

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

AGUSTINA LUMBANTORUAN
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

ABSTRACT

Competition in competitive business world demand a company to improve its performance. In work, the work environment became a necessity for employees. One of the company's efforts in fulfilling that is the improvement of the physical work environment and the non-physical work environment in the company. The purpose of this research is to see the influences between physical work environment and non-physical work environment forward employee motivation in PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Data analysis techniq that use in this research are descriptive analysis and multiple linear regression analysis method that previously tested with the classical assumption of normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, t-test, the coefficient of determination (R²) and data processing uses SPSS software version 16.0.

The results show that partially Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment have a significant influence on employees motivation of PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Based on research with 36 respondents, known that if the physical work environment increased by 1% , then the motivation of employees increased by 7.3%, whereas if the non-physical work environment, for example: superior and subordinate relationships, relationships with fellow co-workers is increased by 1% then the motivation of employees will increase by 31.4%. Both of the physical work environment and non-physical work environment have a significant influence on employee motivation in PT. Indonusa Telemedia West Java Regional Office.

Based on these researches, author suggests that company should pays more attention to increase the working conditions of physical and non-physical work environment in PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat so the employee motivation can be increase.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Motivation.

ABSTRAK

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam bekerja, lingkungan kerja merupakan kebutuhan karyawan. Salah satu usaha perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan peningkatan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis metode regresi linier berganda yang sebelumnya diuji dengan asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji-t, koefisien determinasi (R^2) dan pengolahan data menggunakan software SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan 36 orang responden, diketahui bahwa apabila lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar 1% maka motivasi kerja karyawan meningkat sebesar 7,3%. Sedangkan apabila lingkungan kerja non fisik seperti hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja ditingkatkan sebesar 1% maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 31,4%. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik masing-masing memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di PT Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat sehingga motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

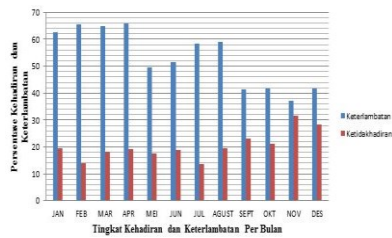
1.1 Latar Belakang

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982). Berdasarkan teori Nitisemito (1982:183), indikator lingkungan fisik adalah kebersihan, desain kantor, pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, musik, serta tingkat kebisingan suara. Kondisi lingkungan fisik PT. Indonusa Telemedia terlihat dari gedung kantor yang merupakan sebuah rumah tua yang beralamat di Jalan Windu no 23, berdiri diatas lahan seluas kurang lebih 1000 m² dengan luas bangunan sekitar 700 m². Kantor ini didesain dengan 7 ruangan kerja yang diisi oleh 4 sampai 5 orang karyawan disetiap ruang kerjanya. Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung diketahui bahwa penerangan di dalam ruangan kantor cenderung kurang terang dan kurang masuknya penerangan dari sinar matahari. Untuk sirkulasi udara, didalam kantor kurang terdapat banyak ventilasi udara serta perangkat AC yang merupakan fasilitas kantor tidak tersedia di setiap ruangan. Pertukaran udara tentu akan sangat diperlukan mengingat dalam satu ruangan kerja berisi sekitar 4 sampai 5 orang karyawan. Untuk desain kantor sendiri, pemilihan warna cat dinding kurang sesuai untuk membangkitkan gairah kerja karyawan serta merupakan cat lama yang belum diganti warnanya sehingga

mengurangi estetika didalam kantor (foto terlampir). (Nitisemo,1982:187)

Kemudian tidak terdapatnya sekat antara meja kerja yang satu dengan meja kerja yang lain sehingga jika ada karyawan yang berbicara terlalu keras akan mengganggu karyawan lainnya. Kerapian dalam penyusunan perangkat kerja juga kurang diperhatikan oleh pihak logistik

Kondisi lingkungan non fisik yang ditemukan pada PT. Indonusa terlihat dari lingkungan kerja yang diciptakan dalam berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal. Para karyawan kurang menjalin hubungan komunikasi yang akrab dengan sesama karyawan karena mereka hanya terfokus untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan tanpa berusaha mengenal dekat para karyawan lain agar memudahkan dalam bekerja kemudian juga. Kondisi lingkungan non fisik ini juga ditunjukkan oleh hubungan pemimpin dengan para karyawan PT. Indonusa Telemedia dalam memimpin bawahannya untuk bekerja sama dalam perusahaan serta hubungan komunikasi antara bawahan dengan pemimpin dalam penyampaian aspirasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Motivasi kerja dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai ditempat kerja, keterlambatan waktu bekerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley, 1 992;67).



