

# Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Supplier Laboratorium (Studi Kasus CV.Dwi Mitra Sejahtera)

Oleh

Yovan Khrisna Aji\_202010200181

Dosen Pembimbing

Kumara Adji Kusuma. S.Fil.I.,CIFP.,Dr.

Dosen Penguji 1

Hasan Ubaidillah, SE. MM

Dosen Penguji 2

Dewi Andriani, SE., MM

# PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengolahan sumber daya manusia perusahaan yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan tenaga kerja, perencanaan analisis jabatan pada karyawan, rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan serta pengembangan, perencanaan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja hingga pada pemberian kompensasi pada karyawan yang dilakukan secara transparan[1]. Untuk mencapai hasil kerja perusahaan yang diinginkan, setiap perusahaan harus berusaha memenuhi keberlanjutan perusahaan secara jangka panjang[2]. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu cara perusahaan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi terbentuk dari adanya kesadaran pemimpin dengan memberikan dukungan, motivasi serta arahan terhadap karyawan dengan ikut sertanya pemimpin mengenai pekerjaan yang diberikan pada karyawan[3].

SDM yang dimiliki perusahaan menjadi salah satu hal digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yaitu dengan cara meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan, dengan hal ini tujuan akan tercapai.[5]. Namun, jika kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan buruk atau mengalami penurunan, maka berdampak pada perusahaan. Maka dari itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia yang dimiliki agar kinerja karyawan maksimal.

# PENDAHULUAN

Berdasarkan data *sales report* tahun 2018-2022 CV. Dwi Mitra Sejahtera pendapatan perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan, hanya pada tahun 2018 saja perusahaan berhasil melampaui target penjualan yang telah ditetapkan sebelumnya

## 1.1 Tabel Target, Realisasi dan Persentase Sales Report Cv. Dwi Mitra Sejahtera Tahun 2018 - 2022

No.	Tahun	Target	Realisasi	Kenaikan
1.	2018	2.500.000.000	2.936.752.049	-
2.	2019	3.500.000.000	3.095.797.721	5%
3.	2020	4.750.000.000	3.709.173.703	20%
4.	2021	5.185.000.000	4.472.327.485	21%
5.	2022	7.150.008.000	3.326.729.307	-26%

(Sumber: Sales Report Cv. Dwi Mitra Sejahtera)

# PENDAHULUAN

**Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Cv. Dwi Mitra Sejahtera 2018-2023**

No	Tahun	Pegawai Masuk	Pegawai Keluar	Jumlah Karyawan
1	2018	4	2	2
2	2019	3	2	3
3	2020	1	1	3
4	2021	3	2	4
5	2022	5	4	5
6	2023	3	1	7

(Sumber: Data Karyawan Cv. Dwi Mitra Sejahtera 2023)

Jumlah karyawan yang dimiliki Cv. Dwi Mitra Sejahtera dari awal berdiri yakni tahun 2018 hingga tahun 2023 sangat sedikit

# GAP

No	Judul	Hasil dari penelitian terdahul
1	Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 3(02), 810-817.	Hasil penelitian menunjukkan bagaimana manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan memiliki relevansi yang signifikan bagi manajemen serta bisnis perusahaan
2	Prastyo Rinie Budi Utami. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM manusia Dalam MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. At Tujjar(2), 2302-6235	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia ini berpengaruh positif secara langsung. Untuk penelitian selanjutnya harus lebih memperluas kajian tentang peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih valid.
3	Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 10(03), 127-136.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif secara langsung, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif yaitu tercapainya tujuan perusahaan.

# RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menentukan rumusan masalah yaitu :

1). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dwi Mitra Sejahtera

## PERTANYAAN PENELITIAN

1. Bagaimana CV. Dwi Mitra Sejahtera menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan?

## TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Dwi Mitra Sejahtera

# KATEGORI SDGs

Penelitian ini termasuk kategori SDGs no.8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (Decent Work and Economic Growth). Dimana pada kategori ini berkonsep dasar terkait dengan pekerjaan yang layak (decent work) dan juga konsep lain yang relevan. Beberapa di antaranya adalah terkait dengan sistem jaminan sosial yang merupakan bagian tak terpisahkan dalam penyediaan pekerjaan yang layak.

# LITERATUR REVIEW

Menurut teori klasik Adam Smith (1790) manusia menjadi faktor utama yang menentukan kemakmuran dalam sebuah perekonomian negara. Manajemen sumber daya manusia memiliki sifat *multidisipliner*, karena itu dibelakang manajemen sumber daya manusia terdapat disiplin ilmu ekonomi manajemen, psikologi, hukum, sosial, sejarah, serta hubungan industrial.

