

**PENGARUH PROGRAM KEMITRAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DI KECAMATAN**

BANGIL

NUR QOMARIAH

Akuu44@gmail.com

Muhamad Habibi Kudsi As.ari.

habibiasari21@gmail.com

ABSTRAK

Di banyak negara di dunia, pembangunan dan pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu motor penggerak yang krusial bagi pertumbuhan ekonomi. Salah satu karakteristik dari dinamika dan kinerja ekonomi yang baik dengan laju pertumbuhan yang tinggi di negara-negara Asia Timur dan Tenggara seperti Korea Selatan, Singapura, dan Taiwan, adalah kinerja UMKM mereka yang sangat efisien, produktif, dan memiliki tingkat daya saing yang tinggi. Di Indonesia, dilihat dari jumlah unit usahanya yang sangat banyak yang terdapat di semua sektor ekonomi dan kontribusinya yang besar terhadap kesempatan kerja dan pendapatan, UMKM mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Keberadaan UMKM telah teruji pada masa terjadinya krisis ekonomi yang menerpa perekonomian Indonesia tahun 1998 dan 2008, dimana krisis tersebut dapat memporakporandakan dunia usaha khususnya dunia usaha besar. Namun UMKM yang kurang mendapat perhatian pada masa-masa lalu justru lebih mampu bertahan dan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari secara empirik pengaruh dari variabel kemitraan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Responden yang diteliti sebagai sampel adalah para karyawan industry di Kecamatan Bangil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial variabel kemitraan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel kemitraan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Kemitraan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Di banyak negara di dunia, pembangunan dan pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu motor penggerak yang krusial bagi pertumbuhan ekonomi. Salah satu karakteristik dari dinamika dan kinerja ekonomi yang baik dengan laju pertumbuhan yang tinggi di negara-negara Asia Timur dan Tenggara seperti Korea Selatan, Singapura, dan Taiwan, adalah kinerja UMKM mereka yang sangat efisien, produktif, dan memiliki tingkat daya saing yang tinggi. UMKM di negara-negara tersebut sangat responsif terhadap kebijakan-kebijakan pemerintahnya dalam pembangunan sektor swasta dan peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berorientasi ekspor. Di beberapa negara di kawasan Afrika, perkembangan dan pertumbuhan UMKM, sekarang diakui sangat penting untuk menaikkan output agregat dan kesempatan kerja.

Di Indonesia, dilihat dari jumlah unit usahanya yang sangat banyak yang terdapat di semua sektor ekonomi dan kontribusinya yang besar terhadap kesempatan kerja dan pendapatan, UMKM mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional. Keberadaan UMKM telah teruji pada masa terjadinya krisis ekonomi yang menerpa perekonomian Indonesia tahun 1998 dan 2008, dimana krisis tersebut dapat memporakporandakan dunia usaha khususnya dunia usaha besar. Namun UMKM yang kurang mendapat perhatian pada masa-masa lalu justru lebih mampu bertahan dan berkembang. UMKM cukup fleksibel dan dapat dengan mudah beradaptasi dengan pasang surut dan arah permintaan pasar. UMKM juga cukup terdiversifikasi dan memberikan kontribusi penting dalam ekspor dan perdagangan.

Disamping itu kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia juga terus meningkat setiap tahunnya. Data BPS menunjukkan, pada 2014, komposisi PDB nasional tersusun dari UKM sebesar 53,32 persen, kemudian usaha besar 41,00 persen, dan sektor pemerintah 5,68 persen. Sebagai perbandingan, survei yang pernah dilakukan Citibank mendapatkan angka kontribusi sektor UKM terhadap PDB 2014 mencapai 55,56 persen. Riset Citibank selama tersebut juga menunjukkan, jumlah unit UKM mengalami pertumbuhan rata-rata sekitar 8,16 persen per tahun. Adapun jumlah pelaku UMKM pada tahun 2012 diprediksi mencapai 4.479.132 unit. Estimasi pertumbuhan pelaku usaha tersebut mencerminkan bahwa setiap pertumbuhan

satu persen PDB akan menciptakan 42.797 pelaku usaha baru di Indonesia. (Kementerian Koperasi & UKM dan BPS, 2015).

