



## LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEDAWUNG SETIA CORRUGATED CARTON BOX INDUSTRIAL

Sutopo Sutopo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, [irkhamistiansyah@gmail.com](mailto:irkhamistiansyah@gmail.com), Universitas Bhayangkara Surabaya

### Abstract

In the process of globalization, change is happening faster and faster, and companies around the world need to be prepared for future challenges. The purpose of the survey is to see how the work environment, leadership style, and motivation affect employee performance PTs. KedawungSetia Cardboard box for industry. The method used in this study is a quantitative method, using a saturated sampling method that samples the entire population of 42 employees. The results of this study show that the F (simultaneous) test, together with the variables' work environment, management style, and motivation, has a significant impact on employee performance variables. However, in the t-test (partial), the variables' work environment, management style, and motivation have a significant individual impact on employee performance variables.

**Keywords:** Work Environment, Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

### Abstrak

Globalisasi mempercepat perubahan, mengharuskan perusahaan di seluruh dunia untuk memenuhi tantangan masa depan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya manajemen, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung setia pada industri kardus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu sampel seluruh populasi sebanyak 42 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F (simultan) bersama-sama dengan variabel lingkungan kerja, gaya manajemen, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada uji-t (parsial), variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Persaingan global di setiap negara telah membawa perubahan dalam aspek ekonomi, politik, sosial dan budaya. Kunci utama di dalam menghadapi persaingan global ini adalah pengembangan dari sumber daya manusia di setiap bangsa itu sendiri, amat sangat penting dan diperlukan guna mampu untuk bersaing dan bersanding pada kompetisi internasional. Artinya di sini sumber daya manusia harus bisa mengantisipasi berbagai macam perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian mencari cara untuk menjawab tantangan tersebut, yang nanti pada akhirnya akan menciptakan keunggulan maupun keahlian yang kompetitif yang mungkin saja tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Menurut Ansory, (2018:57) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kefasihan esa partikel yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan semenjak secorak organisasi, ketakziman aturan maupun perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan di Indonesia, mau tidak mau mereka harus tetap bersaing di era globalisasi ini. Indonesia sendiri merupakan negara yang tergabung dalam kawasan Asia Tenggara yang artinya telah ikut serta dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dengan dibentuknya MEA akan menjadi sebuah kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk mengembangkan pasar dalam negeri, meningkatkan ekspor, dan menjalin kerja sama antar negara anggota ASEAN. Akan tetapi hadirnya MEA juga menjadi tantangan besar bagi pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing, karena tidak menutup kemungkinan banyak tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia. Perhatian pemerintah Indonesia terhadap sumber daya manusia perlu dibenahi kembali, karena berdasarkan riset monetary organization dunia pada tahun 2020 indeks sumber daya manusia atau human resources file Indonesia berada di peringkat 96 dari 174 negara dengan nilai HCI sebesar 0,54 dan faktanya tertinggal dari beberapa negara di Asia Tenggara.

*Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 07, 2022*

Pada dasarnya human capital index adalah ukuran sejauh mana kondisi pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan untuk dapat mendukung meningkatnya produktivitas sumber daya manusia.

Industri merupakan salah satu sektor yang ikut membantu dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi di suatu negara, dengan memperhatikan segala macam tantangan dan perlunya sikap tegas yang harus dilakukan maka akan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan benar berkualitas, karena sumber daya manusia yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan dan siap untuk menghadapi tantangan adalah harta yang withering berharga bagi perusahaan tersebut. Meskipun telah banyak teknologi canggih yang terlahir tetapi jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya, maka akan tetap sama saja, oleh karena itu perlu sekali pengembangan kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Hakim, (2021:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis dengan beberapa kegiatan yang saling berurutan.

Adapun tujuan yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut: 1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial, 2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial dan 3. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan di antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai langkah dalam perencanaan, penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu baik untuk individu maupun organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai kekuatan pendorong bagi organisasi dan perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan keterampilan. Ansory, (2018) .

