

Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT.PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Nina Andriani

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: ninaandriani09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini berfokus hanya pada karyawan kerani yang berjumlah 35 sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, dengan teknik statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang baik dalam bidang teknologi, ekonomi, pengetahuan, maupun politik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu karyawan atau pegawai pada perusahaan harus dijaga dan diberdayakan yang tujuannya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik yang dapat memajukan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya di dalam organisasi. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan performa yang maksimal dan karyawan juga membutuhkan dukungan yang maksimal dari perusahaan yang tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberlangsungan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak (Munparidi, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi. Motivasi sendiri memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019).

Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan ini dapat bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugas dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan hasrat kerja para karyawan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila anggapan yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila anggapan yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014).

Lingkungan kerja tentunya penting untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan pada karyawan atau pegawai pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, adalah perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Pada mulanya adalah salah satu anak perusahaan Horrison & Crosfield, London yang beroperasi di Medan. PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) dimulai pada tahun 1906 dengan sebuah perkebunan kecil tembakau dan kopi dekat Medan, Sumatera

bagian utara. PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang estate atau disebut sebagai Kebun Rambung Sialang, khususnya daerah Rampah ini merupakan salah satu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Berawal dari perkebunan kecil inilah Perseroan berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis terkemuka, memiliki ± 90.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh dan kakao yang tertanam di empat pulau terbesar Indonesia. Di awal Indonesia merdeka Lonsum lebih memfokuskan usahanya kepada tanaman karet, yang kemudian dirubah menjadi kelapa sawit di era 1980. Pada akhir dekade ini, kelapa sawit menggantikan karet sebagai komoditas utama Perseroan. Lonsum memiliki 37 perkebunan inti dan 14 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Pengelolaan kebun dilakukan dengan menerapkan kemajuan penelitian dan pengembangan, keahlian di bidang agro-manajemen dan tenaga kerja yang terampil serta profesional. Bidang bisnis Lonsum mencakup pembibitan, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao dan teh. Dalam dunia industri perkebunan Lonsum dikenal sebagai produsen bibit kelapa sawit dan kakao yang berkualitas baik.

Berdasarkan hasil pra riset yang penulis lakukan di ruang kerani ditemukan adanya permasalahan. Kerani sendiri merupakan karyawan yang membantu asisten mengurus bagian administrasi. Permasalahan yang penulis temui yaitu dimana tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan kurang adanya kesempatan berkarir. Mengenai menurunnya tingkat motivasi karyawan dilihat dari fenomena dimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan teladan yang sebelumnya selalu diberikan oleh perusahaan namun kini telah ditiadakan. Hal ini sudah berlangsung selama tiga tahun belakangan ini, alasan mengapa perusahaan menghilangkan penghargaan kepada karyawannya karena perubahan kepemimpinan. Sesungguhnya penghargaan bukan untuk mereka yang berprestasi saja, tetapi untuk mereka yang telah melampaui target yang ada. Penghargaan sendiri merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi karyawan. Selain sebagai motivasi kerja yang tinggi, penghargaan juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut dianggap ada didalam perusahaan serta turut ikut berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja, dimana fasilitas yang belum memadai seperti kurangnya penerangan atau pencahayaan pada ruang kerja karyawan kerani, suhu ruang kerja yang panas membuat karyawan kurang nyaman menjalankan pekerjaannya, tempat kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan terbatas. Hal ini sudah berlangsung selama kurang lebih dua tahun, karyawan sudah mencoba berkomunikasi dengan Kepala Tata Usaha, namun sampai sekarang pimpinan belum juga merespon keluhan karyawan. Tidak hanya itu, masih ada hubungan kerja antara karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan, dan ini sudah berlangsung cukup lama kurang lebih satu tahun. Dari beberapa keluhan karyawan penulis juga menemukan permasalahan ini, hal ini terjadi karena perbedaan pendapat antar karyawan.

Pentingnya motivasi dan lingkungan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul "Dampak Stimulus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada PT.PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai".