Tingkat kemampuan UMKM Indonesia untuk bersaing di era Masyarakat Ekonomi ASEAN sangat ditentukan oleh dukungan sepenuhnya dari pemerintah. Dukungan sepenuhnya tidak berarti pemerintah melakukan intervensi langsung di semua aspek bisnis UMKM, melainkan dalam bentuk menciptakan suatu lingkungan berusaha yang kondusif sehingga UMKM mampu mencapai kinerja secara optimal.

Di samping itu, berdasarkan hasil survey The Asia Foundation (2014) terhadap UMKM di 10 (sepuluh) kota di Indonesia menunjukkan adanya permasalahan, yaitu : 1). Adanya keluhan tentang akses pendanaan (49 %); 2). Adanya keluhan tentang birokrasi (55 %); 3). Terbebani pungutan kredit (52 %); dan 4).Terbebani pungutan izin (33 %).

Masalah UMKM kesulitan memperoleh akses pendanaan dari bank, karena UMKM mendapat perlakuan diskriminatif yang menyangkut status hukum sebagai usaha perorangan. Perlakuan diskriminatif untuk mendapat hak yang sama dengan pengusaha besar dapat dilihat dari tidak adanya hak mendapat suku bunga premium yang murah. Dalam hal agunan, UMKM tidak mampu menembus sistem perbankan dengan pola *personnel guarantee* sehingga agunan yang dipersyaratkan pihak bank kepada UMKM mengandung prosedur berbelit-belit dan berlebihan.

Berdasarkan data dari BPS 2014, UMKM memiliki beberapa kelemahan dan permasalahan, yaitu : 1) Kurangnya Permodalan; 2) Kesulitan dalam pemasaran; 3) Persaingan usaha yang ketat; 4) Kesulitan bahan baku; dan 5) Kurangnya pengetahuan dalam masalah manajemen, termasuk dalam keuangan dan akuntansi.

Permasalahan UMKM tersebut antara lain diatasi melalui program kemitraan yang saling membantu antara UMKM, atau antara UMKM dengan pengusaha besar di dalam negeri maupun di luar negeri, untuk menghindarkan terjadinya monopoli dalam usaha. Disamping itu juga untuk memperluas pangsa pasar dan pengelolaan bisnis yang lebih efisien. Dengan demikian UMKM akan mempunyai kekuatan dalam bersaing dengan pelaku bisnis lainnya, baik dari dalam maupun luar negeri.

Upaya peningkatan peran UMKM melalui pola kemitraan, diatur dalam Keppres RI, No. 127 tahun 2001, tentang UMKM dan Kemitraan, yang menyebutkan bahwa perlu adanya jenis usaha yang dicadangkan untuk usaha kecil dan kesempatan terbuka bagi kinerja usaha menengah atau besar dengan syarat kemitraan. Kemitraan adalah kerjasama antara usaha kecil dengan usaha menengah atau dengan usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.

Pada dasarnya semangat bisnis di kalangan masyarakat cukup tinggi, tetapi kemampuan SDM dalam mengelola usaha masih tergolong rendah. Industri Kerajinan Pande Besi di daerah Provinsi Jawa Timur relatif banyak, namun permasalahan yang dihadapi juga beragam sehingga banyak usaha yang timbul lalu beberapa saat akan gulung tikar. Melihat kondisi tersebut diketahui bahwa permasalahan utama adalah rendahnya pemahaman terhadap arti pentingnya lingkungan kerja (*environment*) sehingga kinerja pengrajin menurun, rendahnya motivasi kerja (*work motivation*). Disamping itu regulasi (*regulation*) pemerintah yang kurang mendukung, *environment* atau lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang digambarkan oleh suasana tertib, aman sehat, bersih, nyaman, kecukupan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh setiap pekerja seperti halnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam suatu perusahaan.

