ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRA KERAJINAN BATIK WIJIREJO KECAMATAN PANDAK KABUPATEN BANTUL YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas PGRI Yogyakarta
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Oleh :
ARIS HADI KUSNIAWAN
NPM : 11133200051

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA
2016

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ; (2) hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; (4) hubungan antara motivasi kerja, libngkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo kecamatan Panda Kabupaten Bantul Yogyakarta.

Penelitian dilakukan di sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta pada tahun ajaran 2015/2016. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif inferensial dengan penarikan kesimpulan melalui analisis statistik. Subyek penelitian berupa sampel sebanyak 80 karyawan dari populasi karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta. Data diperoleh melalui angket. Angket diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan uji t pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, serta uji F yang digunakan untuk uji simultan lalu dilanjut dengan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : (1) Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Panda Kabupaten Bantul Yogyakarta" hal ini dibuktikan hasil t_{hitung} 2,869 dengan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. (2) Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta" hal ini dibuktikan hasil t_{hitung} 2,453 dengan nilai signifikansi 0,016 < 0,05. (3) Ada hubungan positif tetapi tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta " hal ini dibuktikan hasil t_{hitung} 1,985 dengan nilai signifikansi 0,051 > 0,05. (4) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul Yogyakarta" hal ini dibuktikan hasil F_{hitung} sebesar 16,545 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama sebesar 0,395 (39,5%). Hasil penelitian ini menyimpulkan adanya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan.

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRA KERAJINAN BATIK WIJIREJO KECAMATAN PANDAK *KABUPATEN BANTUL* YOGYAKARTA

SKRIPSI

Skripsi oleh Aris Hadi Kusniawan ini

Telah disetujui untuk diuji

Yogyakarta, 28 maret 2016

Pembimbing

Drs. Arif Sudaryana, M.Si

NIP. 19610213 198703 1 001

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SENTRA KERAJINAN BATIK WIJIREJO KECAMATAN PANDAK KABUPATEN BANTUL YOGYAKARTA

Oleh:

ARIS HADI KUSNIAWAN

NPM. 11133200051

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal Maret 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Ketua	: Hari Purnama,SE, MM	.....	18 Mei 2016
Sekretaris	: Fitri Susilowati, SE,M.Sc	.....	18 Mei 2016
Penguji I	: Dra.Yati Suhartini, MA	.....	18 Mei 2016
Penguji II	: Drs.Arif Sudaryana, M.Si	.....	18 Mei 2016

Yogyakarta, Februari 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Yogyakarta
Dekan,

Hari Purnama, SE. MM
NIS. 196202 2 119950 3 100

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	ARIS HADI KUSNIAWAN
NPM	:	111332000051
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri, bukan merupakan pengambilan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Yogyakarta, 28 maret 2016

Yang membuat pernyataan

Aris Hadi Kusniawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

- **Menyesali nasib tidak akan merubah keadaan, terus berkarya dan bekerjalah yang membuat kita berharga. (K.H. Abdurrahman Wahid)**
- **Kalau ingin melakukan perubahan, jangan tunduk, asal yakin di jalan yang benar (K.H. Abdurrahman Wahid)**
- **Bersyukurlah untuk setiap senyummu, agar Tuhan Menghadiahimu keindahan untuk setiap butir air dimatamu . (Mario Teguh)**
- **Kesempatan tidak datang hanya satu kali. Kesempatan datang jutaan kali, tidak harus dalam bentuk yang sama, tapi kesempatan slalu datang lagi. Jangan menyerah. (Mario Teguh)**
- **Sholat menuju kesusesan**

Persembahan:

Skripsi ini saya Persembahkan Untuk:

- **Bapakku Huri, Ibuku Musta'iroh, Adekku Abdul Khofid tersayang yang telah sabar, mendukung dan selalu mendo'akan kesuksesanku. Terimakasih atas semua jasa-jasa yang slalu Engkau berikan padaku.**

- **Keluarga Besar Widodo (Alm)/ Rusmini.**
- **Agama, Nusa dan Bangsa**
- **Almamater Universitas PGRI Yogyakarta.**
- **Temanku Agil, Sugeng dan Nanang Peyek yang senantiasa membangkitkan semangatku. Serta teman-teman sahabat Manajemen. Terimakasih buat kalian semua.**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa penyelesaian skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis bermaksud mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr.Buchory, MS, M.Pd. Rektor Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan ijin dalam penyusunan skripsi ini untuk mendapatkan pendidikan dan gelar sarjana di Universitas PGRI Yogyakarta.
2. Hari Purnama, SE, MM. Dekan fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penelitian ini.
3. Lilik Siswanta, SE, MM. Ketua Program Studi Manajemen Universitas PGRI Yogyakarta yang telah memberikan ijin judul dalam penelitian ini.
4. Drs. Arif Sudaryana, M, Si. Selaku dosen pembimbing sripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh perhatian dan kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dengan baik sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Heny Ristanty. Selaku pemilik salah satu UKM sentra batik Wiji Rejo yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penelitian ini.
6. Seluruh karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
7. Teman – teman adik angkatan yang telah membantu dan memberikan motivasi atas terselesaikannya penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa mengingat dengan segala keterbatasan dan kesederhanaan karya tulis ini,maka dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaannya. Semoga amal Bapak / Ibu dan rekan–rekan dapat imbalan dari Allah SWT.

