

Pengaruh Sensitivity Training dan Piecework Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Wahyu Ristanto¹⁾, Muslim²⁾, Endang Dwi Amperawati³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

wahyurista90@gmail.com¹, muslimfalsifa@gmail.com², eda@upg.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sensitivity training terhadap peningkatan kinerja, untuk mengetahui pengaruh piecework terhadap peningkatan kinerja dan untuk mengetahui pengaruh sensitivity training dan piecework secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 346 karyawan pada kelompok industri pengolahan makanan Sate Bandeng di Kota Serang., sampel dengan perhitungan slovin diperoleh 39 sampel yaitu karyawan pada kelompok industri pengolahan makanan Sate Bandeng di Kota Serang. Hasil penelitian ini pada hipotesis pertama secara parsial sensitivity training berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hipotesis kedua secara parsial piecework berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, hipotesis ketiga secara simultan Sensitivity Training dan piecework berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang.

Kata Kunci

Sensitivity Training; Piecework; Peningkatan Kinerja

This study aimed to determine the effect of sensitivity training on performance improvement, the effect of piecework on performance improvement, and the effect of sensitivity training and piecework together on improving performance on Milkfish Satay UMKM in Serang City. This research uses a quantitative approach. The population in this study was 346 employees in the Sate Bandeng food processing industry group in Serang City. Samples with Slovin calculations obtained 39 samples, namely employees in the Milkfish Satay food processing industry group in Serang City. The results of this study on the first hypothesis partial sensitivity training significantly influence performance improvement, the second hypothesis, partial piecework significantly influences performance improvement, the third hypothesis, simultaneously Sensitivity Training and piecework significantly affect the performance improvement on Milkfish Satay UMKM in Serang City.

Keywords

Sensitivity Training; Piecework; Performance Improvement

PENDAHULUAN

Upaya pengembangan dan pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dewasa ini mendapat perhatian yang cukup besar dari berbagai pihak, baik pemerintah, perbankan, swasta, lembaga swadaya masyarakat maupun lembaga-lembaga internasional. Hal ini dilatarbelakangi oleh besarnya potensi UMKM yang perlu diefektifkan sebagai motor penggerak perekonomian nasional setelah mengalami krisis ekonomi yang berkepanjangan.

Dibalik ketangguhan puluhan juta UMKM, upaya pengembangan UMKM masih menjumpai berbagai kendala seperti pengelolaan usaha yang masih tradisional, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum memadai, skala dan teknik produksi yang rendah serta masih terbatasnya akses kepada lembaga keuangan, khususnya perdagangan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh para pelaku usaha, kinerja mengacu pada prestasi kerja diukur melalui standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh pelaku usaha. Pengelolaan yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja pelaku usaha atau badan usaha secara keseluruhan.

Selain beberapa masalah pokok yang telah diuraikan diatas, kekurangan modal dan kurangnya pemahaman manajemen keuangan juga merupakan masalah utama yang menyebabkan kegagalan perusahaan kecil. Banyak pengusaha dari perusahaan yang berskala kecil mengalami kekurangan dana untuk membayar beban-beban mereka setelah beberapa bulan menjalankan usaha. Selanjutnya banyak perusahaan kecil yang mengalami kegagalan karena kurang memahami manajemen keuangan, pembelanjaan dan sumber daya.

Sensitivity training atau perlakuan kepekaan dilakukan dengan mengirimkan individu-individu secara terpisah ke suatu tempat pertemuan pelatihan kepekaan. Pelatihan kepekaan dapat meningkatkan kepekaan antar individu dalam kelompok melalui diskusi secara terbuka mengenai perasaan, sikap dan perilaku pribadi setiap anggota. Bentuk pelatihan menekankan pada proses daripada isi pelatihan dan memusatkan perhatian pada pelatihan emosional daripada konseptual. Proses pelatihan ini meliputi sebuah kelompok yang pada umumnya mengadakan pertemuan ditempat yang jauh dari pekerjaan. Kemudian kelompok tersebut mengadakan dialog yang mendorong untuk belajar mengenali diri dalam menghadapi orang lain.

Pemberdayaan terhadap usaha mikro kecil dan menengah dapat dilakukan dalam bentuk pembinaan dan pendataan organisasi kelompok, pembinaan manajemen keuangan, pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis, perkuatan permodalan,

magang, pembesaran produk, fasilitas kemitraan, pemantauan dan evaluasi perkembangan.