Menurut Gibson menyatakan bahwa selain manusia, lingkungan kerja termasuk sebagai variabel sumber daya dalam lingkungan organisasi yang berperan penting dalam mendukung perilaku kerja sehingga kinerja para karyawan dapat ditingkatkan.¹ Dikatakan mendukung karena tanpa lingkungan kerja (*environment*) yang kondusif, maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat terhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian keberadaan lingkungan kerja ini tidak dapat diabaikan karena aktivitas organisasi akan berhasil jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

¹ Gibson, James L. Jhon M Ivancevich, dan James H Donnely Jr, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, (Jakarta, Erlangga, 2011), hlm. 8

Nitisemito mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.² Lebih rinci menurut Sedarmayanti “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.³ Sedangkan dinas tenaga kerja mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan; bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Tempat kerja itu sendiri adalah setiap ruangan atau lapangan tertutup maupun lapangan terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja .Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu sudah sewajarnya para pemilik atau pimpinan perusahaan memikirkan bagaimana cara menciptakan *environment* yang kondusif dalam suatu perusahaan sebagai upaya untuk mendukung kinerja para pengrajin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pengrajin dalam suatu perusahaan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam maupun dari luar yang ada pada diri seseorang. Orang akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai sasaran yang dianggapnya lebih berharga, dengan demikian ia akan bekerja sekuat tenaga yang dimilikinya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Di Kecamatan Bangil.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk mendefinisikan Pengertian dan kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Pengertian-pengertian UMKM tersebut adalah :

² Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 183

³ Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung, hlm. 12

1. Usaha Mikro

Kriteria kelompok Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

2. Usaha Kecil

Kriteria Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

3. Usaha Menengah

Kriteria Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Menurut Robinson dalam Kusmuljono Usaha Mikro didefinisikan sebagai “*economically active poor*” yaitu masyarakat yang mempunyai tabungan dengan peningkatan yang kecil, dan masyarakat yang mampu membayar pinjaman kecil dengan bunga yang memungkinkan dari lembaga kredit yang menyediakan sendiri keuangannya.⁴

Marhadi juga menjelaskan bahwa usaha kecil dan menengah adalah usaha yang sebagian besar dilakukan oleh rakyat banyak dan hasil usaha tersebut dibutuhkan oleh rakyat itu sendiri.⁵ Mereka membentuk usahanya dengan modal sendiri atau orang lain untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain yang mendapatkan *revenue* dari usahanya.

⁴ Kusmuljono, 2011, *Menciptakan Kesempatan Rakyat Berusaha*, Bogor: IPB Press, hlm. 149

⁵ Marhadi, R, 2013, *Ekonomi Kerakyatan Keunggulan Kelemahan Dan Prospek Ke Depan Ekonomi Kerakyatan Dalam Kancah Globalisasi*, Jakarta: Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UMKM, Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah RI, 194.

Pembinaan UMKM berdasarkan Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-5/MBU/2007 adalah kegiatan bimbingan dan bantuan perkuatan untuk menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan usaha kecil dan menengah menjadi tangguh dan mandiri. Melihat tujuan pembinaan ini sama halnya yang dimaksud pada definisi pemberdayaan. Payne dalam Adi mengemukakan bahwa suatu pemberdayaan (*empowerment*) pada intinya, ditujukan guna : “Membantu klien memperoleh daya untuk mengambil keputusan dan menentukan tindakan yang akan ia lakukan yang terkait dengan diri mereka termasuk mengurangi efek hambatan pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan.⁶ Hal ini dilakukan melalui peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri untuk menggunakan daya yang ia miliki, antara lain melalui transfer daya dari lingkungannya, demikian pendapat”.