Sumber : PT. Indonusa Telemedia
(TelkomVision) Regional Office Bandung,
25 Maret 2013 (Data Olahan)

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Indonusa Telemedia Regional Office dari jumlah 37 karyawan pada Tahun 2012 adalah 20,4% (didapat dari jumlah rata-rata data ketidakhadiran karyawan) dan tingkat keterlambatan karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Bandung dari jumlah 37 karyawan pada Tahun 2012 adalah 52,7% (didapat dari jumlah rata-rata data keterlambatan karyawan). Dan Angka tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja di PT. Indonusa Telemedia masih belum sempurna karena masih terdapat karyawan yang absen dan terlambat kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana kondisi lingkungan fisik di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat?
- 2 Bagaimana lingkungan nonfisik di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat?
- 3 Bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan?
- 4 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan?
- 5 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan?
- 6 Seberapa besar pengaruh lingkungan fisik dan nonfisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk menganalisis kondisi lingkungan fisik di PT. Indonusa Telemedia
2. Untuk menganalisis kondisi lingkungan non fisik di PT. Indonusa Telemedia
3. Untuk menganalisis kondisi motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia
4. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia
5. Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

3. Indikator Lingkungan Kerja

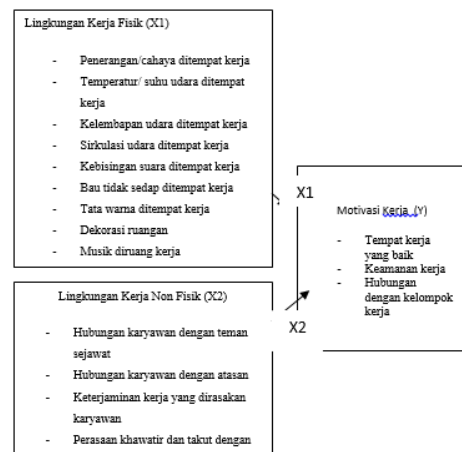
Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja

5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan fenomena yang diteliti penulis, bahwa di PT. Indonusa Telemedia mengalami masalah pada lingkungan kerjanya yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dari tingginya persentase absen karyawan. Untuk alasan penelitian, peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik versi Sedarmayanti. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

E. Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Indonusa Telemedia.

Menurut Sedarmayanti & Hidayat (2011:124), sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Dalam menentukan sampel penelitian, penulis menggunakan ketentuan Isaac dan Michael.

F. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali dalam Murbijanto (2013) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai r hitung (pada kolom Correlated Item-Total Correlation) dengan r tabel ($df = n-k$). Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel maka dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung

korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (reliability) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Musharfan (2012: 57).

G. Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011:170) pada statistika deskriptif, analisis data yang dilakukan bertujuan untuk menjelaskan tingkah laku data bagi kelompok data yang bersangkutan.

MSI (Methode of Successive Interval)

Karena data awal yang digunakan dalam penelitian ini skalanya masih skala ordinal sedangkan untuk keperluan analisis regresi berganda adalah skala interval. Menurut Riduwan&Sunarto (2010:30), mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data minimal interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal (Sunjoyo, 2013:59). Uji normalitas dapat dilakukan dengan

uji histogram, uji normal P Plot atau Skewness dan Kurtosis.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Jika terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen maka terdapat gejala multikolinieritas. Sebaliknya jika tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen artinya tidak terjadi multikolinieritas (Rasul, 2011:84).

