

ISSN: 2407-0548



FORUM MANAJEMEN INDONESIA KE-11

PROSIDING

Forum Manajemen Indonesia (FMI) Ke-11

**SEMINAR NASIONAL
CALL FOR PAPERS
DAN PENGABDIAN MASYARAKAT**

**Making Indonesia 4.0
Green Business Management
and Social Enterprise**

Samarinda & Tenggarong, 6 - 7 November 2019

Host & Co Host :



PENANGGUNG JAWAB

MAKING INDONESIA 4.0 GREEN BUSINESS MANAGEMENT AND SOCIAL ENTERPRISE

Panitia Pelaksana

Ketua : Dr. Hj. Rahmawati, SE, MM
Wakil Ketua : Drs. Michael Hadjaat, MM
Sekretaris : Dr. Zainal Abidin, SE, MM
Bendahara : Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE, MM

Editor

Dr. Irsan Tricahyadinata, SE, M.Si (Universitas Mulawarman)
Dr. Musdalifah Azis, SE, MM (Universitas Mulawarman)
Dio Caisar Darma, SE, M.Si (STIE Samarinda)
Dian Irma Aprianti, S.IP, MM (Universitas Widyagama Mahakam Samarinda)
Ahmad Roy, S.Kom (Universitas Mulawarman)

Penerbit

Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman
Alamat : Jl. Tanah Grogot No. 1, Kampus Unmul Gunung Kelua, Sempaja Kota
Samarinda Kode Pos 75117.

KOMITE REVIEWER

No.	Nama	Instansi	Bidang Keahlian
1.	Prof. Dr. Hj. Syarifah Hidayah, M.Si	Universitas Mulawarman	Manajemen Pemasaran
2.	Dr. Ramadania, M.Si	Universitas Tanjungpura	Manajemen Pemasaran
3.	Dr. Yulia Hendri Yeni, SE, MT, AK	Universitas Andalas	Manajemen Pemasaran
4.	Prof. Dr. Suharno, MM	Universitas Mulawarman	Manajemen Pemasaran
5.	Prof. Dr. Noormijati, SE, MTM	Universitas Brawijaya	Manajemen SDM
6.	Amalia Kusuma Wardini, SE, M.Com, Ph.D	Universitas Terbuka	Manajemen SDM
7.	Dr. Sri Langgeng, M.Si	Universitas Riau Kepulauan	Manajemen SDM
8.	Prof. Dr. H. Abd. Rachim AF, SE, M.Si	Universitas Widyagama	Manajemen Keuangan
9.	Dr. I Made Surya Negara Sudirman, SE, Ak, MM	Universitas Udayana Bali	Manajemen Keuangan
10.	Dr. Dra. Ni Made Suci, M.Si	Universitas Pendidikan Ganesha	Manajemen Keuangan
11.	Dr. Sugeng Hariyadi, SE, MBA	Politeknik Negeri Samarinda	Manajemen Strategi
12.	Dr. Kukuh Lukiyanto, ST, MM, MT	Binus University, Malang	Manajemen Strategi
13.	Dr. Marso, SE, M.Si	STIE Bulungan Tarakan	Manajemen Strategi
14.	Dr. Isfenti Sadalia, ME	Universitas Sumatera Utara	Manajemen Strategi
15.	Prof. Dr. H. Amirullah Assegaf, SE, MS, MM, M.Ak	Universitas Dr. Soetomo Surabaya	Manajemen Operasional
16.	Dr. Akhmad Yunani, SE, M.T	Institute Manajemen Koperasi Indonesia	Manajemen Operasional
17.	Dr. Zainal Abidin, SE, MM	Universitas Mulawarman	Manajemen Operasional
18.	Dr. Muji Gunarto, S.Si, M.Si	Universitas Bina Darma	Teknologi Informasi
19.	Dr. Yasintha Soelasih, SE, M.Si	Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya	Teknologi Informasi
20.	Dr. Hendi Sama, S.Kom, MM. e-Bussines	Universitas Intenasional Batam	Teknologi Informasi