Komponen-komponen dalam sumber daya manusia sebagai berikut :

- Perencanaan (*Planning*)  
Perencanaan memiliki fungsi untuk membantu pemimpin perusahaan untuk memberikan nasihat serta saran kepada karyawan dan juga untuk mengetahui informasi lengkap berkaitan dengan karir
- Rekrutmen (Recrutmen)  
Merupakan proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- Pelatihan (Training)  
Proses untuk mempersiapkan seseorang agar mampu melakukan tugas atau aktivitas tertentu



# LITERATUR REVIEW

- Kompetisi

Kompetisi adalah bersaing secara sehat dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Ada beberapa hal definisi kompetisi sebagai berikut[12] :

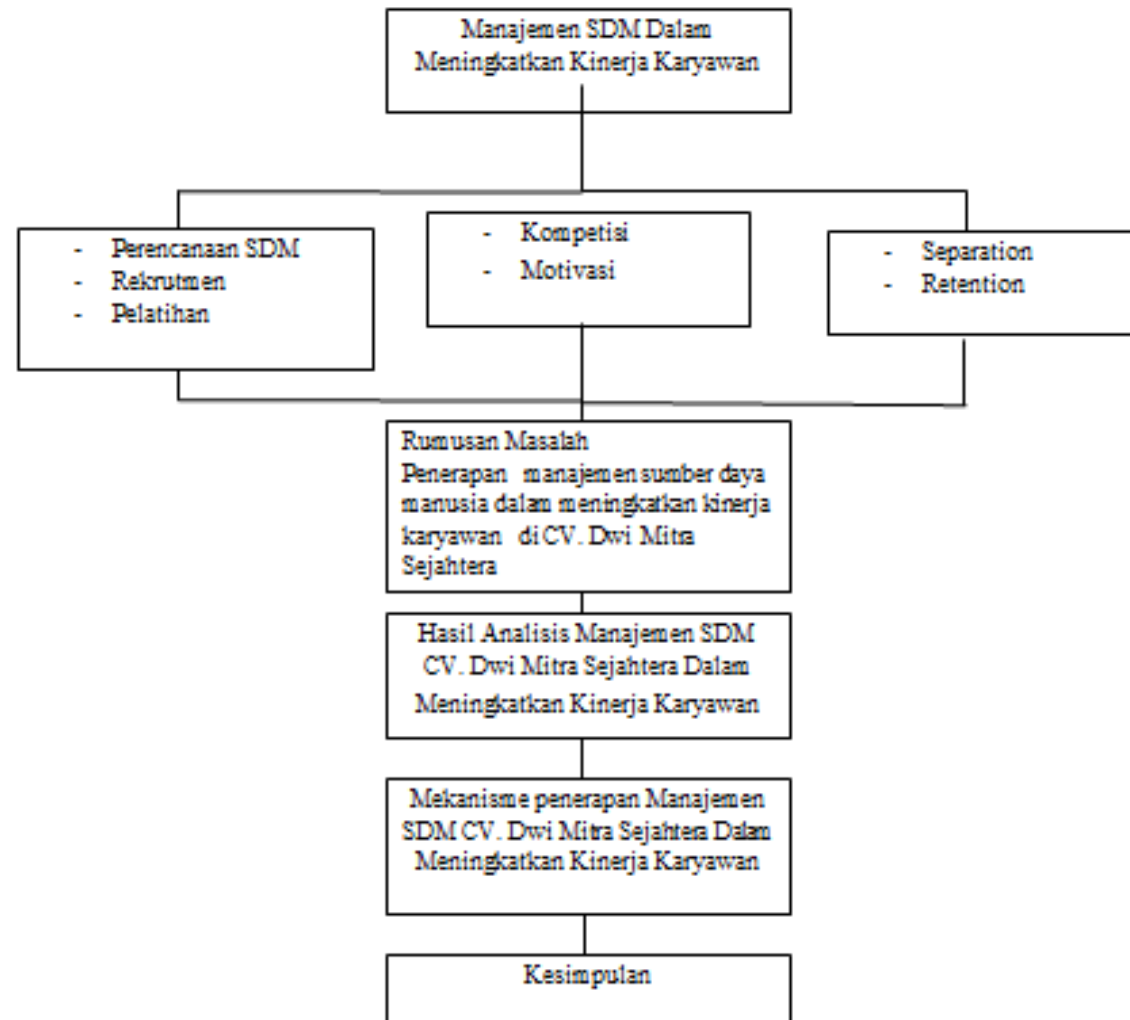
1. Bersaing dalam melawan ( seperti yang terjadi dalam sebuah pertandingan)
2. Terdapat beberapa alternatif (adanya perbandingan)
3. Sama baiknya (seperti)
4. Lebih baik daripada lainnya
5. Bersaing untuk perbaikan

- Motivasi

Motivasi dalam bekerja berasal dari motivasi untuk melakukan sebuah pekerjaan.

