



**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bhakti Insan Persada**

**Muhamad Umar Fahad\*<sup>1</sup>, Asep Erik Nugraha<sup>2</sup>, Sukanta<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Singaperbangsa Karawang. Jl. H.S Ronggowaluyo, Telukjambe Timur. Kabupaten Karawang. 41361

\*Email : [mumarfahad3@gmail.com](mailto:mumarfahad3@gmail.com)

---

**Info Artikel**

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 Juni 2021

Direvisi: 29 Juli 2021

Dipublikasikan: Agustus 2021

e-ISSN: 2089-5364

DOI: 10.5281/zenodo.5185868

---

**Abstract:**

*From the initial survey, it is known that weaknesses in employee performance are seen from the high level of employee absenteeism which can affect company performance. The problems studied are how motivation, work environment and employee performance, is there any influence of motivation and work environment on employee performance partially or simultaneously. The data collection methods used were questionnaires and documentation. The data analysis method used in this research is the percentage description analysis method and multiple linear regression. Based on the research results, it is obtained multiple linear regression equation  $Y = 24.493 + 0.181 X1 + 0.128 X2$ . By using SPSS 25 Hypothesis F test results show F count = 8,282 with a significance value = 0.001 < 0.05, which means that H3 which reads "There is a significant effect of motivation and work environment on the performance of CV employees" accepted. Meanwhile, from the partial hypothesis test (t test), the t count of the motivation variable is 1.991, the work environment variable is 1.739 where the probability is smaller than 0.05, the hypothesis is accepted. The coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) is 0.392, this means that 39.2% of employee performance is influenced by motivation and work environment, while the rest is influenced by other variables that are outside the variables examined in this study.*

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, Work Motivation

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012:16). Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menurut Helmi dalam wordpress.com (2009), manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian mengacu pada data absensi CV yang bahwa jumlah absensi karyawan di CV. Bhakti Insan Persada masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu (Januari, Maret, Juli, Agustus, September dan Desember) presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja.

Dari data yang ada dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 16 karyawan atau 14 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.

261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

## **METODE PENELITIAN**

Instrumen penelitian ini menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1-5 yang dimana nilai 1 untuk sangat tidak setuju sampai dengan nilai 5 untuk sangat setuju. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini data bersumber dari data primer dengan memakai teknik pengumpulan secara wawancara, kuesioner, dan observasi. Pada CV. Bhakti Insan Persada penelitian ini dilakukan dengan memakai teknik pengambilan sampel jenuh secara keseluruhan sebanyak 47 karyawan. Kemudian data diolah menggunakan spss versi 25 dengan uji regresi linier berganda.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan memproduksi. Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan

keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia (Yulianti, 2015).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor- faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014)

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada

H3 : Ada pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada

### Uji Validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid (Imam Ghozali, 2009). Terdapat dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Normalitas

Uji normalitas dirancang dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal (Ahmad dkk., 2019).

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* dengan ketentuan dapat dikatakan normal jika nilai signifikan  $> 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan toleransinya. Jika nilai VIF  $< 10$  dan atau nilai toleransinya  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas, begitu pula sebaliknya. (Ahmad dkk., 2019).

### Uji f (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau tidak (Ghozali, 2013) Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $f$  hitung  $> f$  tabel maka  $H_a$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $\text{sig } t > 0,05$  atau  $f$  hitung  $< f$  tabel, maka  $H_o$  diterima.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus dari regresi berganda sebagai berikut (Imam Ghozali, 2009):

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

Maka persamaan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Ket:

Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta

b1= Koefisien Regresi Motivasi Kerja

b2= Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X1= Motivasi Kerja

X2= Lingkungan Kerja

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien digunakan untuk mengetahui berapa presentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas (Imam Ghozali, 2009).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

N		47
Normal Parameter	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11912156
Most Extreme Difference	Absolute	.115
	Positive	.090
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 <sup>c</sup>

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji One Sample Kolmogorov-

Smirnov Test di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,115 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel motivasi memiliki nilai VIF sebesar 1,977 dengan nilai tolerance sebesar 0,506. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,977 dengan nilai tolerance sebesar 0,506, sehingga variable motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan output hasil regresi linier berganda di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi (1).