Yogyakarta, 15 maret 2016

Aris Hadi Kusniawan

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL i

ABSTRAK ii

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI iv

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN v

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTARLAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 5
C. Tujuan Penelitian 5
D. Manfaat Penelitian 5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Fungsi MSDM 7
   1. Pengertian MSDM 7
   2. Fungsi MSDM 9
   3. Pengertian Kinerja 11
   4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 15
      a. Motivasi 15
      b. Lingkungan Kerja 18
      c. kepemimpinan 24
B. Kerangka Pemikiran 31
C. Perumusan Hipotesis 32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian 33
B. Variabel Penelitian 33
C. Definisi Operasional Variabel 34
D. Metode penentuan Subyek 37
E. Teknik Pengumpulan Data 38
F. Instrumen Penelitian 38
G. Teknik Analisis Data 39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian 45
B. Uji Instrumen 46
   1. Uji Validitas 46
   2. Uji Reliabilitas 49
C. Deskripsi Karyawan 49
   1. Karakteristik Karyawan Berdasarkan USia 51
   2. Karakteristik karyawan Berdasarkan Lama Masa Kerja 51
   3. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 52
   4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Pendidikan 53
   5. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Penghasilan Per Bulan 54
D. Analisis Statistik Deskriptif Mean 55
E. Uji Hipotesis 57
   1. Analisis Regresi Linier Berganda 57
   2. Uji Hipotesis Secara Individual (Uji-t) 58
   3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) 60
   4. Koefisien Determinasi (R^2) 61
F. Pembahasan
   1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan 62
   2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 62
   3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan 63

BAB V KESIMPULAN,IMPLIKASI,SARAN

A. Kesimpulan 64
B. Implikasi 65
C. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 47
Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja 48
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan 48
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja 49
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas 50
Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia 51
Tabel 7. Karakteristik Karyaawan Berdasarkan Lama Masa Kerja 52
Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin 53
Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan 54
Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Penghasilan Per Bulan 55
Tabel 11. Analis Statistik Deskripsi Mean 56
Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 56
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Secara Individual (Uji-t) 58
Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F) 60
Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Kerangka Berfikir..... 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian dari Universitas

Lampiran 2. Surat Penelitian Pribadi

Lampiran 3. Lembar Kuesioner

Lampiran 4. Rekapitulasi penelitian

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Lampiran 8. Hasil Karekteristik Responden

Lampiran 9. Hasil Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah – langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula, pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan

berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan Karami., (2012: 27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah upaya – upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, demikian pula pada perkembangannya dalam karier sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan

kinerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang memenuhi kebutuhan – kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan kearah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Karami (2012:183). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebalinya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Menurut Sartika Hayulinanda Halim (2004:01) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dari jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Pemimpin harus memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya, melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi dalam setiap tantangan dan peluang dalam bekerja, sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupatcn Bantul-Yogyakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan sentra kerajinan batik Wiji Rejo Pandak Kabupaten Bantul. Dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, Mangkunegara, (2005:13).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang baik akan terciptanya penyusunan organisasi secara baik dan benar dan kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti, (2009:17).

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis ingin membatasi masalah penelitian Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, kepemimpinan serta kinerja karyawan sentra kerajinan batik Studi kasus pada Sentra Kerajinan Batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul dengan lebih

memfokuskan pada bagaimana upaya karyawan kerajinan batik membangun kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat di ambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul ?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul ?
3. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul ?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul ?
5. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Wiji Rejo Kecamatan Pandak Kabupaten Bantul ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah ; Menganalisis hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Pijenan, Wiji Rejo, Pandak, Bantul, Yogyakarta.

F. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pihak akademisi

   Hasil penelitian ini diharapakan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan analisi pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak Universitas PGRI Yogyakarta

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat dijadikan sebagai penambah refrensi kepustakaan bagi program studi Manajemen.

3. Bagi pihak instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sentra kerajinan batik Pijenan, Wiji Rejo, Pandak, Bantul, Yogyakarta.

4. Bagi pihak lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi pengusaha atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.