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017) Keseluruhan alat dan bahan yang Anda temui, lingkungan tempat Anda bekerja, cara dan cara Anda bekerja, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu fasilitas atau tempat yang memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. (Enny Istantia, Achmad Daengs GSb, Fajar Budiantoc, Indah Noviandarid, 2020). Menurut Afandi, (2018b) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Bunyi mesin pabrik
7. Suhu udara
8. Kelembapan udara

### **Gaya Kepemimpinan**

Tohirin, (2019) Gaya kepemimpinan adalah tindakan atau metode yang dipilih dan digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya. Menurut Dewi & Harjojo, (2019) indikator gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi empat yaitu:

1. Otokrasi (directing)
2. Pembinaan (coaching)

3. Demokrasi (supporting)
4. Kendali bebas (delegating)

#### **Motivasi**

Menurut Afandi, (2018) Motivasi adalah individu atau keinginan yang muncul dari dalam diri individu. Karena mereka didorong, didorong dan didorong untuk menjalankan aktivitasnya dengan integritas, kegembiraan dan integritas sehingga hasil dari aktivitas yang mereka lakukan mengarah pada hasil yang berkualitas. Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) indikator motivasi kerja terbagi menjadi enam indikator sebagai berikut:

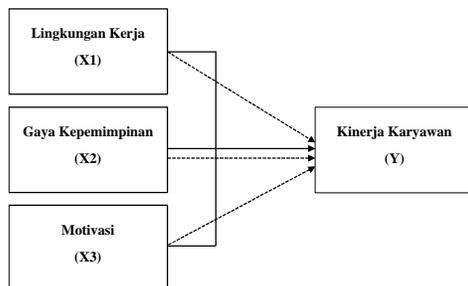
1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

#### **Kinerja Karyawan**

Prestasi adalah suatu pekerjaan yang telah berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Busro, (2018) Pada dasarnya apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. (Enny Istanti1, Bramastyo Kusumo Negoro2, 2021) Indikator kinerja menurut Afandi, (2018b) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

#### **Kerangka Konseptual**



Sumber : Peneliti (2022)

#### **Hipotesa**

1. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial
2. Bahwa variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial
3. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419 ).

To find out the results of the data,the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis( Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29 ).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et all, 2021 : 198).

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti mengumpulkan data melalui dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer peneliti dapatkan langsung dari karyawan dengan menyebarkan kuesioner dan juga wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui website.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi sasaran penelitian yang digunakan peneliti adalah PT. Kedawung Setia Folded ContainerBox Modern berlokasi di Jl. Nomor 862, Warugunung, Karangpilang, Surabaya. Dan survei ini dilakukan dari Januari 2022 hingga Juni 2022.

### **Teknik Penentuan Populasi**

Dalam penelitian ini peneliti menentukan yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial pada bagian Corr.

### **Teknik Penentuan Sampel**

Peneliti mengambil sampel dengan teknik sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 42 orang. Menurut Sugiyono, (2017) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono, (2019) Untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji statistik regresi linier berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda. Model regresi linier berganda yang digunakan data penelitian ini adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- X3 = Motivasi
- b1 = Koefisien Regresi Variabel X1
- b2 = Koefisien Regresi Variabel X2
- b3 = Koefisien Regresi Variabel X3

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1 Uji Analisis Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig	F hitung = 24,599 F sig = 0,000 R <sup>2</sup> =0.660
Konstanta	5,816			
LK (X1)	.286	4,004	.000	
GK (X2)	.846	6,483	.000	
MT (X3)	.407	4,206	.000	

Sumber : Peneliti (2022)

$$Y = 5,816 + 0,286X_1 + 0,846X_2 + 0,407X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas maka dapat diasumsikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5,816. Dalam hal ini menunjukkan apabila variabel (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Gaya Kepemimpinan, dan (X3) Motivasi dianggap nol maka besarnya (Y) Kinerja Karyawan adalah sebesar 5,816.
2. Nilai Koefisien regresi (X1) Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,286 yang menunjukkan bahwa jika (X1) Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka dapat meningkatkan (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, maka diperkirakan (Y) Kinerja Karyawan mampu meningkat sebesar 0,286 satuan, begitu juga sebaliknya jika (X1) Lingkungan Kerja turun satu satuan, maka akan menurunkan tingkat (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,286 satuan.
3. Nilai Koefisien regresi (X2) Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 0,846 yang menunjukkan bahwa jika (X2) Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan maka dapat meningkatkan (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,846 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika (X2) Gaya Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka diperkirakan (Y) Kinerja Karyawan mampu meningkat sebesar 0,846 satuan, begitu juga sebaliknya jika (X2) Gaya Kepemimpinan turun satu satuan, maka akan menurunkan tingkat (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,846 satuan.
4. Nilai Koefisien regresi (X3) Motivasi adalah sebesar 0,407 yang menunjukkan bahwa jika (X3) Motivasi meningkat satu satuan maka dapat meningkatkan (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Artinya jika (X3) Motivasi meningkat satu satuan, maka diperkirakan (Y) Kinerja Karyawan mampu meningkat sebesar 0,407 satuan, begitu juga sebaliknya jika (X3) Motivasi turun satu satuan, maka akan menurunkan tingkat (Y) Kinerja Karyawan sebesar 0,407 satuan.

Berdasarkan hasil analisa uji F diperoleh Fhitung sebesar 24,599 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Fhitung diperoleh lebih besar dibandingkan nilai Ftabel sebesar 2,85 dan nilai sig lebih kecil dari (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Gaya Kepemimpinan, dan (X3) Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel (X1) Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung 4,004 > ttabel = 2,02439 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel (X1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Variabel (X2) Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai thitung 6,483 > ttabel = 2,02439 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel (X2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Karyawan. Variabel (X3) Motivasi memperoleh nilai thitung 4,206 > ttabel = 2,02439 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel (X3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

Uji dominan diketahui bahwa (X2) Gaya Kepemimpinan adalah variabel bebas yang memiliki nilai Standardized Coefficient Beta terbesar dengan nilai 0,632. Ini menunjukkan bahwa variabel (X2) Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien beta terbesar di antara variabel bebas lainnya, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga sesuai dengan hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Terdapat pengaruh simultan dan signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari (X1) Lingkungan kerja, (X2) Gaya Kepemimpinan, dan (X3) Motivasi terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. Telah dibuktikan dengan Uji F (simultan) dengan nilai Fhitung yang bernilai lebih besar dibandingkan dengan Ftabel dan juga nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang sudah ditentukan. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti bahwa variabel (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Gaya Kepemimpinan, dan (X3) Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari (X1) Lingkungan kerja, (X2) Gaya Kepemimpinan, dan (X3) Motivasi terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Setia Corrugated Carton Box Industrial. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil Uji t bahwa Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel dengan tingkat nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang sudah ditentukan. Kemudian pada Gaya kepemimpinan memperoleh nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel dengan tingkat nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang sudah

ditentukan. Dan yang terakhir Motivasi memperoleh nilai thitung lebih besar dibandingkan ttabel dengan tingkat nilai signifikansi lebih kecil pula dari taraf yang sudah ditentukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Telah dibuktikan dengan Uji t (parsial) yang menunjukkan nilai Standardized of Coefficients Beta ( ) terbesar di antara variabel bebas lainnya. Dengan ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variabel bebas yang dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan pada PT. Kedawang Setia Corrugated Carton Box Industrial.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing : Pekanbaru Riau.
- Afandi, P. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Dewi, P., & Harjoyo. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. UNPAM PRESS: Pamulang Tangerang Selatan.
- Enny istanti, ruchan sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>
- Enny Istanti1, Bramastyo Kusumo Negoro2, A. D. G. (2021). THE EFFECT OF WORK STRESS AND FINANCIAL COMPENSATION, OCB ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. MENTARI SEJATI PERKASA Private Company in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560–569. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.280>
- Enny Istantia, Achmad Daengs GSb, Fadjar Budiantoc, Indah Noviandarid, R. S. (2020). The Influences of Motivation , Work Milieu , and Organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 ( Public Islamic School ), Surabaya East Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(2), 629–642.
- Hakim, S. (2021). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktek* (A. Riady (ed.); Pertama). 20.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardhika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya*, Hal ; 23- 36
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, Vol. V, Issue V, Page 197-2001.

- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung, Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R\&D. Alfabeta, Bandung.
- Tohirin. (2019). Perilaku Organisasi Modern Dilengkapi Dengan Perspektif Islam. Jakarta: Mitra Wacana Media.