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
<i>MAIN HOST</i>	ii
<i>CO-HOST</i>	iii
PROSIDING ABSTRAK	vi
PENANGGUNG JAWAB	vii
KOMITE REVIEWER	viii
KETUA FORUM MANAJEMEN INDONESIA PENGURUS PUSAT	ix
PRAKATA KETUA FMI 11	x
KATA PENGANTAR	xi
RINGKASAN EKSEKUTIF	xii
DAFTAR ISI	xiv
<i>TABLE OF CONTENTS DRAFT</i>	xv
<i>TIME LINE</i>	Iv
<i>PARALLEL SESSIONS</i>	Ivii

FORUM MANAJEMEN INDONESIA
GOVERNANCE FORUM 2018

317.	Manajemen Strategi	[ABS-449] The effect of strategic planning to improve firm performance through innovation <i>Rofiaty, Christin S, Mintarti R.</i>	27
318.	Manajemen Strategi	[ABS-479] Peran komitmen manajemen dan kewirausahaan komunitas dalam menjaga keberlanjutan perusahaan <i>Budiana Gomulia</i>	28
319.	Manajemen Strategi	[ABS-507] Strategi kinerja layanan rumah sakit umum di samarinda <i>Tetra Hidayati, Syarifah Hidayah</i>	29
320.	Manajemen Strategi	[ABS-516] Pengungkapan modal intelektual pada industri energi baru terbarukan <i>Nurindra Dewi Astrini, Amalia Kusuma Wardini, Zainur Hidayah</i>	30
321.	Manajemen Strategi	[ABS-517] Strategi pengembangan ekonomi kreatif sebagai salah satu daya ungkit ekonomi di kabupaten kutai kartanegara <i>Sugeng Raharjo, Mawardi, Nilam Anggar Sari</i>	31
322.	Manajemen Strategi	[ABS-536] Upaya memperluas pasar umkm melalui penggunaan media sosial dan manajemen usaha di kota semarang <i>Rahmi Yuliana</i>	32
323.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-15] Penguatan ekonomi masyarakat melalui peningkatan manajemen usaha bagi masyarakat pasca bencana kecamatan paguyaman dan kecamatan wonosari kabupaten boalemo <i>Zuchri Abdussamad</i>	1
324.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-26] Kinerja karyawan: motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja <i>Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutjahjo</i>	2
325.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-32] Hubungan antara pemberdayaan (empowerment) dengan kinerja pengurus badan usaha milik desa (bum desa) kecamatan megamendung kabupaten bogor <i>Herman, Tutus Rully</i>	3
326.	Manajemen Sumber Daya Manusia	[ABS-38] Faktor anteseden yang mempengaruhi kinerja guru sd muhammadiyah condong catur <i>Andriyastuti Suratman, Anita Surya Mulyanti</i>	4

Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja

Sri Langgeng Ratnasari
Universitas Riau Kepulauan
Gandhi Sutjahjo
Universitas Batam

Email sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting pada organisasi, agar organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Populasi penelitian sebanyak 36 karyawan di Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Teknik samplingnya menggunakan teknik sensus. Analisis data melalui pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif, regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pendahuluan

PT. PEB Batam merupakan perusahaan multi nasional yang bergerak di bidang elektronik yang berlokasi di Kota Batam. PT. PEB terdiri dari beberapa departemen, diantaranya adalah Departemen *Quality Assurance*. Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam merupakan salah satu departemen yang berada di PT. PEB Batam, dimana departemen ini memiliki fungsi yang sangat penting terhadap produk yang dihasilkan oleh PT. PEB Batam. Hal ini dikarenakan Departemen *Quality Assurance* memiliki fungsi melakukan pengecekan dan penjaminan kualitas produk yang dihasilkan oleh PT. PEB Batam sebelum produk dikirim ke konsumen di luar negeri. Oleh karena itu kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh PT. PEB Batam. Apabila semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja organisasi yakni kinerja PT. PEB Batam juga tinggi.

Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memotivasi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya seperti melalui pertemuan-pertemuan khusus yang berisi tentang pemberian motivasi kerja.

Perusahaan harus mengetahui dengan pasti apa persepsi atau gambaran yang tercipta pada karyawan yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Persepsi mempengaruhi tanggapan dan cara pandang seseorang terhadap sesuatu hal (objek) yang ia persepsikan. Jika persepsinya baik dan positif, maka hasilnya juga akan mengarah ke hal yang positif. Hal ini juga berlaku pada lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dikarenakan adanya rasa tidak nyaman dan menimbulkan rasa tidak betah dalam bekerja, sehingga pekerjaan wajib dilakukan dengan asal-asalan yang penting selesai.

Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target produksi dan penjualan yang optimal. Kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance*

PT. PEB Batam dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Hal-hal di atas merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja oleh karena itu dilakukan penelitian ini.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Priansa (2016). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Nawawi (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. menyebutkan bahwa orang yang kinerjanya tinggi dan optimal disebut dengan orang yang produktif, dimana orang yang produktif ini biasanya banyak dicari perusahaan untuk meningkatkan pencapaian perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standard an criteria yang telah ditentukan.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2016) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Gomes (2012) merumuskan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan proforma pekerjaan.

Samsudin (2015) motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga diartikan sebagai dorongan atau desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atas energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah respon seorang karyawan untuk menggerakkan diri secara terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Pengertian Persepsi

Menurut Rosyadi (2011) membedakan persepsi menjadi dua pandangan, yaitu pandangan secara sempit dan luas. Pandangan yang sempit mengartikan bahwa persepsi sebagai penglihatan bagaimana seseorang melihat sesuatu, sedangkan pandangan yang luas mengartikan bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Sebagian besar individu menyadari bahwa dunia yang sebagaimana dilihat tidak selalu sama dengan kenyataan, jadi berbeda dengan pendekatan sempit, tidak hanya sekedar melihat sesuatu tetapi lebih pada pengertiannya terhadap sesuatu tersebut. Persepsi berarti analisis mengenai cara mengintegrasikan penerapan kita terhadap hal-hal di sekeliling individu dengan kesan-kesan atau konsep yang sudah ada, dan selanjutnya mengenali benda tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi adalah suatu proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur, dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada, kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut sehingga gairah kerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja bisa menyebabkan keberhasilan, namun juga bisa menyebabkan kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis, sedangkan pengaruhnya itu sendiri bersifat positif dan dapat bersifat negative.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan dan melakukan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan data dan menetapkan terlebih dahulu konsep sebagai variabel-variabel yang berhubungan berasal dari teori yang sudah ada kemudian variabel tersebut dicari dan ditetapkan indikator-indikatornya. Hanya dari indikator yang telah ditetapkan tersebut dibuat kuesioner, pilihan jawaban dan skor-skornya.

Jenis dan sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, adalah data-data yang diperoleh secara langsung dalam kegiatan penelitian lapangan melalui observasi dan wawancara. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner pada karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.
2. Data Sekunder, adalah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dalam kegiatan penelitian. Pada penelitian ini data diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, jurnal, tesis, disertasi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut Suharsimi (2013) adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam sebanyak 36 karyawan.

Sampel

Menurut Suharsimi (2013) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik atau estimasi penelitian. Teknik sampling pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survei dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya, sampel penelitian ini sebanyak 36 Karyawan.

Variabel

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi nilai (Suharsimi, 2013). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- 1) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti hekekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

2) Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif, sebagai variabel bebas dalam penelitian adalah:

1. Motivasi Kerja
2. Persepsi
3. Lingkungan Kerja

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data pada penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Pengeditan

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Pemberian Kode

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Pemberian Skor

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam perhitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

Dalam perhitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut, Suharsimi (2013).

