

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Effect Of The Working Environment And Motivation On Employee Work Productivity

Ervie Junianti¹, Nurjanah Rahayuningsih², Surianti³

Prodi Manajemen FE, Universitas Wiralodra

¹erviejunianti@gmail.com, ²nurjanahfe@unwir.ac.id, ³suriantife@unwir.ac.id

ABSTRAK-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu, penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan penyebaran koesioner yang dibagikan kepada 57 responden yang semuanya merupakan Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu.

Variabel independen penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi, serta Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari rekapitulasi tanggapan responden menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai termasuk dalam kategori Baik, Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Baik, Motivasi termasuk dalam kategori Sangat Baik. Pengujian korelasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang diteliti yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi, terbukti berpengaruh positif terhadap variabel dependennya Produktivitas Kerja yaitu X_1 terhadap Y Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori Sedang, X^2 terhadap Y artinya Motivasi terhadap Produktivitas Kerja termasuk kategori Sedang, X_1 terhadap X_2 artinya Lingkungan Kerja terhadap Motivasi termasuk dalam kategori Sedang, X_1 dan X_2 terhadap Y artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja termasuk dalam kategori Sedang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT-This study aims to determine how much influence the Work Environment and Motivation has on Employee Productivity at the Environmental Service Office of Indramayu Regency. This research was obtained by observation, interviews, and questionnaires distributed to 57 respondents, all of whom were employees of the Environmental Service Office of Indramayu Regency.

The independent variables of this study are Work Environment and Motivation, and Work Productivity as the dependent variable. The results of the recapitulation of respondents' responses stated that Employee Work Productivity was included in the Good category, Work Environment was included in the Good category, Motivation was included in the Very Good category. Correlation testing shows that the three independent variables studied, namely Work Environment and Motivation variables, are proven to have a positive effect on the dependent variable Work

Productivity, namely X_1 to Y Work Environment to Work Productivity is in the Medium category, X_2 to Y means Motivation towards Work Productivity is in the Medium category, X_1 against X^2 means that the Work Environment towards Motivation is in the Medium category, X_1 and X_2 for Y means the Work Environment and Motivation for Work Productivity are included in the Medium category.

Keywords : *Work Environment, Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah suatu elemen yang dimiliki suatu organisasi, dan mempunyai peran utama dalam pekerjaan yang dilakukannya. Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan dan mengelola Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Organisasi selalu menuntut Sumber Daya Manusia yang produktif dengan memiliki keahlian, keterampilan, dan pengetahuan untuk mendukung kegiatan operasional dalam organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi suatu organisasi, karena berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaku dalam kegiatan operasional serta merupakan elemen yang produktif dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaan dan mempunyai Produktivitas Kerja yang tinggi dalam pencapaian kerja. Hal ini harus diakui dan diterima oleh pihak manajemen.

Manajemen mempunyai fungsi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang

produktif dengan melihat kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Pengambilan keputusan terbaik dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia yang menunjukkan produktivitas seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun, hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketetapan dalam proses menentukan seorang Pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan suatu jabatan tertentu.

Dalam peningkatan kualitas Pegawai dari segi keterampilan maupun keahlian akan memudahkan dalam mencapai produktivitas sebuah pekerjaan. Produktivitas merupakan suatu hasil kerja yang memiliki efektifitas yang baik sesuai dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan yang dimiliki (input). Produktivitas juga dapat dilihat dari hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Konsep Produktivitas erat kaitannya dengan efisiensi dan efektifitas, apabila efisiensi dan efektifitas kerja tinggi, maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula. Dan jika efisiensi dan efektifitas rendah, maka dapat diasumsikan telah terjadi kesalahan di dalam manajemen, yang dapat mengakibatkan Pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk menciptakan Produktivitas Kerja yang baik maka dibutuhkan kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan

diri, mutu dan efisiensi yang dapat mengurangi keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Dengan Produktivitas Kerja yang baik dari Pegawai akan mempermudah tercapainya tujuan suatu organisasi.

