

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PERUM PEGADAIAN (KANWIL)

**Lim Sanny; Raden Ajeng Bebbby Cahyani; Yogi Andhika**

Management Department, School of Business Management, BINUS University  
Jln. K. H. Syahdan No. 9, Palmerah, Jakarta Barat 11480  
lsanny@binus.ac.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the effect of work environment and motivation on creativity to Pawnshop employees, Regional Office of Central Jakarta. The method of analysis used in this study is quantitative study with population of 50 Pawnshop employees, Central Jakarta Regional Office. The data were collected by distributing questionnaires consisting of some questions. Variables in this study were divided into 2 groups, working environment (X1) and motivation (X2) as the independent variables, and creativity (Y) as the dependent variable. This research used linear regression analysis method and multiple regressions as tools to solve the problem. Results of the analysis showed that there are significant and simultaneous effects on variables between work environment and motivation on employees' creativity of the pawnshop, Central Jakarta Regional Office.*

**Keywords:** work environment, motivation, creativity

## ABSTRAK

*Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah Jakarta Pusat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 50 orang responden yang merupakan karyawan Perum Pegadaian Kantor Wilayah Jakarta Pusat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa butir pertanyaan. Dalam penelitian ini variabel dibagi jadi 2 kelompok, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, dan Kreativitas (Y) sebagai variabel terikat. Untuk mengukur besarnya pengaruh di antara 3 variabel tersebut, digunakan metode analisis regresi linear dan regresi berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh bahwa terdapat efek yang signifikan dan simultan pada variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas Karyawan pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Jakarta Pusat.*

**Kata kunci:** lingkungan kerja, motivasi, kreativitas

## PENDAHULUAN

Saat ini kondisi persaingan dalam perusahaan sangatlah tinggi, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan berbagai cara untuk dapat terus perkembangan dan untuk meningkatkan daya saingnya pada era globalisasi. Oleh karena itu, salah satu cara yang terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk pada segi kreativitas karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kreativitas karyawan yang mampu melakukan strategi perusahaan dengan baik.

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan atau menemukan inovasi baru baik dalam gagasan, benda, atau sebuah karya yang memiliki unsur-unsur lama namun baru pada konfigurasi dengan dimensi konten verbal. Kreativitas pada pengembangan gagasan atau inspirasi ide merupakan kreativitas yang tak terbatas, yang termasuk kreativitas dalam pengembangan keputusan maupun pemecahan masalah. Karyawan seperti inilah yang diperlukan oleh suatu perusahaan agar tidak kalah bersaing dalam kompetisi bisnis. Terbentuknya iklim yang mendorong sikap dan perilaku proaktif, kreatif, dan inovatif akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Keahlian merupakan dasar dari pengembangan kreativitas. Seperti halnya dengan Perum Pegadaian, kreativitas karyawannya sangat diperhatikan dalam rangka membangun daya saing dengan kompetitor lain. Oleh karena itu, dituntut peranan yang besar dari pihak manajemen untuk menjadikan sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas.

Lingkungan kerja di perusahaan juga memengaruhi kreativitas yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kreativitas karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai perbedaan pendapat adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang dapat menciptakan ide kreatif dalam bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi pun berkaitan dalam menciptakan ide kreatif. Kondisi demikian berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Faktor motivasi juga dapat memengaruhi munculnya kreativitas karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan Sihombing (2004), membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berhubungan dengan kreativitas kerja pegawai. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa menstimulasi munculnya ide kreatif karena tiap karyawan menginginkan hasil kerjanya diakui oleh orang lain. Untuk itu dibutuhkan juga sebuah kreativitas yang harus dimiliki sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Perum Pegadaian adalah sebuah BUMN di Indonesia yang terbagi dalam 3 sektor, yaitu Perum Pegadaian Kantor Pusat, Perum Pegadaian Kantor Wilayah, dan Perum Pegadaian Kantor Cabang. Usaha intinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Hingga saat ini masih banyak anggota masyarakat yang mengenal Pegadaian dari bisnis intinya saja, yaitu gadai. Padahal di samping itu, Pegadaian memiliki beberapa produk pelayanan yang ditawarkan, dengan moto "Mengatasi Masalah Tanpa Masalah". Pegadaian memfokuskan pada sumber daya manusia untuk dapat menciptakan ide-ide baru pada produk pelayanan dan dalam kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Namun Perum Pegadaian Kantor Wilayah mengalami beberapa hambatan pada karyawan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menghadapi pesaing di bidang yang sama, bagaimana agar masyarakat luas lebih mengenal apa saja produk pelayanan yang tersedia dalam Perum Pegadaian, tidak hanya sebatas jasa untuk menggadaikan barang. Hal ini berdasarkan