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban ragu-ragu
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, serta dipertanggung jawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan. Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data atau informasi dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden atau informan untuk dijawab.
- b. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c. Studi kepustakaan yaitu dengan membaca buku, majalah, surat kabar, dokumen-dokumen, undang-undang, dan media informasi lainnya yang berkaitan dengan Perusahaan.

Uji Validasi

Uji validasi item dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS. Untuk proses ini akan digunakan uji korelasi *pearson product moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud, dalam hal ini masing-masing item yang ada dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikan 5 persen dari *degree of freedom* ($df=n-2$), dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung adalah $> r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila *r* hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2015) atau jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Variabel dikatakan *reliable* (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

Uji Data

1) Uji Normalitas Data

Untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji kolmogorv-smirnov (1 sampel KS) dengan melihat ke data residunya apakah berdistribusi normal atau tidak. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan uji kolmogorv-smirnov tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari:

- Nilai sig atau signifikan atau probabilitas <0.05 maka deistribusi data adalah tidak normal
- Nilai sig atau signifikan atau probabilitas >0.05 maka distribusi data adalah normal

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Apabila terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2015). Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan metode nilai *tolerance* dan *varian inflation faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Ghozali, 2015).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu variabel dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati uji ini adalah melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2015).

Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur dampak antara motivasi kerja, persepsi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan;

Y = variabel dependen (Kinerja karyawan)

a = konstanta

b = koefisien regresi

x1 = variabel independen (Motivasi Kerja)

x2 = variabel independen (Persepsi)

x3 = variabel independen (Lingkungan Kerja)

e = *error*

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial (Ghozali, 2015). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Ha : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Signifikansi (Uji Statistik F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan.

Pembahasan

Uji Validitas

Analisis validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan atau validitas suatu instrumen.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α) Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda untuk mengukur Pengaruh motivasi kerja (X_1), persepsi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda.

Tabel 1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.165	4.471		708	.484
x1.total	.352	.084	.332	2.707	.011
x2.total	.261	.083	.314	2.207	.035
x3.total	.316	.047	.328	2.325	.027

Bentuk persamaan dari perhitungan di atas adalah:

$$Y = 3,165 + 0,352X_1 + 0,261X_2 + 0,316X_3 + e$$

1. Konstanta = 3,165. Dampak positif variabel X (X_1 , X_2 dan X_3) ditunjukkan dengan nilai konstanta positif, apabila variabel X naik dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik.
2. Motivasi Kerja (X_1) = 0,352. Jika nilai Kinerja (X_1) mengalami naik 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada motivasi kerja (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Persepsi (X_2) = 0,261. Jika nilai kompetensi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,261 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada persepsi (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y)
4. Lingkungan Kerja (X_3) = 0,316. Jika nilai lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,316 koefisien bernilai positif. Kenaikan pada lingkungan kerja (X_3) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dampak antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara parsial Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) berdampak tidak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Ha : variabel-variabel bebas (motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja) berdampak signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Ketetapan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian uji t ini adalah:

a. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen.

b. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti variabel independen berdampak tidak signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
	(Constant)	3.165	4.471		.708	.484		
1	x1.total	.352	.130	.332	2.707	.011	.525	1.891
	x2.total	.261	.118	.314	2.207	.035	.393	2.545
	x3.total	.316	.136	.328	2.325	.027	.400	2.499

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Pengolahan Data, 2018

1. Motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,707 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,0345 dan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Persepsi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar t_{hitung} 2,207 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,0345 dan Nilai signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya persepsi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar t_{hitung} 2,325 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,0345 dan Nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi kerja), X2 (persepsi) dan X3 (lingkungan kerja) berpengaruh tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja karyawan).

Ha : variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi kerja), X2 (persepsi) dan X3 (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (kinerja karyawan).