Piecework merupakan sebuah sistem pembayaran berdasarkan pada jumlah benda yang diproses oleh setiap pekerja perorangan dalam ukuran unit waktu, seperti jumlah benda per jam atau jumlah benda per hari. *Piecework* umumnya menyiratkan *piecework* langsung, yang meminta perbandingan ketat antara hasil dan penghargaan dengan mengabaikan output. Namun beberapa rencana *Piecework* mengizinkan hasil produktivitas bersama antara pengusaha dan pekerja. Rencana *piecework* memiliki pro dan kontra. Rencana ini dapat dipahami, terlihat sama prinsipnya, dan bisa menjadi insentif yang kuat, karena penghargaan proporsional dengan kinerja. Memang rencana ini bisa memperlihatkan kelakuan: karyawan berkonsentrasi pada output dan tidak terlalu berusaha memenuhi standar kualitas atau berpindah dari pekerja yang satu ke pekerja yang lain. Rencana jam standar adalah sebuah rencana di mana seseorang pekerja dibayar dengan taraf dasar per jam, tetapi dibayar presentase tambahan tertentu dari taraf dasarnya untuk produksi yang melebihi standar per jam atau per hari. Teknik *piecework* digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

Kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau Insentif yang merupakan salah satu masalah penting dalam mengurangi stres kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan upah untuk mendukung motivasi para karyawan guna menyelesaikan tugas-tugasnya yang berat. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sensitivity training (Pelatihan Sensitivitas)

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013:588) sensitivity training merupakan metode awal perubahan perilaku melalui interaksi kelompok yang terstruktur. Seorang karyawan yang tergabung dalam suatu kelompok saling berinteraksi dan berdiskusi. Pendekatan ini berorientasi pada proses, dengan kata lain setiap individu belajar melalui observasi dan partisipasi.

Berdasarkan definisi disimpulkan sensitivity training merupakan metode awal dari perubahan perilaku, melalui interaksi kelompok yang tak terstruktur, dimana setiap

anggota dalam kelompok diajak berkumpul bersama dalam suasana yang bebas dan terbuka dimana setiap partisipan mendiskusikan diri mereka sendiri dan proses interaksi mereka. Dengan latihan kepekaan ini mendorong setiap anggota memiliki kesadaran dan kepekaan terhadap diri sendiri dan orang lain, meningkatkan empati kepada orang lain, meningkatkan *listening skill* atau keahlian dalam mendengarkan pendapat orang lain, meningkatkan keterbukaan dan toleransi kepada orang lain.

Menurut Siagian (2007: 120) *sensitivity training* merupakan bentuk intervensi dan metode mengubah perilaku melalui interaksi kelompok yang tidak terstruktur. Sasaran penggunaan intervensi ini adalah meningkatkan kesadaran diantara para anggota kelompok tentang perilaku mereka, bagaimana orang lain melihat perilaku tersebut, menumbuhkan kepekaan terhadap perilaku orang lain dan lebih memahami proses dimana mereka terlibat. Secara spesifik hasil-hasil yang ingin dicapai adalah :

1. Sikap empati, merupakan peningkatan kemampuan menumbuhkan sikap empati terhadap orang lain
2. Keterbukaan, sikap keterbukaan yang makin besar dalam menanggapi pelanggan
3. Toleran, sikap toleran yang semakin tinggi terhadap perbedaan-perbedaan yang ada antara anggota kelompok
4. Kemahiran, pengembangan kemahiran dalam menyelesaikan konflik transaksi
5. Persepsi, merupakan persepsi yang lebih tepat tentang diri sendiri
6. Kekompakan, merupakan kekompakan kelompok yang semakin kokoh,
7. Konflik, berkurangnya konflik yang bersifat disfungsi sesama kelompok kerja
8. Kinerja kelompok, peningkatan kinerja kelompok
9. Integrasi, dalam integrasi yang makin mantap antara individu dan organisasi dimana mereka berkarya.

Piecework (Upah Perunit Kerja)

Menurut Rivai (2014: 767) *piecework* adalah insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual, standarnya *output* perunit, cocok digunakan untuk pekerjaan yang *output*-nya sangat jelas dan dapat dengan mudah diukur dan umumnya terdapat pada level yang sangat operasional dalam organisasi. Menurut Kadarisman (2014: 77) *piecework* adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan. Berdasarkan definisi di atas disimpulkan *piecework* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi. Menurut Mangkunegara (2011: 89) menyatakan bahwa indikator pemberian insentif *piecework* dapat dilihat beberapa aspek, antara lain:

1. Pembayaran sederhana, sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung karyawan itu sendiri.
2. Penghasilan diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah sama tidak ada baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan untuk lebih giat.

