

PENGARUH KEPEMIMPINAN ENTREPRENEUR, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH BATIK DOLLY

Mohammad Azhar

Mohammadazhar1899@gmail.com

Nur laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine and analyze the effect of entrepreneur, motivation, and working environment on the employees' performance of batik house Dolly, Surabaya. While, the data were primary. Moreover, the instrument used questionnaire which was given directly to the respondents, i.e. employees of Batik House, Dolly. The data collection techniques used saturated sampling or total sampling, in which there were 40 employees of Batik House, Dolly as sample. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression which aimed to evaluate regression coefficient. This also showed how big the effect of entrepreneur leadership, motivation, and working environment on the employees' performance. The research result concluded entrepreneur leadership had positive and significant effect on the employees' performance with significance level 0.002 Likewise. Motivation had positive and significant effect on the employees' performance with significance level of 0.004. Moreover, working environment had positive and significant effect on the employees' performance with significance level of 0.005.

Keywords: entrepreneur Leadership, Motivation, Working Environment, Employees' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan entrepreneur, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah batik dolly di Surabaya. Sumber data pada penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden yaitu karyawan rumah batik dolly. Populasi dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik dengan mengambil seluruh sampel yang dijadikan sebagai objek penelitian. Total keseluruhan sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan rumah batik dolly Surabaya. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya variabel kepemimpinan *entrepreneur*, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan *entrepreneur* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005.

Kata kunci : Kepemimpinan *Entrepreneur*, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang berkembang dari segi perekonomian di kawasan asia maupun dunia. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia dalam mengembangkan ekonomi adalah melalui pengembangan UMKM di berbagai wilayah Indonesia. Hal tersebut bermaksud untuk membangun kualitas sumber daya manusia dan juga bertujuan untuk meningkatkan perekonomian kelas menengah kebawah. Melalui UMKM, Indonesia juga dapat menerima sumbangan devisa dari hasil produk UMKM yang di ekspor hingga ke luar negeri, tentu hal tersebut menjadi peluang bagi Indonesia untuk meningkatkan geliat ekonomi di kelas menengah ke bawah. Kekayaan budaya yang dimiliki Indonesia juga menjadi asset berharga bagi negara. Salah satunya adalah kain batik, Batik merupakan kain bermotif yang memiliki makna di setiap corak dan warna yang di hasilkan.

Tentu batik menjadi daya Tarik tersendiri bagi orang yang menyukainya. Di setiap daerah di Indonesia memiliki corak dan warna yang khas, karena memiliki makna dan cara membatik yang berbeda. Di era modern batik juga menjadi trend fashion di semua kalangan. Batik seakan telah menjadi bagian hidup bagi masyarakat Indonesia. Daya Tarik yang dimiliki kain batik tentu membuka peluang usaha bagi masyarakat, hal tersebut juga bisa dimanfaatkan oleh pemerintah Indonesia dalam membangun perekonomian dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peluang tersebut telah di manfaatkan oleh pemerintah kota Surabaya. Di Surabaya batik sangat di minati oleh masyarakat khususnya wilayah Surabaya dan sekitarnya. Dalam program pemberdayaan masyarakat dan pengembangan UMKM di Surabaya, di bentuklah kelompok usaha yang di terdiri dari masyarakat yang di prakarsai oleh pemerintah kota Surabaya yang memproduksi kerajinan batik tulis. Batik tulis sendiri memiliki nilai jual yang tinggi, karena proses pembuatan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan dari para perajin batik. Maka dari itu pemerintah selaku penggerak perekonomian masyarakat turut mengawasi dan membina agar proses kelangsungan ukm batik tulis tersebut. Keberhasilan UMKM batik dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawannya tidak lepas dari peran kepemimpinan entrepreneur. Peran pemimpin dalam mengembangkan usaha dan meningkatkan kinerja karyawannya sangat penting, karena kebijakan yang diambil akan berdampak langsung dalam proses berjalannya produksi dan operasional usaha. Hal tersebut didukung dalam penelitian (Potu; 2013) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kepemimpinan entrepreneur juga di tuntut untuk mampu membuat inovasi dan kreatifitas pada produk yang dihasilkan, supaya dapat bersaing di era modern ini. Dalam dunia wirausaha atau entrepreneur memiliki manfaat dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kinerja sumber daya yang dimiliki. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian (Nike; 2014) bahwa Entrepreneur Leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemerintah harus bisa membantu dalam mengembangkan UMKM, guna mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Indonesia.

