

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT  
KERJA DIVISI PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. UTAMA GAS MULTI  
PERKASA CABANG SERANG**

**Syamsudin<sup>(1)</sup>**

[syamsudinems@yahoo.com](mailto:syamsudinems@yahoo.com)

**Tedy Bachtiar<sup>(2)</sup>**

[tedybachtiar5@gmail.com](mailto:tedybachtiar5@gmail.com)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

**ABSTRAK**

Penelitian semangat kerja pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang dari responden semangat kerja terhadap Fasilitas sebagai stimulus, suatu studi pada 50 responden PT. Utama Gas Multi Perkasa Divisi Produksi Cabang Serang. Variabel Lingkungan Kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja diantaranya Lingkungan Kerja dan Motivasi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang, (2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang, (3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 17,068 + 0,556X_1 + 0,588X_2$ . Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai  $t = 3,260$ , Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai  $t = 2,056$ , lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai  $F = 6,925$  Secara keseluruhan lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,228 atau 22,8%, Sedangkan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Semangat Kerja, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Semangat Kerja.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Semangat Kerja*

**PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan jaman setiap perusahaan baik itu perusahaan dalam negeri maupun luar negeri bersaing secara ketat untuk menciptakan produk yang berkualitas dan memiliki daya jual sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam hal ini tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya faktor lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan seharusnya mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan merupakan pertanda baik bagi perusahaan, namun penurunannya akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dan hasil produksi sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian. Penurunan semangat kerja karyawan ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas, sebagai mana yang terdapat pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang berikut :

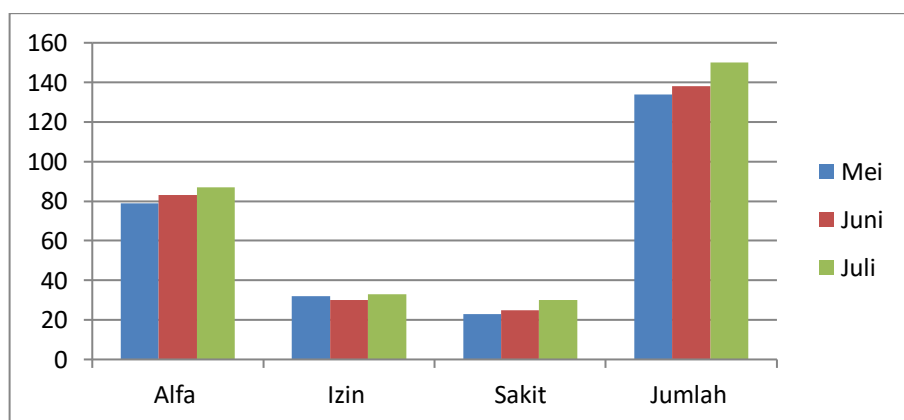
**Tabel 1.1**

**Jumlah data penurunan kehadiran karyawan periode 2017**

Bulan	Alfa	Izin	Sakit	Jumlah
Mei	79	32	23	134
Juni	83	30	25	138
Juli	87	33	30	150

**Gambar 1.1**

**Diagram penurunan kehadiran karyawan periode 2017**



Sumber:Adm PT. Utama Gas Multi Perkasa

Bedasarkan data diatas kita dapat mengetahui bahwa tingkat absen karyawan menurun dengan alasan yang tidak jelas sangat tinggi, ini merupakan pertanda kurangnya semangat kerja dari karyawan tersebut. Dalam hal ini lingkungan kerja dan motivasi menjadi penyebab masalah tersebut karena pada kedua variabel ini terdapat masalah sehingga diduga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005:15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah : “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

### **Motivasi**

Menurut Sardiman (2006:73), Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Mulyasa (2003:112), Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Winardi (2007,p1), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Djamarah (2002: 34) mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feelling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, dikutip oleh Howard, 1999) menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Menurut Drs. Brantas, M.pd (2009:143) menyatakan "motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia".

Menurut Hasibuan (2005:143) menyatakan "motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terindegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan".

### **Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2001:105). semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari - hari. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Berdasarkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden sesuai dengan jumlah populasi dari seluruh karyawan pada PT. Utama Gas Multi Perkasa divisi produksi cabang Serang.

### **Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, diantaranya variabel independent ( $x_1$ ) yaitu Lingkungan Kerja, variabel independent ( $x_2$ ) yaitu motivasi dan variabel dependent ( $y$ ) yaitu semangat kerja. Dari setiap variabel terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi variabel-variabel tersebut.

### **Analisis Data**

#### **Pengujian Validitas dan Reabilitas**

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur

Uji Reabilitas adalah pengujian derajat ketepatan, ketelitian dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

#### **Pengujian asumsi klasik**

Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Rumusan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Penjelasan:

$Y$  = Variabel dependent (Semangat Kerja)

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan Semangat Kerja yang didasarkan pada perubahan Lingkungan Kerja.

$b_2$  = Koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan ataupun penurunan Semangat Kerja yang didasarkan pada perubahan Motivasi.