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dapat dilihat dari jenis data penelitian ini mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dan dalam penelitian ini memerlukan waktu yang relatif lebih singkat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi definisi operasional antara lain yaitu Kinerja (Y), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2).

Penelitian ini dilakukan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate, Jln. Besar Rambung Sialang Hilir Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Prov. Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021.

Populasi dalam penelitian ini dibatasi yaitu hanya para karyawan kerani atau disebut sebagai bagian administrator pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate, Jln. Besar Rambung Sialang Hilir Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Prov. Sumatera Utara, yang berjumlah 35 orang.

Pada penelitian ini, penulis mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, yaitu menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 35 orang. Kriteria sampel yang digunakan penelitian ini adalah kriteria inklusi, dimana subjek karakteristik penelitiannya didapat dari suatu populasi target yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut yaitu, Studi dokumentasi, Wawancara (Interview), Angket (Quesioner). Selanjutnya untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup dan layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian itu adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis.

3. HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga sebagai BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian ini secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi ini merupakan model yang baik atau sebaliknya. Ada beberapa pengujian aumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

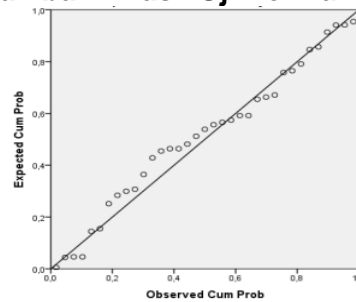
Uji normalitas data ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan juga independennya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dengan ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah garis diagonal maka model regresi ini memenuhi normalitas. Dibawah ini adalah hasil uji normalitas untk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji kolmogorovsmirnov yaitu dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel.1 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27782392
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,071
	Negative	-,113
Uji Kolmogrov-Smirnov		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai uji normalitas onesample kolomogorov-smirnov test tersebut maka dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standarisded $> 0,05$, dan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada gambar normal P-P plot of regression standardized residual pada gambar dibawah ini:

Gambar.1 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan pada gambar diatas maka dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, dimana data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

a. Jika Tolerance < 0,1 atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) > 5 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

b. Jika Tolerance > 0,1 atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel.2 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000		
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588	,981	1,019
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Faktor (VIF) untuk motivasi (X1) sebesar 1,019 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,019. Maka kesimpulan dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga pada nilai tolerance pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,981 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,981. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari nilai 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan cara menggunakan metode glejser dan model scatterplot. Dasar analisis untuk metode scatterplot yaitu jika tidak ada pola yang jelas atau teratur pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

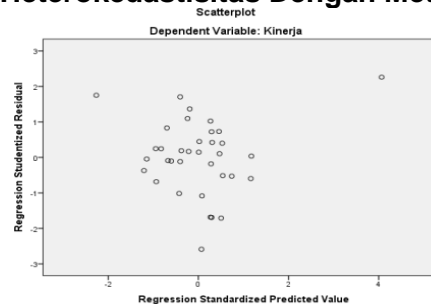
Tabel.3 Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,813	3,465		-,812	,423
Motivasi	,092	,087	,183	1,064	,295
Lingkungan Kerja	,153	,122	,216	1,256	,218

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) yaitu 0,295 dimana nilai tersebut lebih besar dari > 0,05 maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Dan nilai variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,218 dimana nilai tersebut lebih besar > 0,05 maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar.2 Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Scatterplot



Pada gambar diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal ini dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar, jadi dapat diambil bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda disusun tujuannya adalah untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan dari pada hasil pengelolaan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel.4 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = 27.086
2. Motivasi = 0,075
3. Lingkung kerja = 0,004

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut: $Y = 27.086 + 0,075_1 + 0,004_2$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 27.086 menunjukkan bahwa nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada kantor kerani PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai akan meningkat.