Motivasi kerja adalah dorongan karyawan untuk bekerja yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang yang menimbulkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan suatu tindakan [13].

# Kerangka Konseptual



# METODE

<b>Jenis Penelitian</b>	Kualitatif Pendekatan Studi Kasus
<b>Sumber Data</b>	Data primer : Data yang didapatkan secara (Wawancara) Data Sekunder : Data yang didapatkan secara tidak langsung melalui perantara orang lain atau dokumen dokumen.
<b>Subjek dan Objek Penelitian</b>	Subjek Utama: Direktur dan Staf. Subjek Pendukung: Customer
<b>Metode Pengumpulan Data</b>	Indepth Interview, Kuisisioner Terbuka, Observasi dan Dokumentasi
<b>Teknik Analisis Data</b>	Teknik analisis data yaitu dengan menggunakan Analisis SWOT, Data Reduksi (merangkum data), Data Display (menyajikan data), Verifikasi data (kesimpulan), Triangulasi sumber data (mengecek kembali keabsahan sumber data)

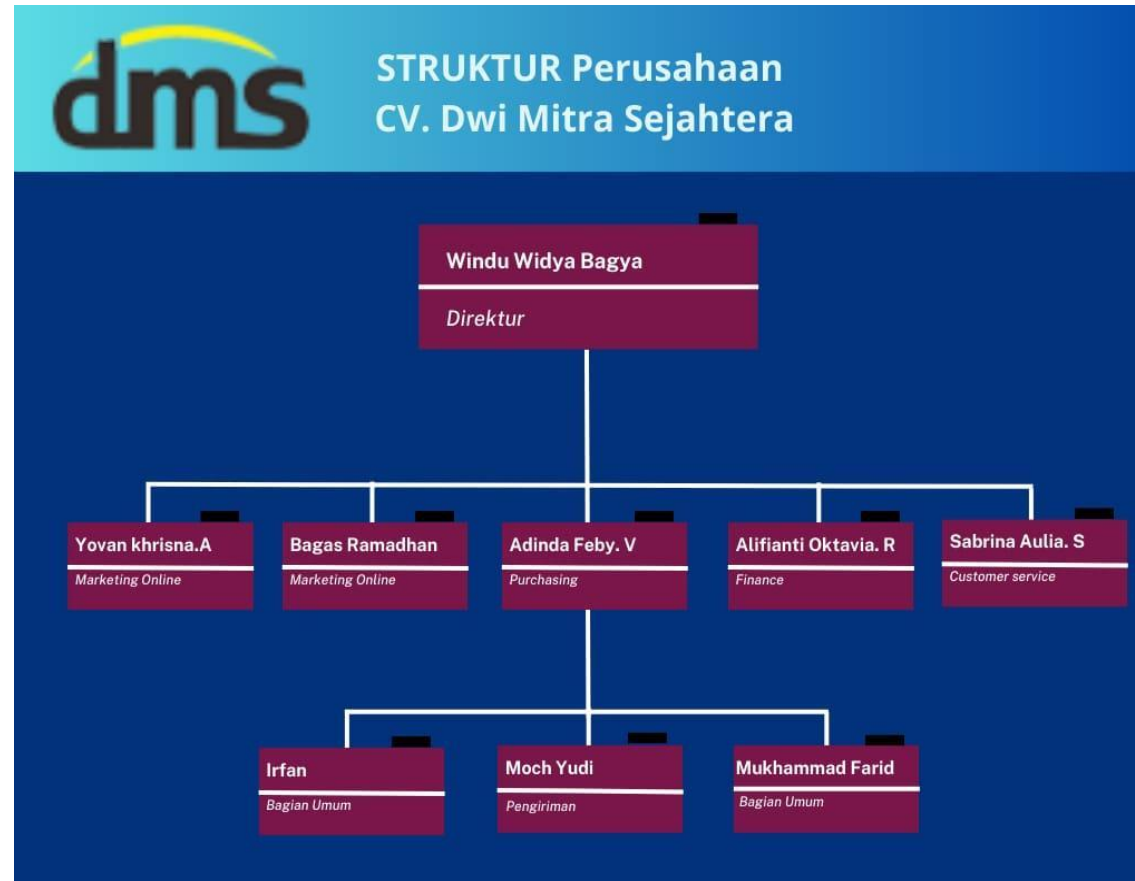
# JADWAL PENELITIAN

No .	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu ( Bulan )					
		1	2	3	4	5	6
1.	Persiapan Menyusun Proposal	█					
2.	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder	█	█				
3.	Pengolahan Dan Analisis Data			█	█		
4.	Penyusunan Laporan					█	
5.	Dan Lain - Lain						█

# Hasil

- Sejarah : berdiri sejak tanggal 26 Mei 2017
- Visi : Menjadi perusahaan yang unggul dalam layanan dan kinerja
- Misi :
  1. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada seluruh *customer*, dan selaku mitra bisnis utama.
  2. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan sebagai kebanggaan untuk berkarya, berkreasi dan berprestasi.
  3. Meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, mitra bisnis dan lingkungan

# Struktur Perusahaan



## Kekuatan

- a) **Direktur tegas dalam mengambil keputusan**
- b) **Sumber daya manusia mayoritas muda dan lincah**
- c) **Keharmonisan karyawan**
- d) **Komunikasi antar team cukup baik**
- e) **Karyawan yang menguasai setiap desk jobnya**
- f) **Rasa empati yang tinggi antar karyawan**

## Peluang

- a) **Banyak bekerjasama dengan instansi**
- b) **Banyak dinas lapangan yang mampu meningkatkan kerjasama dan kemampuan leadership**
- c) **Investif karyawan sesuai dengan kinerja**
- d) **Kebijakan UMP (Upah Minimum Provinsi)**
- e) **Memanfaatkan kemajuan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan**
- f) **Banyak pelatihan karyawan agar memiliki tenaga kerja yang terampil dan bekerja keras**
- g) **Reward karyawan berprestasi**
- h) **Alur jenjang karir karyawan jelas**
- i) **Motivasi dan inovasi direktur untuk mendorong karyawan menjadi lebih produktif**

## Kelemahan

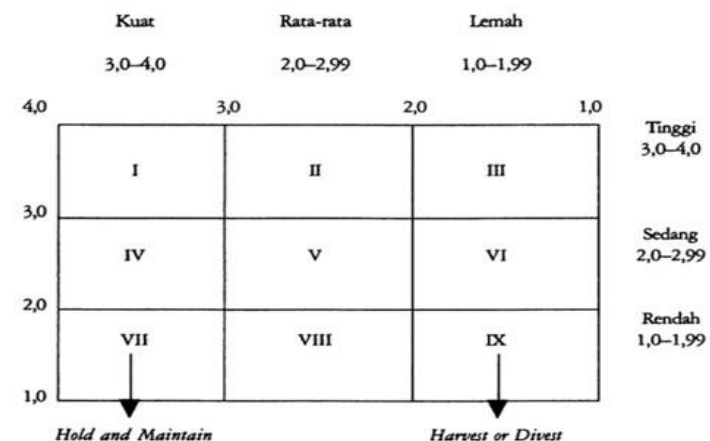
- a) **Kurangnya disiplin waktu kerja pada karyawan**
- b) **Mayoritas karyawan belum menerima gaji bulanan setara UMR Sidoarjo, dan masih menyesuaikan kemampuan perusahaan dengan memberikan yang terbaik terhadap karyawan**
- c) **Tidak adanya uang lembur dan BPJS dari perusahaan**
- d) **Jenjang karir kurang jelas**
- e) **Pemberian insentif yang tidak adil diantara karyawan**
- f) **Fasilitas kerja kurang memadai**

## Ancaman

- a) **Kurang kesadaran yang dimiliki pemilik perusahaan untuk membenahi sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.**
- b) **Cara kerja masih manual**
- c) **Kurangnya komunikasi yang baik antar divisi yang menyebabkan miss komunikasi**