$$Y = 24.493 + 0.181 X_1 + 0.128 X_2 \dots\dots\dots(1)$$

**Tabel 3.** Hasil Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error
1	(Constant)	24.493	2.176
	Motivasi	.181	.091
	Lingkungan Kerja	.128	.074

Nilai konstanta dari persamaan di atas sejumlah 24.493 sehingga dapat dijelaskan bahwa kedua variabel dikatakan tidak mempunyai penambahan dan konstan, maka sejumlah 24.493 merupakan nilai variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien regresi sejumlah 0,181 pada variable motivasi yang mempunyai arti disaat variabel independen tetap namun adanya kenaikan pada variabel motivasi, maka sejumlah 0,181 merupakan nilai kenaikan pada variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sejumlah 0,128 yang positif pada variable lingkungan kerja mempunyai arti disaat variabel independen lainnya tetap namun terjadinya kenaikan pada variabel lingkungan kerja, maka akan adanya kenaikan sejumlah 0,128 dialami oleh variabel kinerja karyawan.

Melalui hasil regresi linier berganda pada tabel 1, dengan hasil pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan uji t antara variabel dependen dengan independen. Tingkat signifikansin sejumlah 0,053 (<0,05) dan sejumlah 1,991 yang merupakan nilai t hitung dari variabel motivasi. Hal tersebut mempunyai arti bahwa Ha diterima, sehingga kinerja

T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
9.769	.000		
2.781	.008	.506	1.977
1.275	.209	.506	1.977

karyawan mempunyai pengaruh signifikan dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menghasilkan uji t variabel lingkungan kerja sejumlah 1,739 dalam t hitungnya dan nilai sejumlah 0,000 (<0,05) sebagai tingkat signifikansinya. Sehingga Ha diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dengan lingkungan kerja.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 25 diperoleh output ANOVA pada tabel 2.

**Tabel 4.** Hasil Uji F

Df	Mean Square	F	Sig.
2	34.718	8.282	.001 <sup>b</sup>
44	4.192		
46			

Dari uji F di dapat nilai F hitung sebesar 8.282 dengan tingkat signifikasi 0.001.

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel Determinasi Simultan.

**Tabel 5.** Koefisien Deterinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.392	.364	2.167

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,392. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 39,2%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 60,8%.

### KESIMPULAN

Pengaruh motivasi mempunyai pengaruh signifikansi pada kinerja karyawan yang ada di CV. Bhakti Insan Persada yaitu 12,04%, sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada berkontribusi sebesar 7,50%. Ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada berhubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maka Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Bhakti Insan Persada, dengan kontribusi sebesar 39,2% , sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain.

Berdasarkan hasil dari penelitian maupun pembahasan yang telah dijelaskan, maka ada beberapa masukan yaitu untuk motivasi berdampak positif pada kinerja karyawan pada CV. Bhakti Insan Persada melihat hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Namun, perusahaan perlu memerhatikan kesejahteraan para karyawan dengan adanya JAMSOSTEK atau pun diadakan nya *family gathering* untuk terjalinnya interaksi antar karyawan.

Kekurangan pada penelitian ini yaitu obyek penelitian hanya sebatas Karyawan CV. Bhakti Insan Persada sehingga dengan lingkup yang sempit ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan sehingga kinerja meningkat dan bagi penelitian selanjutnya juga disarankan agar meneliti pada perusahaan yang lebih besar.

Hal ini diharapkan bisa meningkatkan kualitas hasil penelitian dan memberikan informasi yang lebih akurat. Selain itu juga bisa memasukkan beberapa variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, kompetensi, kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3),
- Ardana, Komang, Mujiati, Ni Wayan, Mudiarta Utama, I Wayan. (2012). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, Bey. (2005). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol. 2, No. 1, Hal 16-34.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bellizzi, Joseph A, Ronald W Hasty. 2000. The Effects of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used in Response to Poor Performance. *Management Decision*. Vol. 38, No. 3, p:154.
- Brahmasari, Ida Ayu , Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume10, Nomor 2. h:124-135.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi : Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Firnidia, Linda. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: B-P UNDIP.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, B. (2012). Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 1 (1), 61- 70.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudiarta Utama, Wayan, Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Universitas Udayana
- Munizu, Musran, 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 12, 33-41.