Kinerja Karyawan

Menurut August W. Smith, dalam buku Sedarmayanti (2009: 50) menyatakan bahwa kinerja atau performance adalah *"output drive from processes, human or otherwise"*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam suatu proses pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawab dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian perusahaan. Indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 61) yang dibagi ke dalam indikator yaitu:

1. Kuantitas kerja, yaitu seberapa lama seorang pegawai dapat bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kecepatan dan kemampuan
2. Kualitas Kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga Indikator yaitu kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.
3. Kerja Sama, yaitu sejauh mana pegawai dapat bekerja sama dengan pimpinan maupun rekan kerjanya. Kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan
4. Tanggung Jawab, yaitu sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.
5. Inisiatif, yaitu tingkat kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, berdasarkan hasil survei daftar pengusaha kelompok industri pengolahan makanan Sate Bandeng di Kota Serang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sensitivity Training (X1) terhadap Peningkatan kinerja Pegawai (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Uji t pengaruh Sensitivity Training (X1) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, untuk menentukan nilai t_{hitung} dengan perhitungan SPSS 21 diperoleh :

Tabel 1. Uji t Pengaruh Sensitivity Training (X1) terhadap Peningkatan Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.148	4.368		.721	.476
1 Sensitivity Training (X1)	.580	.087	.636	6.641	.000
Piecework (X2)	.359	.090	.384	4.011	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 1 hasil uji t pada hipotesis *sensitivity training* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 6,641 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($39-2 = 37$) diperoleh sebesar 2,026 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,641 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan *sensitivity training* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang.

Pengaruh *Piecework* (X_2) terhadap Peningkatan kinerja (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Uji t pengaruh *piecework* (X_2) terhadap peningkatan kinerja (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, untuk menentukan nilai t_{hitung} dengan perhitungan SPSS 21 diperoleh :

Tabel 2 Uji t Pengaruh *Piecework* (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.148	4.368		.721	.476
1 Sensitivity Training (X_1)	.580	.087	.636	6.641	.000
Piecework (X_2)	.359	.090	.384	4.011	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 9 hasil uji t pada hipotesis *piecework* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 4,011 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($39-2 = 37$) diperoleh sebesar 2,026 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,011 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima maka terdapat pengaruh signifikan *piecework* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang.

Pengaruh *Sensitivity Training* (X_1) dan *Piecework* (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y)

Uji ini menggunakan uji F untuk membuktikan apakah variabel *Sensitivity Training* (X_1) dan *piecework* (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja (Y), maka dilakukan uji F berikut ini adalah perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Uji F Pengaruh *Sensitivity Training* (X_1) dan *Piecework* (X_2) terhadap Peningkatan Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	407.307	2	203.654	41.894	.000 ^b

Residual	175.000	36	4.861
Total	582.308	38	

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Piecework (X2), Sensitivity Training (X1)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 10 hasil uji F pada hipotesis pengaruh *sensitivity training* dan *piecework* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 41,594 dan F_{tabel} pada Derajat Kebebasan (dk) = $n-k-1$ atau $39-2-1=36$ sebesar 3,259 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,594 > 3,259$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima maka terdapat pengaruh signifikan *sensitivity training* dan *piecework* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang.

Pengaruh *Sensitivity Training* terhadap Peningkatan pada Pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan *Sensitivity Training* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,641 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ (5%)

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Irawati (2018) serta Kumaat dan Dotulong (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Piecework* terhadap Peningkatan kinerja pada Pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *piecework* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang hasil perhitungannya diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,011 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ (5%).

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Cahyantari dan Purwaningsih (2017) serta Normi (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Sensitivity Training* dan *Piecework* terhadap Peningkatan Kinerja pada Pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada pengaruh *Sensitivity Training* (X_1) dan *piecework* (X_2) terhadap peningkatan kinerja (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,894 > 3,259$) dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ (5%) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan *Sensitivity Training* (X_1) dan *piecework* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang.

KESIMPULAN

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan pengaruh *Sensitivity Training* dan *piecework* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh *sensitivity training* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,641 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ (5%) sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,565 atau 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh *piecework* terhadap peningkatan kinerja pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang hasil perhitungannya diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,011 > 2,026$) dengan tingkat signifikansi $0,0 < 0,05$ (5%) sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,331 atau 33,1% sedangkan sisanya sebesar 66,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh *sensitivity training* (X_1) dan *piecework* (X_2) secara simultan terhadap peningkatan kinerja (Y) pada pelaku UMKM Sate Bandeng di Kota Serang, sedangkan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,699 atau 69,9% sedangkan sisanya sebesar 30,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2013). Pedoman lengkap profesional SDM Indonesia. PPM Manajemen.
- Aufar, A. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penggunaan Informasi Akuntansi Pada UMKM (Survei pada Perusahaan Rekanan PT. PLN (Persero) di Kota Bandung).
- Cahyantari, A. E., & Purwaningsih, R. (2017). Perencanaan upah insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan di pt praoe lajar semarang (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5(2), 10304-10315.

- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman. (2006). *Manajemen Personalialia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE). Jakarta: Aksara
- Irawati, R. (2018). Pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 74-84.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kumaat, R. J., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Normi, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(2), 1-9.
- Rifai, I., Rantung, V., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Insentif Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Summit Oto Finance Bitung. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(21), 74-91.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

- Siagian, S. P. (2007). *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. (2011). dan Purwanto, S. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suriadarma, E., David Ramdansyah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97-109.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.