

Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar

Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang
Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara
Jl. Mastrip No. 59 Blitar, 66111, Jawa Timur

Abstrak

Sumberdaya manusia memegang peran penting dalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pada karyawan diantaranya adalah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jumlah keseluruhan karyawan 101 orang dan sebanyak 58 orang mengalami penurunan prestasi kerja. Prestasi kerja tersebut adalah hasil akumulasi dari absensi dan progress kerja karyawan. Jenis penelitian gabungan dari penelitian kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 16. Hasil analisis data kuantitatif menunjukkan adanya variabel kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, baik perusahaan jasa, manufaktur dan dagang pasti berupaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari sebuah perusahaan adalah mampu melaksanakan kegiatan yang maksimal sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan baik, jika hal tersebut ingin dicapai oleh sebuah perusahaan maka perusahaan harus memperhatikan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya pokok, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting yaitu untuk menggerakkan dan mengendalikan semua kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan. Di dalam kegiatan sebuah perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, tidak bisa lepas dari unsur manusia.

Kedisiplinan kerja merupakan elemen penting yang dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap sanksi jika melanggar peraturan merupakan karakteristik karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Kedisiplinan yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang *professional* karena dengan pemahaman akan peraturan-

peraturan perusahaan merupakan langkah-langkah yang tepat dalam melaksanakan kegiatan dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat di mana seorang karyawan sebuah perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan kepada karyawan tersebut. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik berupa ruang kantor yang nyaman, lingkungan bersih, penerangan cukup, kebisingan, sirkulasi udara yang baik, dan keamanan. Lingkungan non-fisik berupa suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan tempat beribadah. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan dan tentunya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan merupakan kegagalan seorang karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan kedisiplinan kerja yang kurang.

Manajer dan Supervisor PT Griya Asri Mandiri Blitar membahas di dalam *meeting* mingguan tentang masalah-masalah terkait dengan kedisiplinan kerja seperti karyawan yang masih mempunyai kewajiban atau pekerjaan yang banyak tetapi sibuk mainan *handphone*, banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan, sebagian dari karyawan memalsukan surat keterangan sakit dari dokter, dan sebagian karyawan sering datang terlambat. PT Griya Asri Mandiri Blitar sering melakukan mutasi karyawan yang menyebabkan karyawan dituntut perusahaan untuk beradaptasi di lingkungan kerja yang baru dengan waktu yang singkat. Pada kenyataannya ada sebagian karyawan yang tidak cukup baik dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Lingkungan dengan pemandangan disekitar yang kotor, dan lingkungan kerja yang pengap menyebabkan ketidak nyamanan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Terjadi hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, adanya sikap egois, tidak saling menghormati antar sesama, saling menyalahkan satu sama lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan hubungan kerja dalam rangka tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:6) Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajer sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai pelaksana tugas-tugas sumber daya manusia dan bekerja sama dengan para manajer lain dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini.

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan pegawai
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pelatihan

- b. Pengembangan
- c. Penilaian prestasi
- 3. Pemberian balas jasa mencakup:
 - a. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - 1) Gaji dan upah
 - 2) Insentif
 - b. Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - 1) Keuntungan
 - 2) Pelayanan

Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:193) Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013:129) Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2005:444) Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Menurut Siswanto (2005:292) Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

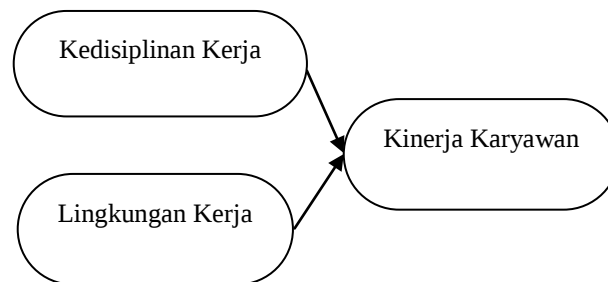
Teori Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009:21) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Mangkunegara (2005:17) Terciptanya suasana lingkungan kerja dalam satu perusahaan tergantung pada aspek-aspek yang diantaranya sistem organisasi, komunikasi dalam perusahaan, perlengkapan kerja dan fasilitas kerja, serta keadaan lingkungan kerja.

Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2014:151) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Hubungan Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar



Gambar 1.

Hubungan Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kedisiplinan kerja harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini menyangkut dengan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, seperti halnya tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikolog karyawan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja dengan baik. Satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, meskipun faktor ini pengaruhnya besar namun perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut.

Hipotesa

Hipotesa yang dikemukakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1: Kedisiplinan kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ho1: Kedisiplinan kerja yang tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ha2: Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ho2: Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ha3: Kedisiplinan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.
- Ho3: Kedisiplinan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 5 bulan, dari bulan Agustus sampai dengan bulan Desember tahun 2016. Penelitian ini dilakukan di PT Griya Asri Mandiri Blitar jalan Widuri No. 4 Kota Blitar. Adapun variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Kerja (X1)

Kedisiplinan kerja adalah sikap, perbuatan, dan tingkah laku karyawan untuk menaati semua peraturan di PT Griya Asri Mandiri Blitar. Berikut beberapa indikator dari kedisiplinan kerja:

- a. Disiplin waktu/Kehadiran
- b. Tanggung jawab
- c. Tingkat kewaspadaan tinggi
- d. Bekerja etis

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja pada PT Griya Asri Mandiri Blitar merupakan tempat di mana seorang karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar menghabiskan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja:

- a. Penerangan
- b. Sirkulasi Udara
- c. Perlengkapan Kerja
- d. Fasilitas Kerja
- e. Komunikasi antar karyawan

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya diberikan, yang diukur melalui indikator:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab
- e. Efektivitas

Populasi Penelitian dan Sampel

Populasi yang dipilih peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar yang berjumlah 101 orang.

Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan pertimbangan (*judgement*) tertentu atau jatah (*quota*) tertentu. Sampel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan departemen logistik, departemen bangunan, departemen *accounting* dan departemen legal PT Griya Asri Mandiri Blitar berjumlah 58 orang, karena melihat keadaan sekitar ketiga departemen tersebut, terdapat 58 karyawan terindikasi mengalami kinerja yang menurun.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

PT Griya Asri Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang *property* perumahan. PT Griya Asri Mandiri Blitar didirikan oleh Bapak Prayuda Inghardi dan beralamat di jalan Veteran nomor 73-A Kota Blitar. Saat ini PT Griya Asri Mandiri yang beroperasi di wilayah Blitar mempunyai beberapa proyek perumahan, baik yang terletak di Kabupaten Blitar maupun di wilayah Kota Blitar. Proyek perumahan yang telah selesai dikerjakan hingga September 2016 adalah perumahan Dimoro Asri, Durian Permai, *Central Park* Melati I, *Central Park* Melati II, *Purworejo Regency*, *Tanjungsari Regency*, *Grand Purworejo* dan Puri Kina.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa butir pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diukur, dengan kata lain pernyataan yang digunakan adalah valid. Terbukti hasil yang didapatkan semua di atas 0,218 atau $> 0,218$.

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pernyataan yang sudah valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga pernyataan yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil *output* SPSS tabel *coefficients*, masing-masing variabel independen (X1 dan X2) memiliki VIF tidak lebih dari 10, maka tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Uji Autokorelasi

Nilai *Durbin-Watson* pada *Model Summary* adalah sebesar 2,117, dapat diamati jika dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan acuan $dU < DW < 4 - dU$ dan persamaanya adalah $1,626 < 2,117 < 2,314$.

Analisis Regresi

1. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dapat di lihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = (0,225) + 1,044X_1 + 0,115X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kedisiplinan Kerja

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

H_0 ditolak dan H_a diterima, karena $0,05 > 0,000$. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.

3. Uji Parsial T

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas masing-masing mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara individu (partial). Dasar penerimaan hipotesis H_a secara partial dapat dilihat dari nilai signifikansi *t* harus lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05.

Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner, tingkat kedisiplinan PT Griya Asri Mandiri Blitar yaitu absensi kehadiran cukup rendah, maka perlu tindakan dari manajemen HRD untuk dapat meningkatkan absensi karyawan tersebut dengan cara memberikan sanksi yang tegas berupa potongan gaji jika terlambat.

Lingkungan kerja dengan sirkulasi udara yang cukup dan tidak pengap membuat karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Kedisiplinan kerja merupakan perilaku karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan. Semua indikator kedisiplinan kerja merupakan hal penting yang harus selalu dijaga karena dapat memperlancar jalannya kegiatan operasional perusahaan, dan kedisiplinan kerja yang baik diharapkan semakin baik pula kinerja karyawan yang dicapai.

Lingkungan merupakan hal yang mutlak tidak terpisahkan dari perusahaan. Lingkungan dalam perusahaan harus tetap dijaga penataannya, pengaturan suhu ruangan, penerangan cahaya agar dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Kondisi lingkungan yang nyaman akan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga dapat meminimalisasi adanya perselisihan antar karyawan dalam lingkungan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak bising akan membuat karyawan lebih berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Apabila PT Griya Asri Mandiri Blitar mengalami kinerja yang menurun seharusnya pihak atasan dan manajemen melakukan evaluasi kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja kepada karyawan dan perusahaannya saat ini, dengan melakukan evaluasi kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar” maka penulis dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan terbukti pada point kuesioner nomor satu, dimana hasil olahan data dan responden sangat mengharapkan adanya absensi yang baik dan beberapa poin selanjutnya. Di sisi lain, deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai peranan yang penting juga untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti pada point kuesioner nomor satu, dari hasil olahan data dan para responden sangat mengharapkan tempat kerja yang bersih dan nyaman agar lebih berkonsentrasi saat bekerja.

Saran

Penelitian ini menghasilkan tiga saran bagi PT Griya Asri Mandiri Blitar, yaitu:

1. Departemen Personalia pada PT Griya Asri Mandiri Blitar hendaknya memberikan sanksi terhadap karyawan yang telat masuk kerja maupun pulang cepat, agar karyawan merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi sehingga kinerja pada karyawan bisa meningkat.
2. Bagi PT Griya Asri Mandiri Blitar khususnya untuk departemen personalia untuk lingkungan kerja lebih diperhatikan karena variabel ini mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Sebaiknya PT Griya Asri Mandiri Blitar melakukan evaluasi kepada para *Office Boy* untuk menjaga dan membersihkan tempat kerja dan lingkungan kerja dengan rajin, sehingga karyawan PT Griya Asri Mandiri tidak terganggu konsentrasinya saat bekerja.
3. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya dengan variabel terikat yang sama dan variabel bebas yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya offset.
- M. Ma'ruf, Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Nitisemito, Alek S. 2008. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulianti, Erina. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Mardi Waluyo Blitar*. Blitar: Sekolah Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.