$e$  = *standard error of estimates*, artinya nilai variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

#### **Uji Hipotesis**

1.  $H_0$  ;  $\beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $x_1$  terhadap variabel  $y$

2.  $H_0 ; \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $x_2$  terhadap variabel  $y$
3.  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $x_1$  dan  $x_2$  terhadap variabel  $y$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,068	9,523		1,792	,080
1 Lingkungan_Kerja	,556	,171	,419	3,260	,002
Motivasi	,588	,286	,265	2,056	,045

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,068 + 0,556X_1 + 0,588X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 17,068. Artinya, jika variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel bebasnya (Lingkungan Kerja dan Motivasi), maka besarnya rata-rata nilai Semangat Kerja Karyawan (Y) bernilai 17,068 persen.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,556 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai lingkungan kerja( $X_1$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Semangat Kerja (Y) sebesar 0,556 persen.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_2$  bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara Motivasi ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja Karyawan (Y). Koefisien

regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,588 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Motivasi ( $X_2$ ) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,588 persen.

**Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,068	9,523		1,792	,080
	Lingkungan kerja	,556	,171	,419	3,260	,002
	Motivasi	,588	,286	,265	2,056	,045

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan sebagai berikut :

**Uji t pertama (  $X_1$  terhadap Y)**

Nilai sig  $X_1$   $0,002 < 0,05$ , t tabel yang didapat adalah sebesar 2,011. t hitung  $3,260 > 2,011$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

**Uji t kedua (  $X_2$  terhadap Y)**

Nilai sig  $X_2$   $0,045 < 0,05$ , t tabel yang didapat adalah sebesar 2,011. t hitung  $2,056 > 2,011$   $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap semangat kerja.

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,247	2	187,624	6,925	,002 <sup>b</sup>
	Residual	1273,333	47	27,092		
	Total	1648,580	49			

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan\_Kerja

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F

hitung = 6,925 > F tabel = 3,19 dengan signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 . Hal ini berarti bahwa secara bersama – sama Lingkungan Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,477 <sup>a</sup>	,228	,195	5,205

a. Predictors: (Constant), Totalskor\_MT, Totalskor\_GK

b. Dependent Variable: Totalskor\_SK

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS V.20

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 22,8\%
 \end{aligned}$$

Artinya, variabel Tingkat Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 22,8%. Sedangkan sisanya sebesar 77,2% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

**KESIMPULAN**

1. Hasil perhitungan t hitung sebesar 3,260 dan t tabel sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat pula dilihat dari signifikansi hitung lebih kecil dari α = 0,05 yaitu 0,002 < 0,05, jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang terdapat pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.
2. Hasil perhitungan t hitung sebesar 2,056 dan t tabel sebesar 2,011 maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel, Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat pula dilihat dari signifikansi hitung lebih kecil dari α = 0,05 yaitu 0,045 < 0,05, jadi dapat disimpulkan Motivasi pada PT. Utama Gas Multi Perkasa cabang Serang terdapat pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.
3. Besar pengaruh yang diperoleh dari hasil analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan dapat dilihat dari hasil perhitungan, diperoleh perhitungan F hitung > F tabel (6,925>3,19) Dapat pula dilihat dari signifikansi hitung lebih kecil dari α = 0,05 yaitu 0,002 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga,(1992). “*Psikologi Kerja*”. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003).”*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta: Universitas Trisakti.
- Maslow,(1994). *Motivasi dan Kepribadian ( Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan manusia)*. Jakarta : PT. PB
- Mangkunegara, (2000:9). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Barry Render & Jay Heizer (2001:239), “*Operation Management*”, 6 th edition, PrenticeHall Inc, New Jersey.
- Djamarah (2002: 34). “*Psikologi Belajar*”. PT. Rineka Cipta: Jakarta. 2005. Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoretis Psikologis. Rineka Cipta: Jakarta.
- Gouzali saydam (2000:266), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. (*Human Resource Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Gomes (2009:180). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Andi ; YogyakartaGovernment Accounting Standard Board. 2009
- Heizer, Jay and Barry Render.(2001), “*Operation Management*” . , New Jersey:Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, H. Malayu S.P( 2005).” *Manajemen sumber daya manusia*” .Jakarta : Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung (2003:26). ” *Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Jakarta: Universitas Trisakti
- Komarudin (2001:87). “*Ensiklopedia Manajemen*”, Edisi IX, Jakarta : Bumi Aksara
- Mardiana (2005:15), “*Manajemen Produksi*”, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Mangkunegara (2000:9). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa (2003:112), *Kurikulum Berbasis Kompetensi;Konsep,Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).
- Maslow (1943).” *Conflict, frustration, and the theory of threat*”.abnorm. (soc.) Psychol.
- Melayu, Hasibuan (2001). “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*”. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Maier, Menurut (1999).” *Environmental Microbiology*”. London: Academic Press.
- Robbins. P.S.(2002).” *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*”. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suranta, (2002). “*Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*”. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

- Sardiman (2006:73). *“Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, (2003:57). *“Teori & Praktek Kepemimpinan”*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti (2009:22), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sardiman (2006:73),A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sihombing,Umberto.(2004)” *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja”* <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 2010.
- Sedarmayanti. (2009).” *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma,( 2006). *“Metodologi Penelitian Untuk Bisnis”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono ( 2014 ).”*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”*. Bandung: Alfabeta

#### **DAFTAR JURNAL**

- Agus Murdiyanto (2012), *Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*
- Yunitasari (2011), *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kompensasi kerja karyawan (studi kasus toko kaca Ud Surya dan PT. Nusa Harum Sentosa di Semarang)*
- Wahyuni (2005), *Pengaruh lingkungan fisik terhadap semangat kerja karyawan pada kantor pepustakaan, kearsipan dan pengelolaan data elektronik Kabupaten Rembang*
- Fitria Damayanti,Se.,MM (2015), *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja*
- Riyunita Hasanah (2016), *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru*
- Revi Rezita (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*