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.793	3	81.264	31.170	.000 ^b
	Residual	83.429	32	2.607		
	Total	327.222	35			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,170 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,90 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), persepsi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berdasarkan pada Tabel 3 uji F (simultan) menunjukkan bahwa motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.721	1.61467

a. Predictors: (Constant), x3.total, x2.total, x1.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,745. Hal ini berarti 74,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Analisis data dari hasil penelitian pada 36 responden, yakni karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dapat diketahui bahwa, responden perempuan sebanyak 28 orang dan laki-laki sebanyak 8 orang, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam didominasi oleh perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia yakni 20-30 tahun sebanyak 9 orang, 31-40 tahun sebanyak 13 orang, 41-50 tahun sebanyak 14 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam didominasi oleh karyawan yang berusia 41-50 tahun.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan yakni SMA/SMK sebanyak 24 orang, D3 sebanyak 2 orang, dan S1 sebanyak 10 orang, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dominan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 17 orang, 6-10 tahun sebanyak 5 orang, 11-15 tahun sebanyak 6 orang, 16-20 tahun sebanyak 1 orang dan lebih dari 20 tahun sebanyak 1 orang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan yang dominan adalah 1-5 tahun.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat dilihat bahwa pencarian sampel responden untuk memperoleh informasi tentang motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

dapat memenuhi persyaratan data dimana gambaran responden menunjukkan informasi yang objektif. Hasil pengujian pada instrumen menunjukkan instrumen yang sah untuk digunakan dalam penelitian.

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa nilai t_{hitung} 2,707 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,0345 dengan Nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya adalah H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hal ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan). artinya dari pengolahan data dapat dilihat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kartika (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ansari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi parsial dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,432 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,432)^2$ sama dengan 0,1866 adalah sebesar 18,66%. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Ratnasari, Sutjahjo, dan Yana (2018) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Persepsi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 2, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,207 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,0345 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan variabel persepsi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Parsidi dan Soetomo (2015) yang menyatakan bahwa persepsi kerja berpengaruh terhadap kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rahmawaty (2017) yang menyatakan bahwa persepsi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,325 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,0345 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05, maka hipotesisnya ialah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dewi dan Frianto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Prasetyo dan Ratnasari (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ginanjar (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Kasmawati (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pembahasan dan Tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 31,170 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,90 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan hipotesisnya H_0 ditolak dan H_1 diterima. menunjukkan bahwa motivasi kerja, persepsi, dan pelatihan berdampak lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama –sama terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Persepsi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

DaftarPustaka

- Ansari, Ahmad Atan. 2017. Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan. *Tesis*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Dewi, Sari Kusuma dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 1 Nomor 2, Juli 2013.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ginajar, Rodi Ahmad. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kartika, Alimuddin Ibriati. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk. *Tesis*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. *Skripsi*. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parsidi dan Soetomo WE Hendrajaya. 2015. Pengaruh Persepsi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Media Wisata*. Volume 13 Nomor 2, Nov 2015.
- Prasetyo, Endiet Jaloe dan Sri Langgeng Ratnasari. 2018. Kepemimpinan Otokratis, Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam. *Jurnal Dimensi*. Volume 7 Nomor 1.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rahmawaty, Dian. 2017. Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Benefita*. 2 (3) Oktober 2017 (278-287).
- Ratnasari, Sri Langgeng., Gandhi Sutjahjo, dan Dewi Yana. 2018. Lecturer's Perfimance: Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Work Behavior. *KnE Social Scinces* 3 (10).
- Robbins, P. Stephen dan Judge A. Tomothy. 2016. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyadi, Khoiron. 2011. *Pendidikan Profetik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharsimi, Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sertifikat

Diberikan Kepada

Sri Langgeng Ratnasari

Sebagai

PRESENTER CALL FOR PAPERS

SEMINAR NASIONAL, CALL FOR PAPERS DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Making Indonesia 4.0

Green Business Management and Social Enterprise

Samarinda, 6-7 November 2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mulawarman

Ketua FMI Pusat


INDONESIA

Sri Gunawan, DBA

Ketua Panitia


FMI

Dr. Rahmawati, SE. MM