# Pembahasan

- Direktur memiliki kekuatan penuh dalam pengambilan sebuah keputusan
- Perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera ini belum bisa memberikan upah yang setara dengan UMR di Sidoarjo, penghitungan upah yang diberikan perusahaan ditentukan oleh penghitungan dari direktur. Perusahaan memberikan upah dengan penghitungan tersendiri dari perusahaan, bahkan perusahaan tidak memberikan uang lembur. Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera masih menggunakan sistem klaim yang nantinya akan di ganti oleh perusahaan pada bulan berikutnya, belum adanya BPJS Ketenagakerjaan.
- Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Cv. Dwi Mitra Sejahtera terletak pada kuadran V pada matriks IE (Internal-Eksternal). Manajemen sumber daya manusia yang ada pada Cv. Dwi Mitra Sejahtera menunjukkan *Hold* (menjaga) dan *Maintain* (mempertahankan). Hal ini menunjukkan nilai sedang, karena itu diperlukannya manajemen sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik untuk mempertahankan dan menjaga kinerja karyawan saat ini. Dimana perusahaan memiliki kekuatan yang menonjol seperti komunikasi antar divisi yang cukup baik. Untuk mempertahankan dan menjaga manajemen sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan perlu mengatasi faktor-faktor yang menjadi ancaman eksternal. Melalui pengembangan perusahaan perlu untuk melakukan pengembangan serta menguatkan kebijakan-kebijakan yang dapat menopang kekuatan yang dimiliki perusahaan.





# Pembahasan

## Perencanaan, Rekrutmen, dan Pelatihan CV. Dwi Mitra Sejahtera

- Proses perencanaan tidak ada spesifikasi tertentu dan hanya menyesuaikan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan berdasarkan keputusan direktur. Langkah yang diambil dalam proses perencanaan perusahaan adalah dengan mencari calon karyawan yang sudah berpengalaman pada bidang atau divisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- Rekrutmen karyawan pada perusahaan dilaksanakan berdasarkan kebutuhan pada divisi dan juga dilihat dari kriteria calon karyawan tersebut dan akan diputuskan langsung oleh direktur. Secara spesifik kriteria yang dicari oleh pihak perusahaan adalah karyawan yang benar-benar ingin berproses secara bersama - sama dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Perusahaan akan memberikan *training* kepada karyawan baru yang dimilikinya. Proses training ini dilakukan selama sebulan dengan didampingi oleh karyawan senior untuk membantu karyawan baru beradaptasi pada tugas divisi yang menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan juga memiliki program pelatihan bagi karyawan untuk terus berkembang bersama.

## Sistem Kompetisi dan Motivasi

Sistem kompetisi pada CV. Dwi Mitra Sejahtera adalah dengan pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi. Sedangkan untuk pemberian insentif didasarkan pada pencapaian target divisi di setiap bulannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian direktur dengan dilakukannya penilaian *attitude*, kedisiplinan, tanggung jawab dan inisiatif kerja karyawan. Sehingga keputusan pemberian kompensasi ini sepenuhnya berdasarkan penilaian dari direktur perusahaan.

Perusahaan selalu berupaya memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan melakukan kegiatan briefing di pagi hari setiap harinya, hal ini dilakukan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan agar dapat mengeluarkan ide - ide yang membantu perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga mengadakan gathering yang dilakukan 2 kali dalam satu tahun untuk membantu merefresh kinerja karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

## Separation dan Retention

Manajemen sumber daya manusia yang ada pada CV. Dwi Mitra Sejahtera belum tertata dengan baik, sehingga banyak menyebabkan karyawan resign. Total karyawan resign dalam waktu satu tahun bisa mencapai 10 persen hingga 20 persen. Faktor-faktor yang membuat karyawan memilih untuk resign dari perusahaan adalah besaran gaji yang tidak setara dengan UMR Kabupaten Sidoarjo, sistem insentif yang diberikan perusahaan dan tidak adanya BPJS kesehatan bagi karyawan.

Jika terdapat karyawan dengan kinerja yang baik mengajukan resign, pihak perusahaan akan melakukan upaya penahanan kepada karyawan tersebut agar tidak mengajukan resign. Apabila karyawan yang memiliki performa kinerja yang buruk mengajukan resign, maka pihak perusahaan tidak akan melakukan upaya mempertahankan karyawan tersebut. Sehingga upaya mempertahankan karyawan akan dilakukan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik-baik saja