berkurangnya pengguna jasa gadai pada Perum Pegadaian dari tahun ke tahun. Para karyawan cenderung pasif dalam mengembangkan dan memberikan ide-ide segar yang dibutuhkan untuk mengembangkan perusahaan karena adanya rentang kekuasaan yang cukup besar antara karyawan baru dan senior. Para staf senior juga cenderung tidak bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawan baru sehingga motivasi kerja tidak dapat terbangun dengan baik.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Perum Pegadaian memberikan motivasi kerja ke karyawannya. Apakah karyawan Perum Pegadaian telah merasa nyaman atau belum dengan keadaan lingkungan kerja di sana, dan melihat apakah pengaruhnya terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Untuk itu, penulis mengambil judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kreativitas Karyawan Perum Pegadaian (Kanwil)”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu pertama seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Kedua, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Dan ketiga, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Lalu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian. Selain itu, penelitian bertujuan pula untuk mengetahui besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kreativitas karyawan Perum Pegadaian.

## **Kajian Pustaka**

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang ada di wilayah sekitar atau luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Pertama, lingkungan kerja fisik; lingkungan kerja fisik memengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan yang merupakan tempat untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Menurut Robbins (2005) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, satu variabel yang di dalamnya terdapat perbedaan individual yang besar; kebisingan, bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja; penerangan, bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata; dan mutu udara, merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

Kedua, lingkungan kerja nonfisik/sosial; lingkungan kerja sosial yang baik dibutuhkan untuk keberhasilan proses kerja, mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan. Seorang karyawan bekerja tidak sendiri di dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan, maupun atasan karena pegawai saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat memengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Robbins (2008) motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Simamora (2004, p.510) mengatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

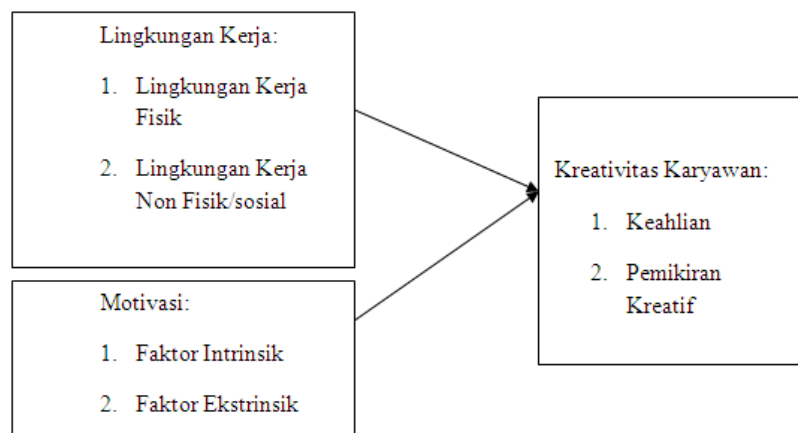
Menurut teori Herzberg dalam Siagian (2002, p.290) faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku dari seseorang dalam kehidupannya.

## Kreativitas

Kreativitas menurut Michael dan Donald (2005, p.104) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan Amabile (1985, p.395) menyatakan bahwa komponen konseptual kreativitas mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh *subsequent interest*, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang memengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu: *domain-relevant skills* atau kemampuan relevan dengan kreativitas, *creative thinking* atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas.

## Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Pengelolaan Penulis (2011)

## METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian lapangan baik melalui responden maupun hasil pengamatan. Sedangkan jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner dan studi pustaka. Sedangkan data yang digunakan bersifat *cross sectional*. Berikut ini adalah tabel operasional variabel penelitian.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variable	Konsep Variable	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Skala Pengujian
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik memengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan yang merupakan tempat untuk melakukan aktivitas sehari-hari	1.Lingkungan Kerja Fisik	1. Suhu 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu Udara	Interval	Skala Likert

	Robbins (2005)	2. Lingkungan Kerja NonFisik/sosial	1. Komunikasi		
Motivasi	Suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Teori Herzberg dalam Siagian (2002, p.290)	1. Faktor Intrinsik	1. Pengakuan 2. Tanggung jawab 3. Kemajuan dalam karir 4. Pekerjaan itu sendiri	Interval	Skala Likert
		2. Faktor Ekstrinsik	1. Upah 2. Kondisi Kerja, 3. Status dalam organisasi 4. Prosedur perusahaan 5. Hubungan karyawan		
Kreativitas	Sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru  Michael dan Donald (2005, p.104); Amabile (1985, p.395)	1. Keahlian	1. Kemampuan Verbal 2. Kemampuan Mengingat 3. Kecepatan tanggap	Interval	Skala Likert
		2. Pemikiran Kreatif	1. Kelancaran 2. Keluwesan 3. Keaslian 4. Penguraian 5. Perumusan kembali		

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas

Tabel 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kreativitas

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.335 <sup>a</sup>	.112	.094	.51387

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kreativitas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.601	1	1.601	6.061	.017 <sup>a</sup>
	Residual	12.675	48	.264		
	Total	14.276	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kreativitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.746	.440		6.244	.000
	LingkunganKerja	.268	.109	.335	2.462	.017

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Pengelolaan Penulis (2011)

Nilai R square pada Tabel 2 *model summary* adalah 0,112. Hasil ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memengaruhi kreativitas sebesar 11,2%. Sisanya 88,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kreativitas (Y), harus dilakukan pengujian signifikan hubungan antara kedua variable tersebut, yang dilihat dari *Annova*:

Hipotesis:

Ho = Hubungan antara variable bebas X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y

Ha = Hubungan antara variabel bebas X1 berpengaruh signifikan terhadap variable terikat Y

Dasar pengambilan keputusan (tingkat kepercayaan 95%):

Sig  $\geq$  0,05 maka Ho diterima

Sig < 0,05 maka Ho ditolak

Keputusan: Sig= 0,017 yang artinya < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kreativitas (Y). Pada tabel *coefficient* menggambarkan persamaan regresi:

$$Y = 2,746 + 0,268 X_1$$

dengan Y= Kreativitas dan X<sub>1</sub>=Lingkungan Kerja

Konstanta sebesar 2,746 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X1), maka nilai kreativitas (Y) adalah 2,746. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,268 menyatakan bahwa makin tinggi nilai lingkungan kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan kreativitas karyawan Perum Pegadaian.

## Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kreativitas

Tabel 3 Pengaruh Motivasi terhadap Kreativitas

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.340 <sup>a</sup>	.116	.097	.51289

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kreativitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.649	1	1.649	6.268	.016 <sup>a</sup>
	Residual	12.627	48	.263		
	Total	14.276	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kreativitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.506	.528		4.748	.000
	Motivasi	.331	.132	.340	2.504	.016

a. Dependent Variable: Kreativitas

Nilai R square pada Tabel 3 *model summary* adalah 0,116. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi memengaruhi kreativitas sebesar 11,6%. Sisanya 88,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kreativitas (Y), harus dilakukan pengujian signifikansi hubungan antara kedua variable tersebut, yang dilihat dari tabel *Annova*:

Hipotesis:

Ho = Hubungan antara variable bebas X<sub>2</sub> tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y

Ha = Hubungan antara variable bebas X<sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y

Dasar pengambilan keputusan (tingkat kepercayaan 95%):

Sig ≥ 0,05 maka Ho diterima

Sig < 0,05 maka Ho ditolak

Hasil pada penelitian menunjukkan angka Sig= 0,016 yang artinya < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap Kreativitas (Y)

Pada tabel *coefficient* menggambarkan persamaan regresi:  $Y = 2,506 + 0,331 X_2$

dengan Y= Kreativitas dan X<sub>2</sub>=Motivasi.

Konstanta sebesar 2,506 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi (X2), maka nilai kreativitas (Y) adalah 2,506. Nilai motivasi sebesar 0,331 menyatakan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan kreativitas karyawan Perum Pegadaian

### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kreativitas (Y)

Tabel 4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kreativitas

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.172	.49108

a. Predictors: (Constant), Motivasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kreativitas

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.941	2	1.471	6.098	.004 <sup>a</sup>
	Residual	11.335	47	.241		
	Total	14.276	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kreativitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	1.663	.623		2.670	.010
	LingkunganKerja	.242	.105	.303	2.315	.025
	Motivasi	.300	.127	.308	2.358	.023

a. Dependent Variable: Kreativitas

Nilai R square pada tabel 4 *model summary* sebesar 0,206. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kreativitas dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 20,6%. Sisanya 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel bebas lingkungan kerja (X1), motivasi (X2) dan variabel terikat Kreativitas (Y), harus dilakukan pengujian signifikan hubungan antara kedua variabel tersebut, yang dilihat dari tabel *Anova*.

Hipotesis:

Ho = Hubungan antara variable bebas X1, X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat Y

Ha = Hubungan antara variable bebas X1, X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y

Dasar pengambilan keputusan (tingkat kepercayaan 95%):

Sig  $\geq$  0,05 maka Ho diterima

Sig < 0,05 maka Ho ditolak



Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig= 0,004 yang artinya < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kreativitas (Y). Dari tabel hasil *coefficent* menggambarkan persamaan regresi:

$$Y = 1,663 + 0,242 X_1 + 0,300 X_2$$

dengan Y= Kreativitas, X1=Lingkungan Kerja, dan X2=Motivasi

Konstanta sebesar 2,506 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variable motivasi (X2), maka nilai kreativitas (Y) adalah 2,506. Persamaan regresi di atas dapat diketahui konstanta sebesar 1,663 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja dan motivasi maka kreativitas karyawan sebesar 1,663.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada Perum Pegadaian. Lingkungan Kerja dan Motivasi karyawan harus dijaga dan amat perlu untuk ditingkatkan ke arah yang positif dan lebih baik. Dengan pengembangan komunikasi atasan dengan bawahan dan pemberian bonus atau promoasi jabatan agar para karyawan akan menghasilkan kinerja maksimal dan mampu mengembangkan pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah maupun pekerjaan yang mereka hadapi. Apabila para karyawan sudah mampu mengaktualisasi diri dan mengembangkan motivasi mereka. Hal itu akan memacu meningkatnya kreativitas karyawan yang tentu saja akan berdampak positif pada kinerja perusahaan di kemudian harinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, M. T. (1985). Effects of Motivational Orientation on Creative Writers. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 48, No.2, 393-399.
- Michael, M., dan Donald, K. (2005). *Corporate Entrepreneurship*. Edisi 5. South Western, USA: Thomson Learning.
- Robbins, S., and Coulter, M. (2005). *Manajemen*: Edisi ke 7. Jakarta: Gramedia.
- Sihombing, U. (2004). Penilaian pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong. *Jurnal Editorial Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 39, 1-15.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III .Yogyakarta: Aditama Media.