Selain Lingkungan Kerja dan Motivasi banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja Pegawai, diantaranya faktor yang ada pada individu seperti; umur, tempramen, keadaan fisik, kelelahan, dan motivasi serta faktor yang ada di luar individu seperti; kondisi fisik, seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2010:128) yang dikutip oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Srihathi *Produktivitas Kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.*

Menurut Wibowo (2011:109) yang dikutip oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Srihathi *Produktivitas Kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.*

Menurut Ardana dkk (2012:270) yang dikutip oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Srihathi *Produktivitas Kerja merupakan perbandingan efektifitas menghasilkan keluaran (output) dengan*

efisiensi penggunaan sumber- sumber masukan (input).

Menurut Edy Sutrisno (2012) yang dikutip oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto *Produktivitas Kerja adalah efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.*

Indikator Produktivitas Kerja menurut Edy Sutrisno (2017:104-105) adalah sebagai berikut ; Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu dan Efisiensi.

Lingkungan Kerja

Menurut Stewart dalam Presilia dan Octavia (2011 :2) *Lingkungan Kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.*

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) *Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti, kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain*

Menurut Sedarmayanti (2013:23) *Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.*

Menurut George R. Terry yang dikutip oleh A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini *Lingkungan Kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau organisasi.*

Indikator Lingkungan Kerja menurut Danang Sunyoto (2015:38-42) yang dikutip oleh Suyadi, Azhar, dan Setiawan adalah sebagai berikut : Hubungan Pegawai, Tingkat Kebisingan, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, dan Keamanan.

Motivasi

Menurut Gray dalam Winardi (2011:2) *Motivasi adalah sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persintence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.*

Menurut Hasibuan (2010:95) yang dikutip oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Srihathi *Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.*

Menurut Mc. Donald dalam Sudirman A.M. (2011:73) *Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.*

Menurut Sutrisno (2010:109) *Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi dapat*

diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2010:95) yang dikutip oleh Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Srihathi adalah sebagai berikut : Pemberian Daya, Menciptakan Kegairahan kerja, Bekerja Sama, Integrasi dan Mencapai Kepuasan.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan, diperlukan suatu situasi dan kondisi yang baik, lingkungan yang kondusif, sarana yang mendukung, prasarana yang memadai, hal ini sangat dibutuhkan oleh semua Pegawai dalam mencapai suatu Produktivitas Kerja.

Selain Lingkungan Kerja yang kondusif untuk mencapai suatu Produktivitas dapat dilakukan dengan memberikan Motivasi atau dukungan yang dapat membuat Pegawai bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya lingkungan yang kondusif dan motivasi yang telah diberikan oleh atasan, Pegawai akan mengeksperisikan seluruh kemampuannya dalam bekerja, yang nanti akan berpengaruh positif terhadap proses kerjanya, dan akan mencapai suatu Produktivitas Kerja.

Pengawasan merupakan salah satu motivasi yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang Produktivitas Kerja Pegawai. Pegawai akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

KERANGKA BERFIKIR

Setiap organisasi menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu organisasi manusia sebagai faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia yang bekerja dengan baik, maka suatu organisasi akan sulit untuk mencapai sasarannya. Dengan memberikan Lingkungan Kerja yang dapat membuat Pegawai nyaman dan Motivasi yang membuat Pegawai bersemangat dalam bekerja, maka akan berguna untuk meningkatkan Produktivitas Kerja sehingga tujuan suatu organisasi dapat dengan mudah untuk dicapai.

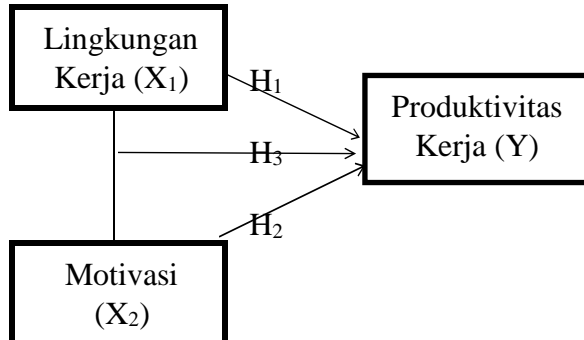
Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya suatu Produktivitas Kerja Pegawai, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi dan akan menimbulkan suatu emosi yang baik pula dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang memiliki Motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Produktivitas Kerja yang baik harus didukung oleh faktor Lingkungan Kerja yang baik, dan tingkat pemberian Motivasi kerja yang baik dari atasan kepada bawahannya.