Dengan mengetahui permasalahan yang dialami UKM, Marhadi juga menjelaskan bahwa dalam rangka menjalankan UMKM, para pengusaha kecil menengah ini harus dilibatkan dalam menentukan langkah-langkah apa yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi.⁷ Memberikan kesadaran akan manfaat yang akan mereka dapatkan, serta resiko yang mungkin muncul sebagai konsekuensi pengembangan usaha, selain dapat menganalisa dengan tepat untuk langkah-langkah pengembangan namun juga meningkatkan kesadaran interpersonal mereka sehingga muncul kesadaran yang tinggi untuk meningkatkan usahanya.

Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pada hakekatnya merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah, swasta dan masyarakat. Dengan mencermati permasalahan yang dihadapi oleh UKM. Maka diperlukan berbagai macam upaya, salah satunya adalah perlu dikembangkan kemitraan yang saling membantu antara UKM, atau antara UKM dengan pengusaha besar di dalam negeri maupun di luar negeri, untuk menghindarkan terjadinya monopoli dalam usaha. Disamping itu juga untuk memperluas pangsa pasar dan pengelolaan bisnis yang lebih efisien. Dengan demikian UKM akan mempunyai kekuatan dalam bersaing dengan pelaku bisnis lainnya, baik dari dalam maupun luar negeri.

⁶ Adi, Isbandi Rukminto, *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 77

⁷ Marhadi, R., *Ekonomi Kerakyatan Keunggulan Kelemahan Dan Prospek Ke Depan Ekonomi Kerakyatan Dalam Kancah Globalisasi*, 2013 hlm. 201.

Dalam Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-5/MBU/2007 tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan ini, dijelaskan bahwa program Kemitraan BUMN dengan Usaha Kecil adalah program untuk meningkatkan kemampuan usaha kecil agar menjadi tangguh dan mandiri melalui pemanfaatan dana dari bagian laba BUMN. Hafzah menjelaskan bahwa kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.⁸

Dalam kegiatan Program Kemitraan BUMN terdapat juga Mitra Binaan yang merupakan Usaha Kecil yang mendapatkan pinjaman dari Program Kemitraan. Mitra Binaan mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Melaksanakan kegiatan usaha sesuai dengan rencana yang telah disetujui oleh BUMN Pembina atau BUMN Penyalur atau Lembaga Penyalur;
2. Membayar kembali pinjaman secara tepat waktu sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati;
3. Menyampaikan laporan perkembangan usaha secara periodik kepada BUMN Pembina.

Adapun manfaat dari sebuah kemitraan Wiyanto yaitu :⁹

1. Meningkatkan perolehan nilai tambah (*value added*)

Nilai tambah atau *value added* didefinisikan sebagai tambahan manfaat ekonomi dari adanya perbaikan teknologi, manajemen, kualitas, dan disverifikasi produksi, Atau dapat pula didefinisikan sebagai nilai tambah yang terkandung pada jasa yang dicipitakan oleh sebuah organisasi/ perusahaan.

2. Meningkatkan keunggulan produktifitas

Produktifitas sebagai sebuah ukuran untuk melihat seberapa baik input atau sumber daya yang digunakan untuk menciptakan output yang diinginkan. Dengan demikian, produktifitas akan meningkat apabila dengan input yang sama dapat diperoleh hasil yang lebih tinggi, atau sebaliknya dengan tingkat hasil yang tinggi hanya membutuhkan input yang lebih rendah.

⁸ Hafzah, Mohammad, *Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*, Infokop Nomor 25 Tahun XX., 2014, hlm. 43.

⁹ Wiyanto, Adi Darmawan, Dampak Program Kemitraan Terhadap Perkembangan Industri Kecil Furniture di DKI Jakarta, *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri* Vol. 8 No. 3, 2012, hlm. 28.