Kepemimpinan entrepreneur di tuntut untuk memiliki kreatifitas dan inovasi dalam mengembangkan usahannya, dan juga diperlukan adanya usaha untuk memotivasi karyawannya supaya dapat mewujudkan tercapainya visi dan misi maupun tujuan organisasi. Peran motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. dengan memberikan motivasi karyawan secara langsung juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan demikian motivasi dapat memberikan semangat kerja pada karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Riyadi (2011) bahwa motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya, sehingga berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan agar tiap individu karyawan ataupun kelompok kerja. Selain memberikan motivasi kepada karyawan, aspek yang tak kalah penting adalah membangun lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan berdampak pada proses operasional dan kinerja karyawan pada perusahaan. menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik secara perseorangan maupun kelompok. Maka dari itu diharapkan perusahaan dapat memelihara lingkungan kerja supaya kinerja karyawan pada perusahaan berjalan baik. Hal tersebut di dukung oleh penelitian Arianto (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semua pihak yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan diharapkan mampu menjaga situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baik, agar terciptanya kinerja yang maksimal. Keberhasilan dari perusahaan juga harus memperhatikan aspek hasil dari kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002 : 22). Kinerja karyawan akan berdampak langsung pada produk yang dihasilkan oleh perusahaan. jadi apabila perusahaan ingin meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, maka perusahaan harus meningkatkan standard kinerja karyawannya. Terutama pada produk yang bernilai seni tinggi seperti kain batik, dibutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam proses pengerjaannya. Maka dari itu perlunya penilaian hasil kinerja karyawan supaya produk yang di pasarkan ke konsumen memiliki kualitas tinggi.

Dalam rangka pengembangan UMKM yang ada di Indonesia khususnya pada Rumah Batik Dolly supaya dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan skala besar, dibutuhkan kepemimpinan entrepreneur, motivasi dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Namun yang menjadi masalah adalah di kawasan dolly adalah bekas lokalisasi yang cukup terkenal di jawa timur. Banyak pekerja dan perajin yang menjadi aset Rumah Batik Dolly adalah mantan PSK. Dengan demikian aspek Kepemimpinan Entrepreneur dan pemberian Motivasi serta Terjaganya kondisi Lingkungan Kerja menjadi hal yang sangat penting. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan , maka dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan entrepreneur, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah batik dolly”. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, dapat diketahui dalam rangka pengembangan sector UKM agar bisa bersaing dan berkembang, diperlukan kepemimpinan entrepreneur, motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah; (1) Apakah kepemimpinan entrepreneur mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Dolly? (2) Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Dolly? (3) Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Dolly? Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan *entrepreneur* terhadap kinerja karyawan rumah batik dolly. 2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah batik dolly. 3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah batik dolly.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya dapat di artikan sebagai proses seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan jabatan yang di tempati, kemudian diukur dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan tersebut. Adapun pendapat Ahli, Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002: 22). Serupa dengan pendapat tersebut, Menurut Wibowo

(2007: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang akan dicapai pekerjaan tersebut dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan karyawan pada jabatan tertentu selama periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan. dengan demikian aspek kinerja juga bisa menjadi tolak ukur keberhasilan karyawan. Karena apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan. dan sebaliknya apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka akan berdampak kurang masimal pula terhadap kinerja atau operasional perusahaan.

Kepemimpinan Entrepreneur

Menurut (Winardi : 2008) *Entrepreneurial leadership* atau kepemimpinan entrepreneur adalah entrepreneur yang bereksperimen secara agresif dan mereka terampil dalam mempraktekkan transformasi- transformasi kemungkinan-kemungkinan atraktif. Adapun pendapat lain yaitu *Entrepreneurial Leadership* adalah lebih sebagai pengusaha yang bisa menciptakan perubahan dari pada bertransaksi dengan perusahaan lain, karena dengan adanya perubahan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dan berjalan mengikuti trend pasar yang berlaku (Thornberry, 2006: 24). Pada intinya kepemimpinan entrepreneur diharapkan mampu dalam memimpin usaha ataupun organisasi serta dapat memberdayakan karyawan yang dimilikinya dan masyarakat disekitarnya agar tercapai visi dan misi organisasi . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *entrepreneur* adalah proses mempengaruhi serta memberdayakan suatu individu atau kelompok kerja pada suatu usaha atau organisasi bisnis untuk memperoleh penghasilan yang lebih besar serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi

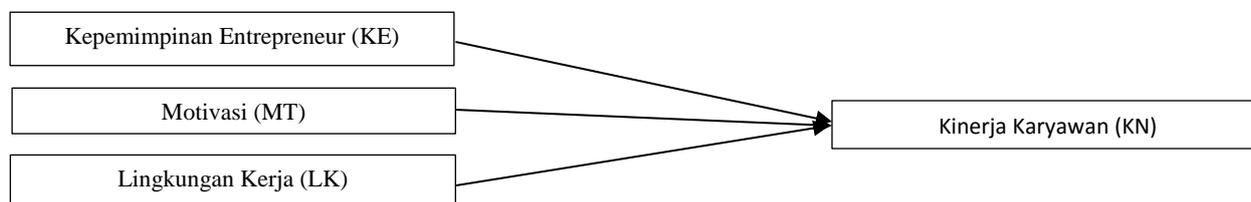
Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan Mathis & Jackson (2006: 312). Berdasarkan pengertian tersebut motivasi dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur dalam tugas atau pekerjaannya. Motivasi menjadi tugas bagi pimpinan perusahaan sebagai landasan kepedulian perusahaan terhadap kondisi setiap karyawan yang dimilikinya. Dengan demikian motivasi diharapkan untuk memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya Menurut (Supardi 2003: 37). Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam pengendalian kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang ada pada perusahaan sudah di rasa nyaman oleh karyawan, maka akan berdampak langsung pada hasil kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat (Sunyoto, 2012: 43) mendefinisikan, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang mendukung, supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Setiap elemen atau bagian dari lingkungan kerja tidak memiliki kesamaan, jadi diperlukan perhatian yang lebih oleh pimpinan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013: 131).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka rerangka koseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Kepemimpinan Entrepreneur Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kartono (2003:4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam konteks kepemimpinan entrepreneur seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengarahan kepada setiap karyawan. Karena kepemimpinan entrepreneur memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan entrepreneur baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila kepemimpinan entrepreneur yang buruk maka akan berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan.

H₁ = Kepemimpinan Entrepreneur berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 313) Motivasi adalah emberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi karyawan memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, Apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah, secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan yang rendah.

H₂ = Motivasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2010: 183) Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang memiliki peranan dalam proses operasional perusahaan. diharapkan perusahaan mampu menjaga kondusifitas lingkungan kerja, karena Apabila Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka secara langsung akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kausal-komparatif (causal-comparative research), yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat, dengan menganalisis faktor penyebab terjadinya atau munculnya suatu fenomena tertentu. Penelitian kausal komparatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk membandingkan antara dua kelompok atau lebih dari suatu variabel tertentu (Nazir, 2005: 58).

Populasi pada penelitian ini adalah semua pengrajin dan pelaku UKM Rumah Batik Dolly Surabaya yang berjumlah 40 orang dan berlokasi di Jl Putat Jaya Barat VIII B Surabaya. Objek penelitian dan sekaligus sebagai sumber data penelitian adalah semua pengrajin dan pelaku Rumah Batik Dolly Surabaya. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 40 orang karyawan, maka semua karyawan bagian produksi atau operasional Rumah Batik Dolly yang berjumlah 40 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 126).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai alat ukur ketepatan suatu item pada kuisioner, untuk memastikan apakah kuisioner tersebut telah tepat dalam pengukuran. Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor pada masing-masing butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari pearson (Ghozali, 2011: 87). Yaitu, jika $\text{sig} < (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} > (\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel yang diteliti. Koefisien reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2011: 93).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses mengolah dan mentransformasi data mentah ke statistik dan ke informasi statistik, serta memahami dan menginterpretasikan informasi statistik tersebut kemudian mengambil kesimpulan yang berguna untuk pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan (Asra, 2015: 183). Adapun maksud lain Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu merupakan sebuah analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012: 331).

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Pada umumnya analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011: 99). Pada penelitian ini persamaan regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan entrepreneur (Ke), Motivasi (Mt) dan Lingkungan Kerja (Lk) terhadap Kinerja karyawan (Kn) pada Rumah Batik Dolly di Surabaya. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini yaitu : $KN = \alpha + \beta_1 KE_1 + \beta_2 MT_2 + \beta_3 LK_3 + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011 : 95). Pada uji normalitas ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan a) Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram apabila dari histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi tidak menunjukkan pola distribusi normal, model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. b) Uji Statistik Untuk menguji normalitas residual yang dapat digunakan yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan uji 1-sampel, maka didapatkan angka yang signifikan jauh di atas 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik (H_0 ditolak dan H_a diterima).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2012: 105). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≥ 10 , maka dinyatakan ada multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode saat ini dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena ada observasi berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi yang lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2011: 97).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, disebut homokedastisitas. Apabila untuk varian yang berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2016: 95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut : a) Jika nilai signifikansi $F > 0.05$, maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel- variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, apabila hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (R Square) ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel (X) yaitu Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi (Ghozali, 2011 : 74). Untuk Dolly di Surabaya secara parsial maupun dominan digunakan uji hipotesis parsial (Uji t).

ANALISIS DATA HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Entrepreneur	KE1	0.857	0,000	Valid
	KE2	0.886	0,000	Valid
	KE3	0.921	0,000	Valid
	KE4	0.905	0,000	Valid
	KE5	0.855	0,000	Valid
Motivasi	MT1	0.633	0,000	Valid
	MT2	0.791	0,000	Valid
	MT3	0.645	0,000	Valid
	MT4	0.773	0,000	Valid
	MT5	0.641	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.749	0,000	Valid
	LK2	0.765	0,000	Valid
	LK3	0.568	0,000	Valid
	LK4	0.540	0,000	Valid
	LK5	0.786	0,000	Valid
	LK6	0.518	0,000	Valid
	LK7	0.550	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KN1	0.600	0,000	Valid
	KN2	0.593	0,000	Valid
	KN3	0.757	0,000	Valid

KN4	0.844	0,000	Valid
KN5	0.774	0,000	Valid

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel bebas yaitu Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, keseluruhannya dinyatakan Valid. Dikarenakan keseluruhan pada item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi <0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Entrepreneur (X1)	0,930	Reliabel
Motivasi (X2)	0,716	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,762	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	Reliabel

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisisioner penelitian ini reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu untuk memperoleh data yang konsisten yang artinya apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.535	.454		1.178	.247
Kepemimpinan Entrepreneur (Ke)	.266	.080	.430	3.323	.002
Motivasi (Mt)	.325	.104	.404	3.116	.003
Lingkungan Kerja (Lk)	.277	.094	.288	2.956	.004

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Persamaan regresi dari hasil pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KN = 0,535 + 0,266KE + 0,325MT + 0,277LK + e$$

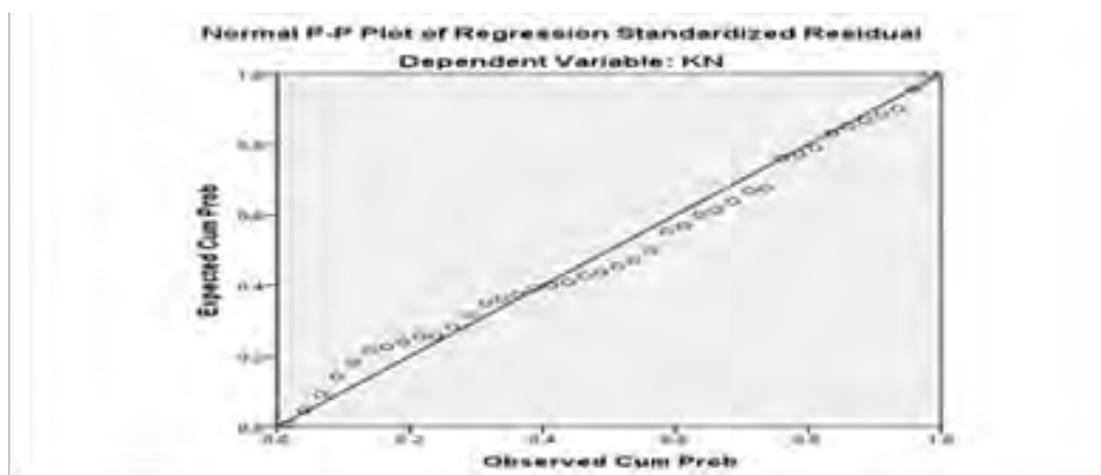
Dari Tabel 3 didapatkan persamaan regresi yang dapat diartikan sebagai berikut: (1) Besarnya nilai konstanta (a) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa jika variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan Entrepreneur (Ke), Motivasi (Mt) dan Lingkungan Kerja (Lk) = 0, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,535. (2) Nilai koefisien regresi kepemimpinan entrepreneur

sebesar 0,266. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan entrepreneur. (3) Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel motivasi. (4) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,277. Hasil ini menunjukkan arah hubungan positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel lingkungan kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependenden dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah distribusi normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal, apabila penyebaran plot berada disepanjang garis 450. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,083	Normal
Asymp. Signifikansi	0,200	

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Hasil grafik plot normal dapat telah diketahui berada di sepanjang garis 450, sedangkan berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih

besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

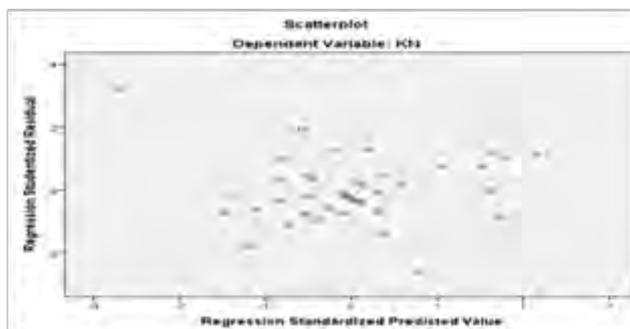
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan Entrepreneur (KE)	0,266	1,772	Non Multikolinieritas
Motivasi (MT)	0,325	1,772	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,277	1.001	Non Multikolinieritas

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan variance inflation factor (VIF) pada seluruh variabel baik Kepemimpinan Entrepreneur (KE), Motivasi (MT), Lingkungan Kerja (LK). Lebih rendah dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Karena untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan Entrepreneur (KE), Motivasi (MT) dan Lingkungan Kerja (LK). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi pada variabel bebas. Maka dari itu model yang digunakan pada penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau bisa dikatakan Non Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

Berdasarkan gambar diatas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, karena untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi. Karena Sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu Kepemimpinan entrepreneur, Motivasi, Lingkungan Kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut diatas, maka bisa disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier pada

penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (Klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan Uji F dan Uji T yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bisa atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model
ANNOVA^a

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.850	3	2.617	23.194	.000 ^b
	Residual	4.061	36	.113		
	Total	11.911	39			

a. Dependent Variabel :KN

b. Predictors : (Constant)LK, MT, KE

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6, telah didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Kepemimpinan Entrepreneur, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,631	,33587

a. Predictors: (Constant), LK, MT, KE

b. Dependent Variabel: KN

Berdasarkan hasil dari Tabel 7, menunjukkan nilai R² (R Square) sebesar 0,659 atau 68,9%, hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Entrepreneur (KE), Motivasi (MT) dan Lingkungan Kerja (LK) adalah sebesar 68,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor –faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.178	0.247
Kepemimpinan Entrepreneur (KE)	3.323	0.002
Motivasi (MT)	3.116	0.004
Lingkungan Kerja (LK)	2.956	0.005

Sumber : Kuisisioner (diolah) 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8, dapat diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan Entrepreneur (KE), Motivasi (MT) dan Lingkungan Kerja (LK) lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ (level signifikan), menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur (KE), Motivasi (MT) dan Lingkungan Kerja (LK) terhadap kinerja karyawan Rumah Batik Dolly secara parsial adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Entrepreneur (KE) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan entrepreneur berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Setiap karyawan maupun anggota Rumah Batik Dolly sebagian besar meyakini bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan Keberanian dalam mengambil keputusan, Kejujuran dalam melaksanakan jabatan, kepercayaan diri dalam membangun usaha, Integritas dalam menjalankan visi dan misi, Semangat dalam memberikan pengarahan. Mengingat latar belakang dari karyawan maupun anggota Rumah Batik Dolly adalah mantan PSK dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki karakter maupun figur pemimpin yang baik, akan memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan organisasi serta dapat memberikan solusi bagi pada setiap permasalahan. Dan juga mampu mewujudkan serta memberdayakan karyawan maupun anggota yang dimiliki Rumah Batik Dolly. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat dari (Thornberry, 2006: 24) Entrepreneurial Leadership adalah lebih sebagai pengusaha yang bisa menciptakan perubahan dari pada bertransaksi dengan perusahaan lain, karena dengan adanya perubahan akan menjadikan perusahaan lebih berkembang dan berjalan mengikuti trend pasar yang berlaku. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nike Fransiska dan Karyana Hutomo (2014), yang menunjukkan bahwa entrepreneurial Leadership berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiga Putra Adhi Mandiri.

Pengaruh Motivasi (Mt) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuisioner yang disebar yang menunjukkan pentingnya motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya Setiap karyawan maupun anggota Rumah Batik Dolly sebagian besar meyakini bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjaga Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi Yang Memadai, Adanya Jaminan Pekerjaan, Status Dan Tanggung Jawab, Peraturan Yang Fleksibel. Mengingat latar belakang dari karyawan maupun anggota dari Rumah Batik Dolly adalah mantan PSK dikawasan tersebut, Dengan pemberian motivasi kepada karyawan Rumah Batik Dolly diharapkan akan membawa pengaruh positif dan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya. Hasil ini relevan dengan pendapat dari (Mathis & Jackson, 2006: 312) berpendapat bahwa Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013), yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Kanwil Ditjen Kekayaan Negara.

Pengaruh Lingkungan Kerja (Lk) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuisioner yang disebar yang menunjukkan pentingnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya Setiap karyawan maupun anggota Rumah Batik Dolly sebagian besar meyakini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Penerangan/ cahaya, Penggunaan warna, Ruang gerak Yang

Diperlukan, Hubungan Karyawan, Keamanan Kerja, Sirkulasi udara. Mengingat kawasan atau wilayah di gang dolly adalah bekas lokalisasi yang cukup terkenal di Surabaya maka Dengan menjaga kualitas Lingkungan sekitar gang dolly maupun pada Lingkungan Kerja di Rumah Batik Dolly diharapkan mampu memberikan dampak positif serta dapat meningkatkan Kinerja Karyawan maupun anggota Rumah Batik Dolly. Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat dari (Supardi, 2003: 37) berpendapat bahwa Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja tenaga pengajar.

SIMPILAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan variabel Kepemimpinan Entrepreneur (KE) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (KN) Rumah Batik Dolly. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik Kepemimpinan Entrepreneur pada Rumah Batik Dolly maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan penting bagi Rumah Batik Dolly bahwa Kepemimpinan Entrepreneur yang baik berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel Motivasi (MT) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (KN) Rumah Batik Dolly. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan kepada karyawan di Rumah Batik Dolly maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan penting bagi Rumah Batik Dolly bahwa Motivasi yang baik berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (LK) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (KN) Rumah Batik Dolly. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja pada Rumah Batik Dolly maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan penting bagi Rumah Batik Dolly bahwa Lingkungan Kerja yang baik berpengaruh meningkatkan Kinerja Karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya membatasi empat variabel penelitian, yaitu kepemimpinan entrepreneur, motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

Saran

Rumah Batik Dolly diharapkan dapat meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan edukasi tentang entrepreneur dengan cara memberikan gagasan serta memberikan pendampingan khusus bagi karyawan dan anggota Rumah Batik Dolly. Rumah Batik Dolly diharapkan dapat meningkatkan Motivasi supaya dapat meningkatkan geliat ekonomi kreatif di Surabaya, dengan cara memberikan bantuan Modal serta memberikan arahan atau pendampingan khusus bagi karyawan dan anggota Rumah Batik Dolly. Rumah Batik Dolly diharapkan dapat meningkatkan serta memperbaiki kualitas lingkungan kerja supaya citra atau nama baik Dolly lebih dikenal dengan kampung batik, dengan cara membangun sentra UKM yang cukup serta memberikan bantuan modal bagi karyawan dan anggota Rumah Batik Doll

DAFTAR PUSTAKA

- Aurelia. P. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal emba. 1(4). 1208-1218
- Arief, S:F. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agro Indah Permata. *Skripsi*. Program Studi Strata Satu Manajemen. (STIESIA). Surabaya.
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Cetakan ke sepuluh. Bumi aksara. Jakarta
- Septiwindriati, D. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Internusa Jaya. *Skripsi*. Program Studi Strata Satu Manajemen. (STIESIA). Surabaya
- Dwi, Agung. N. A. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal*. Universitas Islam Nahdatul Ulama. *Jurnal*. Jepara. *Jurnal ekonomia*. 9(2). 108-113
- Fransiska, N. Analisis pengaruh *Entrepreneurial leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT tiga Putra Adhi Mandiri. *Jurnal*. BINUS University Jakarta Barat. 5 (1). 137-144
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sashkin Marshall dan Molly G. Sahskin, 2011. *Prinsip- Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga. Jakarta
- Mathis dan jackson, 2010. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Terjemahan Diana Angelia. Salemba Empat. Jakarta
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945. *Jurnal*. 13 (01). 40-45.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- _____, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia Jakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* . Center For Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sugiyono, A. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta. Bandung.
- _____, A. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, F. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Satu , Cetakan Ke Dua*. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.