1. Uji Heterokedastisitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:66) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas menunjukkan varians variabel untuk semua pengamatan (observasi) tidak sama, sebaliknya homokedastisitas menunjukkan varians dari residual pengamatan satu dan pengamatan lainnya adalah tetap. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2011:134) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu pengaruh lingkungan terhadap lingkungan kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

F_{hitung} adalah 7,436 dengan tingkat signifikansi 0,002. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ $7,436 > 3,28$ dan tingkat signifikansinya $0,002 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 , artinya, semua variabel independen *Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non*

Fisik (X2) secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja).

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(33)} = 1.69236$. Hal tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil) dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 1.69236$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja).
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia Regional Office Jawa Barat. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,002) dibawah (lebih kecil) dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,440 > t_{tabel} 1.69236$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja).

Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi dijadikan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji koefien determinasi bahwa R sebesar 0,557, berarti hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel terikat Motivasi Kerja sebesar 55,7% artinya hubungannya erat. Hubungan erat ini didasarkan pada ketentuan Ghozali (2013;97) dimana ketika nilai R semakin mendekati angka 1 maka terdapat hubungan yang semakin erat antara variabel. Nilai *Adjusted R Square*= 0,268 berarti 26,8% faktor-faktor motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik sedangkan sisanya 73,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT. Indonusa Telemedia, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta motivasi kerja tergolong baik.
2. Secara deskriptif, sebagian faktor lingkungan kerja fisik seperti temperatur/suhu udara, pemilihan warna, serta dekorasi tempat kerja masih memiliki keadaan yang kurang

baik sehingga memberi pengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Secara deskriptif, sebagian faktor lingkungan kerja non fisik seperti keterjaminan dan kerja dan peragaan khawatir akan penggunaan fasilitas operasional perusahaan masih memiliki keadaan yang kurang baik sehingga memberi pengaruh dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.
4. Secara parsial faktor lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Secara parsial faktor lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Secara simultan faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Indonusa Telemedia

I. Saran

Setelah menyimpulkan penelitian, maka dapat disebutkan masukan-masukan berupa saran baik bagi perusahaan maupun bagi kelanjutan penelitian.

A. Bagi Perusahaan

1. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi dan keadaan lingkungan kerja fisik di perusahaan seperti perbaikan dekorasi ruangan kerja, perluasan area gudang perangkat dan sebagainya karena banyak manfaat yang diperoleh khususnya dalam meningkatkan

- motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, nilai variabel lingkungan kerja fisik adalah sebesar 122 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kondisi dan keadaan lingkungan kerja non fisik di perusahaan dimana keterjaminan kerja yang dirasakan karyawan serta penggunaan fasilitas operasional perusahaan masih dikagetogirkan kurang baik.. Berdasarkan hasil penelitian deskriptif, nilai variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 121,7 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Sehingga peningkatan kondisi lingkungan kerja fisik perlu dilakukan.
 3. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan para karyawan agar para karyawan semakin termotivasi bekerja di perusahaan.
 4. Perusahaan perlu meningkatkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti kinerja karyawan, kompensasi, tanggungjawab karyawan, kualitas kerja dan sebagainya dimana nilai pengaruhnya kurang lebih sebesar 70%.

B. Bagi Penelitian Lebih Lanjut

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja

terhadap semangat kerja dan lain sebagainya karena sejauh ini penelitian mengenai lingkungan kerja masih tergolong sedikit. v

2. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain terhadap motivasi kerja karyawan, misalnya : kompensasi, jaminan kerja , jenjang karir dan sebagainya.

Daftar Pustaka

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Fita Kartika. (2009). *Analisis Gambaran Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (14th ed) Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cooper, David R. dan Emory, C. William. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1. (5th ed). Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). *Pengaruh Pengendalian Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*. Jurnal.
- Ebert & Griffin. (2007). *Business* (8th ed.) Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. (1st ed.) Bandung: CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21: Up date PLS Regresi*. (7th ed) Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusnita, Nidya. (2012). *Pengaruh Lingkungan dan Ability Terhadap Motivasi Karyawan PT*.

Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau.
Jurnal.

Nitisemito, Alex (1982).
Manajemen Sumber Daya Manusia
(1th ed) Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. (2011).
Membangun dan Mengembangkan
Kepemimpinan serta Meningkatkan
Kinerja untuk Meraih Keberhasilan.
(1st ed) Bandung: PT Refika Aditama.