3. Meningkatkan kemampuan inovasi produk

Inovasi didefinisikan sebagai kegiatan baru (aplikasi cara/metode baru yang berasal dari hasil penemuan yang praktis) dalam rangka untuk memperbaiki proses produksi, produk dan memasarkan produk.

4. Meningkatkan akses permodalan

Dengan adanya kemitraan usaha akan lebih mudah mendapatkan bantuan permodalan dari lembaga keuangan baik bank maupun non-bank, karena terkait dengan kredibilitas usaha dari adanya kegiatan kemitraan usaha tersebut.

Pola kemitraan usaha yang dapat dikembangkan di Indonesia yaitu

1. Pola kemitraan sederhana (pemula)

Pola kemitraan sederhana merupakan pengembangan hubungan bisnis biasa ditingkatkan menjadi hubungan bisnis dengan adanya ikatan tanggung jawab masing-masing pihak yang bermitra dalam mewujudkan kemitraan usaha yang saling membutuhkan, saling menguntungkan dan saling memperkuat. Perusahaan mempunyai tanggung jawab terhadap pengusaha kecil mitranya dalam memberikan bantuan atau kemudahan memperoleh permodalan untuk mengembangkan usaha, penyediaan sarana produksi yang dibutuhkan, bantuan teknologi terutama teknologi (alat mesin) untuk meningkatkan produksi dan mutu produksi. Sedangkan pengusaha kecil yang menjadi mitra mempunyai kewajiban untuk memasokkan hasil produksinya kepada pengusaha besar mitranya dengan jumlah dan standar mutu sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama.

2. Pola kemitraan tahap madya

Pola kemitraan ini merupakan pengembangan pola kemitraan sederhana dimana peran usaha besar terhadap usaha kecil mitranya semakin berkurang. Bantuan pembinaan usaha besar yang masih sangat diperlukan terutama dalam bantuan teknologi, alat mesin yang dibutuhkan untuk peningkatan produksi dan mutu produksi, industri pengolahan (agroindustri) serta jaminan pemasaran. Dalam aspek penyediaan permodalan pada pola ini pihak usaha besar tidak lagi memberikan modal usaha. Permodalan, manajemen usaha, dan penyediaan sarana produksi disediakan oleh usaha kecil. Dalam tingkatan madya ini pihak usaha kecil telah mampu mengembangkan usaha mulai dari merencanakan usaha serta sampai pengadaan sarana produksi dan permodalan dalam upaya menjamin kelangsungan

kemitraan yang dijalin dengan usaha besar. Sedangkan peran pemerintah dan lembaga terkait tetap sama sebagaimana peran dalam pola sederhana yaitu sebagai fasilitator.

3. Pola kemitraan tahap utama

Pola ini merupakan pola kemitraan yang paling ideal untuk dikembangkan, tetapi membutuhkan persyaratan yang cukup berat bagi pihak yang bermitra khususnya pihak usaha kecil karena pola ini membutuhkan kemampuan penguasaan manajerial usaha yang memadai serta pengetahuan bisnis yang luas. Dalam pola ini pihak pengusaha kecil secara bersama-sama mempunyai patungan atau menanamkan modal usaha pada usaha besar mitranya dalam bentuk saham.

Environment atau lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang digambarkan oleh suasana tertib, aman sehat, bersih, nyaman, kecukupan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh setiap pengrajin dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Gibson dalam Sujadi bahwa selain manusia, lingkungan kerja termasuk sebagai variabel sumber daya dalam lingkungan organisasi yang berperan penting dalam mendukung perilaku kerja sehingga kinerja para pengrajin dapat ditingkatkan.¹⁰ Dikatakan mendukung karena tanpa lingkungan kerja yang kondusif, maka pekerjaan akan lambat, terganggu, bahkan dapat terhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja pengrajin yang bersangkutan. Dengan demikian keberadaan lingkungan kerja ini tidak dapat diabaikan jika menginginkan aktivitas perusahaan berjalan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sumamur dalam Sujadi menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi dalam kelompok yaitu lingkungan fisik, lingkungan fisiologis, lingkungan kimia dan lingkungan sosial.¹¹ Lingkungan fisik menyangkut keberadaan ruangan, penerangan, temperatur dan peralatan. Lingkungan kimia meliputi; uap, gas, debu. Sedangkan lingkungan fisiologi meliputi; konstruksi, isi kantor, cara kerja.

¹⁰ Sujadi, Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Alumni Diklat PTBK di Bangkalan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 02 No.3, 2014, hlm 24.

¹¹ *Ibid*, hlm. 18.

Menurut Sedarmayanti bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :¹²

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pengrajin baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya seperti, meja kerja, kursi, alat pendingin ruangan, komputer.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito pihak manajemen perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.¹³

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi oleh motivasi.¹⁴ Menurut Stoner adabeberapa asumsi dasar yang harus dipahami oleh

¹² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung, CV. Mandar Maju, 2011), hlm, 21

¹³ Nitisemito, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 171.

¹⁴ Malthis. Robert L. Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm. 115.

seorang pemimpin berkenaan dengan motivasi atau pemberian motivasi pada karyawan yaitu motivasi umumnya dianggap sebagai suatu hal yang baik atau positif, motivasi merupakan salah satu faktor diantara sejumlah faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi adalah suatu alat dimana pemimpin dapat mengatur hubungan kerja dalam organisasi.¹⁵

Simanjuntak dan Calam menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya, motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak.¹⁶ Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasibuan menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.¹⁷ Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Wirawan menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor–faktor tersebut meliputi :¹⁸

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

¹⁵ Wiludjeng, SP, Sri, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm, 154.

¹⁶ Simanjuntak dan Calam, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara, *Jurnal Sintikom*. Volume 11 No. 2 Binjai : STIMIK Triguna Dharma Sumatera Utara, 2012, hlm, 3

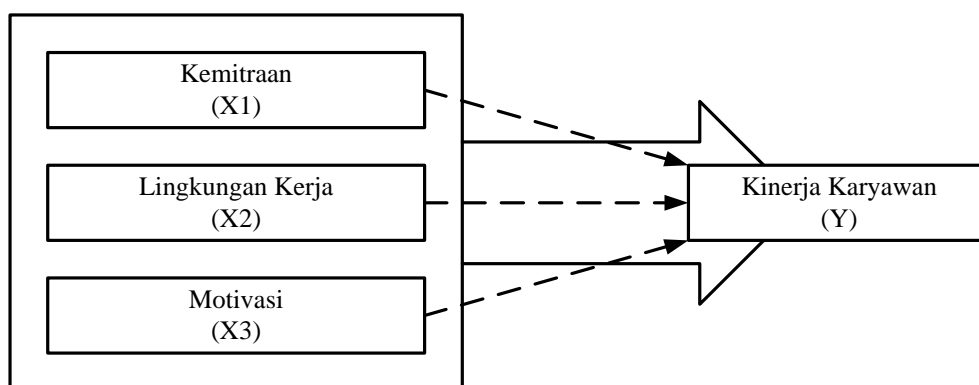
¹⁷ Hasibuan, SP, Malayu. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hlm. 92.

¹⁸ Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2013), hlm, 3

Sementara itu faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal ini menentukan kinerja karyawan. Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor–faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya makin rendah faktor–faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor–faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu manajemen harus menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor–faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi dan keuangan, menurunkan nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan, maka kinerja mereka akan menurun.

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut ini



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, hipotesis yang hendak diuji oleh peneliti sebagai berikut :

1. Kemitraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri di Kecamatan Bangil.

2. Lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri di Kecamatan Bangil.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri di Kecamatan Bangil.

Metode Penelitian

1. Klasifikasi Sampel

Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari suatu objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri di Kecamatan Bangil.¹⁹

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sample* yang artinya desain sampel dimana sampel dikumpulkan dengan suatu proses dimana individu dalam populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.²⁰ Metode penentuan sampel yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini objek penelitian adalah karyawan industri di Kecamatan Bangil, sedangkan jumlah sampel yang dipilih sebanyak 150 orang responden.

2. Definisi Operasional Variabel

Kemitraan

suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.

Lingkungan Kerja

kondisi lingkungan kerja yang digambarkan oleh suasana tertib, aman sehat, bersih, nyaman, kecukupan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi

¹⁹ Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, (Jakarta : Erlangga, 2009), hlm, 103.

²⁰ *Ibid*, hlm, 103

sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Kinerja Karyawan

hasil sinergi dari sejumlah faktor, factor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan.

3. Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} . Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS (Statistic Package and Social Science)* versi 21.0 *for windows*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :²¹

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS (Statistic Package and Social Science)* versi 21.0 *for windows*. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :²²
Ghozali

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka pernyataan tidak reliabel

Uji Regresi Liner Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel komitmen (X1), empati (X2), timbal balik (X3) dan kepercayaan (X4) terhadap variabel kepuasan konsumen (Y),

²¹ Situmorang, *et al*, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, (Medan : USU Press, 2008), 44.

²² *Ibid*, hlm, 46.

maka penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan
a	= konstanta
b1, ..., bn	= koefisien regresi
X1	= kemitraan
X2	= lingkungan kerja
X3	= motivasi
e	= <i>standar error</i>

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesis maka perlu menggunakan uji F dan uji t.

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

- a. Apabila $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
 - b. Sebaliknya jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi secara signifikan variabel terikat.
2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kaidah pengujiannya :

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- b. Apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
3. Uji dominan (*Beta Standardized Coefficients*), yaitu untuk mengetahui sejauhmana sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai *Beta Standardized Coefficients* suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominan variabel bebas tersebut. Jadi variabel bebas yang memiliki nilai *Beta Standardized Coefficients* paling besar memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penyebaran kuesioner dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 50 responden awal di luar daripada responden penelitian. Nilai r tabel dengan ketentuan jumlah responden 50 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh adalah 0,279.

Tabel 4.1. Uji Validitas

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Kemitraan			
X1.1	0,749	0,000	Valid
X1.2	0,760	0,000	Valid
X1.3	0,670	0,000	Valid
X1.4	0,796	0,000	Valid
X1.5	0,772	0,000	Valid
X1.6	0,803	0,000	Valid
Lingkungan Kerja			
X2.1	0,707	0,000	Valid
X2.2	0,759	0,000	Valid
X2.3	0,608	0,000	Valid
X2.4	0,682	0,000	Valid
X2.5	0,618	0,000	Valid
X2.6	0,775	0,000	Valid
Motivasi			
X3.1	0,739	0,000	Valid

X3.2	0,686	0,000	Valid
X3.3	0,795	0,000	Valid
X3.4	0,596	0,000	Valid
X3.5	0,524	0,000	Valid
X3.6	0,820	0,000	Valid
X3.7	0,676	0,000	Valid
X3.8	0,666	0,000	Valid
X3.9	0,737	0,000	Valid
X3.10	0,650	0,000	Valid

Kinerja Karyawan			
Y.1	0,640	0,000	Valid
Y.2	0,580	0,000	Valid
Y.3	0,641	0,000	Valid
Y.4	0,471	0,000	Valid
Y.5	0,610	0,000	Valid
Y.6	0,648	0,000	Valid
Y.7	0,578	0,000	Valid
Y.8	0,501	0,007	Valid
Y.9	0,446	0,008	Valid
Y.10	0,442	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan *SPSS*, diolah peneliti

Tabel 4.2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kemitraan (X1)	0,851	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,783	Reliabel
Motivasi (X3)	0,873	Reliabel
Kinerja (Y)	0,686	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan *SPSS*, diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh butir pertanyaan telah valid karena nilai signifikan $< 0,05$. diperoleh juga data pada Tabel 3 yang menyatakan

bahwa semua item pertanyaan nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0.60 yang berarti semua item pertanyaan dinyatakan reliable.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan SPSS untuk analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,766	1,027		1.718	0,089
Kemitraan	0,253	0,063	0,534	3.994	0,000
Lingkungan Kerja	0,319	0,102	0,532	3.117	0,002
Motivasi	0,323	0,134	0,451	2.403	0,018

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,766 + 0,253 + 0,319 + 0,323 + e$$

Model persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,766. Ini menunjukkan nilai *constant*. Dimana jika variabel bebas yang terdiri dari kemitraan(X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi(X_3) = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) adalah 2,175.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,253, ini berarti bahwa variabel kemitraan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y), atau dengan kata lain jika kemitraan (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,253, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,319, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y), atau dengan kata lain jika lingkungan kerja(X_2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0.319, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,323, ini berarti bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y), atau dengan kata lain jika

motivasi(X3) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,323, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah variabel kemitraan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t (Pengaruh Parsial)

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa :

1. Nilai signifikan variabel kemitraan adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kemitraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana jika ditingkatkan variabel kemitraan sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan (unit).
2. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dimana jika ditingkatkan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,319 satuan (unit).
3. Nilai signifikan variabel motivasi adalah $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika ditingkatkan variabel motivasi sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan (unit).

Uji Dominan (*Beta Standardized Coefficients*)

Hasil SPSS menunjukkan bahwa nilai *Beta Standardized Coefficient* tertinggi adalah variabel kemitraan sebesar 0,534, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemitraan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Simultan (Serempak)

Variabel-variabel independen, yaitu kemitraan, lingkungan kerja, dan motivasi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansinya $0,000 <$

0,05. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,531 yang diperoleh menunjukkan bahwa 53,1% variabilitas dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

2. Secara Parsial (Individual)

- a. Kemitraansecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya jika kemitraanditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,253.
- b. Lingkungan kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya jika lingkungan kerjaditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawanmengalami peningkatan sebesar 0,319.
- c. Motivasisecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya jika motivasiditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawanmengalami peningkatan sebesar 0,323.

Daftar Pustaka

- Adi, Isbandi Rukminto, *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi II, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Gibson, James L. Jhon M Ivancevich, dan James H Donnely Jr, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta, 2011.
- Hafzah, Mohammad, *Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*, Infokop Nomor 25 Tahun XX, 2014.
- Hasibuan, SP, Malayu, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*, Erlangga, Jakarta, 2009.
- Kusmuljono, *Menciptakan Kesempatan Rakyat Berusaha*, Bogor: IPB Press, 2011.
- Malthis. Robert L. Jackson John H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.

- Marhadi, R, *Ekonomi Kerakyatan Keunggulan Kelemahan Dan Prospek Ke Depan Ekonomi Kerakyatan Dalam Kancah Globalisasi*, Jakarta: Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya UMKM, Kementerian Koperasi dan Usaha kecil dan Menengah RI, 2013.
- Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Simanjuntak dan Calam, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara, *Jurnal Sintikom*. Volume 11 No. 2 Binjai : STIMIK Triguna Dharma Sumatera Utara, 2012.
- Situmorang, *et al*, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, USU Press, Medan, 2008.
- Sujadi, Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Alumni Diklat PTBK di Bangkalan, *Jurnal Manajemen*, Vol. 02 No.3, 2014.
- Wiludjeng, SP, Sri, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2013.
- Wiyanto, Adi Darmawan, Dampak Program Kemitraan Terhadap Perkembangan Industri Kecil Furniture di DKI Jakarta, *Jurnal Manajemen Pengembangan Industri* Vol. 8 No. 3, 2012.