Jika Motivasi Pegawai yang rendah dan

Lingkungan Kerja yang tidak nyaman maka hasil Produktivitas Kerja pun tidak baik. Pada penelitian terdahulu mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung dengan Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman serta Motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (dalam Rini, 2010) yang dikutip oleh Irvan Adiwinata, Eddy M.Sutanto.

Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu: H_1 : Lingkungan Kerja (X_1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), H_2 : Motivasi (X_2), berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Dan H_3 : Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktifitas Kerja (Y).



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif.

Metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung.

Metode asosiatif suatu metode penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji. Dan Objek penelitian yang dilakukan adalah pada Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu, yang memfokuskan kajiannya pada Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji validitas dan reliabilitas Produktivitas Kerja adalah : Dengan jumlah responden 10 dan indikasi 5% diperoleh r tabel 0,632. Dari perhitungan bahwa 12 pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,632. Jadi semua pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisa selanjutnya. Dari perhitungan reliabilitas angket Produktivitas Kerja diperoleh 0,916 dengan $N=10$ dan taraf signifikan 5% didapat r_{tabel} (0,916 > 0,632) maka dapat disimpulkan bahwa angket Produktivitas Kerja reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja adalah : Dengan jumlah responden 10 dan indikasi 5% diperoleh r tabel 0,632. Dari perhitungan bahwa 12 pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,632. Jadi semua pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisa selanjutnya. Dari perhitungan reliabilitas angket Lingkungan Kerja diperoleh 0,828 dengan $N=10$ dan taraf signifikan 5% didapat r_{tabel} (0,828 > 0,632) maka dapat disimpulkan bahwa angket Lingkungan Kerja reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas Motivasi adalah : Dengan jumlah responden 10 dan indikasi 5% diperoleh r tabel 0,632. Dari perhitungan bahwa 10 pertanyaan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,632. Jadi semua pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisa selanjutnya. Dari perhitungan

reliabilitas angket Motivasi diperoleh 0,870 dengan N=10 dan taraf signifikan 5% didapat r_{tabel} (0,870 > 0,632) maka dapat disimpulkan bahwa angket Motivasi reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 4.2

Uji Normalitas Produktivitas Kerja

Gambar 4.3

Uji Normalitas Lingkungan Kerja

PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Mean

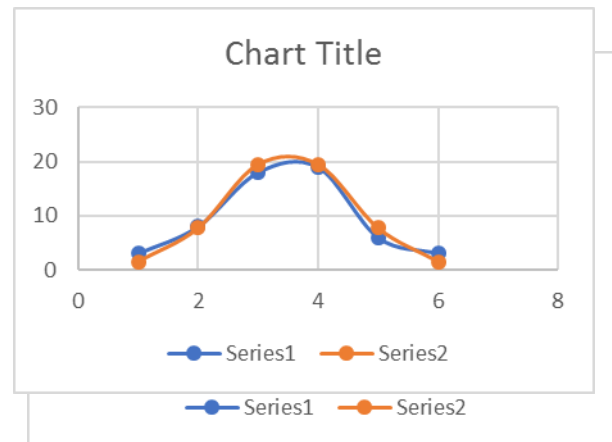
Pimpinan memberikan nilai terhadap Produktivitas Kerja dengan rata-rata adalah 42,1, dan Pegawai memberikan nilai terhadap Lingkungan Kerja dengan rata-rata adalah 45 serta Pegawai memberikan nilai terhadap Motivasi dengan rata-rata adalah 41,68.

Median

Dari perhitungan Median Produktivitas Kerja menunjukkan nilai sebesar 41,61 median Lingkungan Kerja sebesar 44,41 dan Motivasi menunjukkan nilai Median sebesar 41,73.

Modus

Modus atau nilai yang sering muncul dari variable Produktivitas Kerja adalah 40,61, nilai yang sering muncul dari variable Lingkungan Kerja adalah 45,83, dan nilai yang sering muncul dari variable Motivasi adalah 41,74.