# Pembahasan

## Testimoni Kinerja Karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera

Kehandalan (reability)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sumber daya manusia (karyawan) yang profesional dan memiliki kompetensi di bidang laboratorium</li><li>2. Karyawan bersikap ramah dan sopan</li><li>3. Karyawan memiliki inisiatif kerja yang tinggi</li><li>4. Membantu memberikan referensi untuk produk</li></ol>
Ketanggapan (responsiveness)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Komplain atau keluhan customer langsung dilayani maksimal 1x24jam</li><li>2. Total komplain selama 6 bulan sebanyak 15 dan sudah terselesaikan semua.</li><li>3. Pelayanan terhadap customer secara cepat</li><li>4. Membantu memberikan pemahaman mengenai produk</li><li>5. Membeikan penawaran dengan sigap</li></ol>
Empati (emphaty)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Fasilitas pelayanan yang diberikan perusahaan kepada customer untuk memenuhi segala kebutuhan</li><li>2. Sistem pengiriman yang fleksibel</li><li>3. Membantu memberikan solusi apabila terjadi kendala</li><li>4. Selalu memberikan informasi apabila terjadi sesuatu</li></ol>

## Testimoni Karyawan CV. Dwi Mitra Sejahtera

Manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan :	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sistem jaminan kesehatan</li><li>2. Sistem kerja yang masih menggunakan sistem manual</li><li>3. Sistem pemberian insentif</li></ol>
---	---

# Kesimpulan

- Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera memiliki kekurangan pada sistem yang masih menggunakan sistem manual yang seharusnya saat ini dengan kemajuan teknologi menjadi langkah yang lebih maju untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Proses perencanaan, rekrutmen dan pelatihan sepenuhnya dikendalikan oleh direktur tidak adanya kendali dari divisi human resource development. Sistem motivasi dan kompetisi pada perusahaan CV. Dwi Mitra Sejahtera untuk pemberian insentif dirasa tidak adil bagi beberapa karyawan, hal ini dikarenakan beban target yang mereka miliki berbeda-beda meskipun dalam satu divisi yang sama, tetapi perusahaan memberikan jumlah insentif yang sama rata. Selain itu, perusahaan juga tidak memberlakukan sistem insentif khusus bagi karyawan yang bekerja lembur. Karena perusahaan menilai hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dan menyebabkan banyak karyawan resign yang mencapai 10 hingga 20% pertahunnya.

# REFERENSI

- [1] Utami, P. R. B. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. *At Tujjar*, 10(2), 153-167.
- [2] Jovanca, T. (2019). PENGENDALIAN OPERASIONAL PERSEDIAAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS (Studi Kasus Pada: PT. IMAGO MULIA PERSADA) (*Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*).
- [3] Anisa, F., Vivianty, Y., & Arinda, R. (2021). STRATEGI MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES CABANG MUNCAR BANYUWANGI. *ANALISA: JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI*, 9(2), 94-107.
- [4] Ramadhan, A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 14(2), 313-327.
- [5] Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- [6] Agustini, P., Wardhani, R. D. A., Gustia, R., Perdana, Y., & Selawati, S. (2022). Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 113-122.
- [7] Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *INOVASI*, 19(3).
- [8] Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- [9] Prastyo Rinie Budi Utami. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM manusia Dalam MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UMKM DI TULUNGAGUNG. *At Tujjar*(2), 2302-6235
- [10] Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127-136.
- [11] Elbadiansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH

# REFERENSI

- [12] Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities Jufrizen. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(1), 4–72.
- [13] Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25
- [14] Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis). Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- [15] Creswell, J. W. (2018). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Di Antara Lima Pendekatan*. (Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan oleh Lazuardi, dkk). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [16] Fuadah, K. (2021). Analisis Strategi Promosi Melalui Penerapan Sales Promotion Dalam Perspektif Prinsip Syariah (Studi Kasus Pada Toko Pertanian Tani Berkah Desa Kubangpari Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes) (*Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon*).
- [17] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- [19] Poerwandari, E. K. (2017). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- [20] Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In PT Remaja Rosdakarya.
- [21] Bagya, et al. (2024). Data Primer Internal. CV. Dwi Mitra Sejahtera
- [22] Wibisono, et al. (2024). Data Primer Eksternal CV. Dwi Mitra Sejahtera
- [23] Freeman, R. E., Dmytriiev, S. D., & Phillips, R. A. (2021). Stakeholder theory and the resource-based view of the firm. *Journal of management*, 47(7),
- [24] Dinar, M., & Hasan, M.s. (2018). Pengantar Ekonomi: Teori dan Aplikasi. Makassar: CV. Nur Lina.
- [25] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 dan Nomor Tambahan Lembar Negara 6673)
- [26] Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