2. β_1 sebesar 0,075 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,075 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. β_2 sebesar 0,004 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan serta pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam

menerangkan variabel terkait dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari gambar hasil pengujian statistik pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivai (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

thitung = 0,547

ttabel = dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

$$n - k = 35 - 2 = 33$$

ttabel = 2.034

a. Ho diterima jika : $2.034 \leq \text{thitung} \leq 2.034$ pada $\alpha = 5\%$

b. Ho ditolak jika : $\text{thitung} \geq 2.034$ atau $-\text{thitung} \leq 2.034$

Maka dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel moivasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,588 diatas $>$ dari 0,05 dan nilai thitung $0,547 <$ ttabel 2.034. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,075 satuan. Artinya data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel motivasi (X1) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara persial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

thitung = 0,020

ttabel = dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 $n - k = 35 - 2 = 33$ adalah

ttabel = 2.034

Dari tabel diatas diperoleh variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,984 diatas $>$ dari 0,05 dan nilai thitung $0.020 <$ ttabel 2.034. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,004 satuan. Artinya data objek yang diajdikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel lingkungan kerjai (X2) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara persial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini disebut juga sebagai uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan juga lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keberagaman terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel.6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,447	2	1,723	,151	,860 ^b
	Residual	365,296	32	11,415		
	Total	368,743	34			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F adalah 0,151 kemudian nilai sig nya yaitu 0,860. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan uji f. Diketahui perolehan uji f untuk hubungan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan uji dua pihak.

$$f_{tabel} = n - k - 1 (35-2-1 = 32)$$

$$f_{tabel} = 3,295$$

Berikut adalah kriteria pengambil keputusan:

a. H_0 diterima jika : $3,295 \leq f_{hitung} \leq 3,295$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_0 ditolak jika : $f_{hitung} \geq 3,295$ atau $f_{hitung} \leq -3,295$

Nilai f_{hitung} pada tabel tersebut adalah 0,151 dengan f_{tabel} 3,295. Dengan nilai signifikan sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahuinya sejauh mana presentase pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Berdasarkan pada data, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,097 atau 9,7%, dapat dilihat pada tabel hubungan antara variabel yaitu sangat tidak erat, karna semakin kecil nilainya maka akan semakin tidak erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,009 yang berarti 0,9%, faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 99,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dan untuk nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,053 atau sebesar 5,3%. Maka dari hasil uji determinasi pada tabel tersebut, besarnya nilai adjusted R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,9%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,9% sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,547 < 2,034$. Dengan pengaruh seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Walaupun variabel motivasi (X1) ditingkatkan maka kinerja (Y) hanya akan meningkat sebesar 0,075. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), dan (Nasution, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini didukung juga oleh pendapat (Munandar, 2014) bahwa dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, dapat memberikan gairah dan bersemangat dalam bekerja.

Menurut peneliti sendiri ada banyak cara untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang baik, salah satunya adalah memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tugas perusahaan sendiri harus selalu memperhatikan keinginan karyawan untuk memperoleh kinerja yang baik dalam organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil thitung > ttabel atau thitung < ttabel yaitu $0,020 < 2.034$. Dengan pengaruh seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019), (Ferawati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini didukung oleh (Munandar, 2014) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, karna lingkungan kerja adalah faktor yang harus selalu di perhatikan perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasana atau bawahan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai fhitung pada tabel tersebut adalah 0,151 dengan ftabel 3,295. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel tersebut, besarnya nilai adjusted R² dalam model regresi diperoleh sebesar 0,9%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,9% sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019), (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014), dan (Farizki & Wahyuati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Munandar, 2014) motivasi dan lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh dalam hasil kerja karyawan, artinya bila kinerja yang didapatkan kurang dari pada yang diinginkan maka perlu untuk melihat apakah motivasi dan lingkungan pekerjaan sendiri sudah sesuai dengan keinginan karyawan arau tidak. Menurut peneliti motivasi dan lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif serta terarah adalah kunci peningkatan kinerja .

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpula dari penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, A., Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi (Kedua)*. BPFE-Yogyakarta.
- Arianty, N., & Andira, A. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Brand Awareness Terhadap Keputusan Pembelian. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 39-50.
- Arianty, N., & Masyhura, M. (2019, October). Strategi Pemasaran Susu Kedelai Dalam Upaya Meningkatkan Pendapatan Keluarga. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 257-264)*.
- Bukhari, B., & Pasaribu S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Jurnal Pusat Kewirausahaan Inovasi Dan Inkubator Bisnis*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., Putri, L. R., Astuti, R., & Arif, M. (2018). *Manajemen (Yati (ed.); Kedua)*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan (Yati (ed.); Pertama)*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, S. K., & Fianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1–11.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, M. (2019). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Consumer Goods Yang Terdaftar Di Bursa efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(1), 26-39.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–33.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 121–131.
- Gardjito, A. H., Musadieq, A. M., Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Gunawan, A., & Wahyuni, S. F. (2014). Pengaruh rasio keuangan terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan perdagangan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1).
- Gunawan, A., & Chairani, C. (2019). Effect of Financial Literacy and Lifestyle of Finance Student Behavior. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 1(1), 76-86.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.:
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian (Edisi Pert)*. PT. Raja Gafindo Persada.

- Irfan, M. I. (2018). Strategi Komunikasi Konsuler Pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia Dalam Menerima Aduan Warga Negara Indonesia Di Johor Bahru (Doctoral dissertation).
- Iskandar, D., & Nasution, M. I. B. (2019, October). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Online Shop Lazada (Studi Kasus Pada Mahasiswa/i FEB UMSU). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 128-137).
- Jasin, H., Mujiatun, S., Rambe, M. F., & Siregar, R. B. (2021). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiusitas Terhadap Purchase Intention?. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 86-102.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat; Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145-165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Juliandi, A., Irfan, S., & Manurung. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis (F. Zulkarnain (ed.); Edisi Kedua). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- Kardasiman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia (Raihan (ed.); Kedua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khair, H. (2019, October). Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 401-406).
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Pusat Kewirausahaan Inovasi Dan Inkubator Bisnis Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 365-372.
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1-97.
- Malthis, M. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ridwan (ed.); Kedua). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Herman (ed.); Pertama). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan (Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muis, M. R., Fahmi, M., Prayogi, M. A., & Jufrizen, J. (2021). Model Peningkatan Loyalitas Nasabah Internet Banking Berbasis Persepsi Resiko, Persepsi Privasi dimediasi Kepercayaan dan Kepuasan Nasabah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1).
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Munandar, A, S. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi (U. I. Press (ed.); Kedua).
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7(5), 47-54.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, D. V. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 (Persero) Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1-61.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., & Jufrizen, J. (2019). Menciptakan Wirausaha Budidaya Ikan Lele dengan Sistem Bioflok. *BAKTIMAS: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 1(1), 20-29.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-9.

- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 86.
- Paramida, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1–75.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021, January). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. In *Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)* (pp. 122-127). Atlantis Press.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(November), 216–222.
- Radiman, R., & Athifah, T. (2021). Pengaruh Debt To Equity Ratio dan Return On Asset Terhadap Price Book Value Dengan Kepemilikan Manajerial Sebagai Variabel Moderasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 23-38.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Admistrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siregar, G., Andriany, D., & Bismala, L. (2019, October). Program Inkubasi Bagi Tenant Inwall Di Pusat Kewirausahaan, Inovasi dan Inkubator Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-51).
- Siregar, G., Andriany, D., Bismala, L., & Putra, Y. A. (2020). MODEL SINERGI KELEMBAGAAN DALAM PENINGKATAN KEWIRAUSAHAAN MAHASISWA DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(2), 132-141.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry Circlestuff Design (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Jeffry Circlestuff Design (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (E. Wahyudin (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, S. F. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 109-117.
- Wahyuni, S. F., & Arwana, I. (2020). Model Determinan Return on Asset dan Firm Value pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 195-212.