Gambar 4.3

Uji Normalitas Motivasi

Analisis Korelasi Simultan

Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut : $r = 0,430$

Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa r_{hitung} 0,430 yang termasuk ke dalam kategori Sedang

Analisis Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

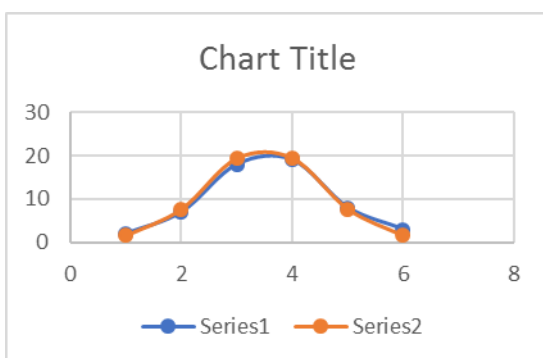
Hasil yang diperoleh sebagai berikut : $r = 0,272$

Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa r_{hitung} 0,272 yang termasuk ke dalam kategori Rendah

Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil yang diperoleh sebagai berikut : $r = 0,512$

Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa r_{hitung} 0,512 yang termasuk ke dalam kategori Sedang



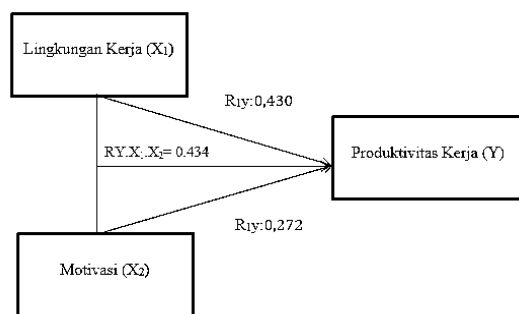
Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil yang diperoleh sebagai berikut : $R_{Y.X_1.X_2} = 0,434$

Dari perhitungan korelasi diketahui bahwa rhitung 0,434 yang termasuk ke dalam kategori Sedang.

Gambar 4.5.

Gambar Korelasi



KESIMPULAN

Dari hasil uraian dan pembahasan yang diteliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu menunjukkan nilai sebesar **70,35%** yang termasuk dalam kategori **Baik**.
2. Lingkungan Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu menunjukkan nilai sebesar **74,94%** yang termasuk dalam kategori **Baik**.

3. Motivasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu menunjukkan nilai sebesar **83,36%** yang termasuk dalam kategori **Sangat Baik**.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,430 artinya terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori **Sedang**. Dan nilai pada koefisien determinan diperoleh sebesar 18,49% yang artinya nilai tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya 81,51% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,272 artinya terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori **Rendah**. Dan nilai pada koefisien determinan diperoleh nilai sebesar 7,39% yang artinya nilai tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sedangkan sisanya 92,61% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai diketahui dari analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,434 artinya terdapat hubungan yang termasuk dalam kategori **Sedang**. Dan nilai koefisien determinan sebesar 18,83% yang artinya nilai tersebut memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

sedangkan sisanya 81,17% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Pegawai. Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Yusuf Hamali, (2018) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Dr.Kasmir, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo.

Drs. Sukrispiyanto,M.M, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Edhi Prasetyo dan M.Wahyudin, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* Pada Riyadi Palace Hotel Surakarta

Edy Sutrisno, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

<https://www.universitaspsiokologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html?m=1>

Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

Irvan Adiwinata dan Eddy M.Sutanto, Program manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. AGORA. Vol.2 No.1 (2014) Pada CV. Intaf Lumajang

Isnri Purwanti, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dengan Religiusitas Sebagai Variabel moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (2016) Pada PT. Daya Manunggal Salatiga.

Putu Ayu Lestari, Anak gunung Ayu Sriathi, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali. *Pengaruh pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai* Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar.

Sarrah Apriliana, Djamhur Hamid, Moehammad Soe'oed Hakam, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis

(JAB) Vol.1 No. 1 April 2013 Pada PT.
Bentara Sinergies Multifinance.

Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dan Nunung
Ayu Sofiati (2018) *Manajemen Sumber
daya Manusia, Kompensasi Tidak
Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.*
Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI)