kurangnya tindak lanjut pasca-pelatihan, atau bahkan faktor internal dari IKM itu sendiri seperti kurangnya motivasi, fasilitas yang tidak memadai, atau keterbatasan modal. Sebagai contoh, rata-rata skor terendah pada pertanyaan mengenai metode pelatihan yang diberikan kurang berguna untuk produksi IKM, menunjukkan bahwa kualitas atau relevansi metode pelatihan mungkin menjadi penyebab rendahnya kontribusi pelatihan. Artinya, pelatihan mungkin belum sepenuhnya berhasil mentransformasi pengetahuan atau keterampilan menjadi peningkatan produktivitas yang substansial.

Peneliti mengamati bahwa seringkali program pelatihan dirancang secara generik, tanpa mempertimbangkan kekhasan dan kebutuhan spesifik setiap IKM. Hal ini tercermin dari kemungkinan bahwa materi pelatihan yang

diberikan, meskipun relevan secara umum, mungkin kurang aplikatif atau terlalu teoritis bagi pelaku IKM yang berorientasi pada praktik. Keterbatasan waktu dan sumber daya yang dimiliki IKM juga bisa menjadi penghambat penyerapan dan implementasi hasil pelatihan. Pelatihan yang terlalu panjang atau tidak fleksibel dapat menyulitkan partisipasi aktif dari pemilik dan pekerja IKM yang memiliki keterbatasan waktu.

Dalam hasil penelitian yang disajikan, diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas Hal ini terlihat dari hasil Pada Uji t Atau Parsial, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.274 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.274 > 2.009$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas. Kemudian pelatihan memiliki pengaruh sebesar 22,1% terhadap produktivitas Industri kecil dan menengah (IKM), sementara 77,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persentase

pengaruh pelatihan yang tidak terlalu signifikan ini mengindikasikan bahwa produktivitas IKM adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh banyak variabel.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2025 dan pembahasan, Maka Penulis membuat kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas Hal ini terlihat dari hasil Pada Uji t Atau Parsial, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.274 yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.274 > 2.009$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas. Hasil uji determinasi bahwa adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap Produktivitas dengan nilai  $R^2$  bernilai 0.221, atau senilai 22.1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel terikat (Produktivitas), selain itu ada 77.9% faktor dari

pengaruh lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2 Saran

Melihat hasil penelitian yang diperoleh dan berdasarkan simpulan yang ada. Maka saran yang diberikan penulis yaitu pelatihan di Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan berpengaruh terhadap produktivitas, dinas perindustrian hendaknya mengadakan pelatihan agar produktivitas IKM Makin baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Badudu, J.S., Zain, Sutan Mohammad. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta
- Darwin, Muhammad dkk. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi*
- 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Mathis, dan Jackson, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Prasetyo, Bambang, Lina. M. J. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia ed.3*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sinungan. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy.  
2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno.  
(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Veithzal, Rivai,  
2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori KePraktik*, Raja Wali Pre s: Jakarta.

**Jurnal :**

Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang,*

*Trikonomika* Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737.

Suyono, B. dan Hermawan, H. (2013): Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada indsutri kerajinan kulit di Kabupaten Magetan. Universitas Merdeka Madiun: Madiun.

**Peraturan Perundangan :**

RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang no

20 tahun 2008 mengenai Usaha Mikro Kecil dan Menengah

