

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA  
(Studi Kasus Pada Bagian Body Repair PT Nasmoco Kaligawe Semarang)**

**Lisa Amalia Puspitasari<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>**

Email : [amaliaalisa4@gmail.com](mailto:amaliaalisa4@gmail.com)

***Abstract:** This study aims to know the effect provided by the work environment, compensation and motivation on the performance of PT Nasmoco Kaligawe Semarang employees in the body repair division. This research is an explanatory type, saturated sampling technique and data collection techniques using questionnaire method. The number of samples used in this study were 64 respondents. This study uses quantitative analysis with validity test, reliability test, correlation coefficient, determination coefficient, simple and multiple regression test, and the significance of T test and F test. The results of this study indicated that the work environment affects employees performance by 57.1%. Compensation affects employees performance by 64.3%. Motivation affects employees performance by 61.4%. While simultaneously the work environment, compensation, and motivation affect employees performance by 75.7% and the remaining 24.3% is influenced by variables other than the work environment, compensation and motivation. It showed that the work environment, compensation, and motivation have a positive and significant effect on employees performance variables individually and together. The advice that can be given is that PT Nasmoco Kaligawe Semarang needs to check the equipment regularly, the company needs to increase the compensation and employees motivation can be raised by recording target assessments for each individual so that the individual gets an appreciation.*

***Keywords:** work environment, compensation, motivation, employees performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Kaligawe Semarang pada divisi *body repair*. Penelitian ini berjenis eksplanatori, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta signifikansi uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1%. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,3%. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4%. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7% sedang sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara individual dan bersama. Saran yang dapat diberikan yaitu PT Nasmoco Kaligawe Semarang perlu melakukan pengecekan peralatan, meningkatkan pemberian kompensasi, dan meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan pencatatan penilaian target pada setiap individu supaya individu tersebut mendapatkan apresiasi.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

---

<sup>1</sup>Lisa Amalia Puspitasari, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [amaliaalisa4@gmail.com](mailto:amaliaalisa4@gmail.com)

<sup>2</sup>Wahyu Hidayat, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai berbagai kegiatan tertentu dalam usahanya untuk mencapai tujuannya. Tujuan utama sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba. PT Nasmoco Kaligawe Semarang adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang sangat berkembang pesat dalam memasarkan produk Toyota di wilayah Jawa Tengah, tidak hanya fokus pada penjualan unit mobil melainkan juga pada layanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan/*body repair*) dan *spare part* (penyediaan suku cadang). Sebagai bengkel *body repair* yang berkembang di Semarang, dituntut untuk selalu melayani kebutuhan pelanggan dengan menghasilkan jasa dengan kualitas sebaik mungkin. Tujuan ini dapat tercapai dengan didukung oleh upaya manajemen dalam perbaikan mutu kinerja karyawan yang dicapai. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti, lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan motivasi yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pada tahap dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu (Simamora, 2001).

Faktor pertama yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor kedua yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan, maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Pemimpin sebaiknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2009:61).

PT Nasmoco Kaligawe Semarang menargetkan setiap tahun persentase mencapai 100%. Namun dalam pencapaiannya, persentase masih belum mencapai 100%. Dapat dilihat dari 4 tahun terakhir dari tahun 2014 sampai tahun 2017 selalu mengalami peningkatan target. Namun, peningkatan target tersebut tidak dibarengi dengan pencapaian realisasi oleh karyawan *body repair*. Pada tahun 2014 persentase sebesar 87,6%, lalu pada tahun 2015 persentase turun sebesar 86,33%, pada tahun 2016 persentase sebesar 95,48%, sampai pada tahun 2017 persentase sebesar 99,68%. Walaupun persentase meningkat setiap tahunnya tapi belum bisa sesuai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan masih belum baik. Hampir setiap target yang ditentukan perusahaan per tahun masih belum maksimal dalam pencapaiannya

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe Semarang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Nasmoco Kaligawe Semarang?

## KERANGKA TEORI

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan, sirkulasi udara, kebisingan suara) dan lingkungan kerja non fisik (interaksi antara atasan dengan bawahan, interaksi antar bawahan), keduanya merupakan indikator untuk mengukur lingkungan kerja.

Sofyandi (2008:159) mendefinisikan kompensasi sebagai suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya Hasibuan (2009:118) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2012:86) mengidentifikasi kompensasi dapat diukur dengan indikator : gaji, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

Steers & Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanto 2010:67) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Indikator motivasi menurut Robbins (2001) yaitu kebutuhan atas kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan akan afiliasi.

Nawawi (2006:63) menjelaskan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Sedarmayanti (2009) mengemukakan indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja karyawan, yaitu : kualitas kerja, kehadiran, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan.

## HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada dalam perumusan masalah penelitian dan jawaban sebenarnya baru akan ditemukan setelah peneliti mengumpulkan data dan melakukan analisis data penelitian. Berdasarkan kerangka penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

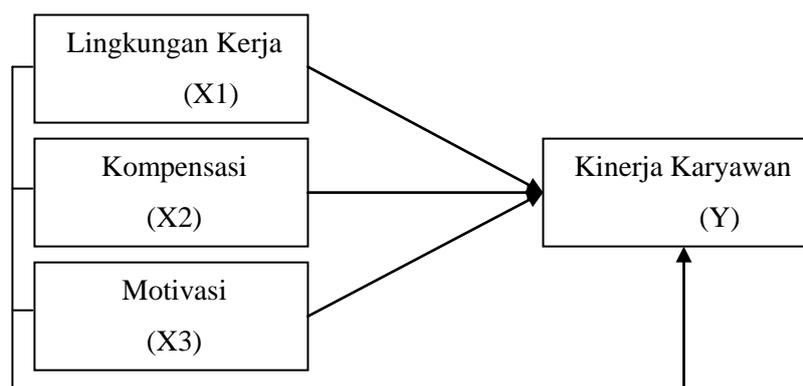
H1 = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 = Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar Model Hipotesis



## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2011) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Penelitian ini berfokus pada pengaruh antar variabel lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diteliti sebanyak 64 karyawan *body repair* PT Nasmoco Kaligawe Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta signifikansi uji T dan Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1 dari penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 9,219 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670) dan uji t pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,191 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670), yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 1 diterima. Kekuatan pengaruh lingkungan kerja ditunjukkan oleh besaran nilai koefisien regresi beta sebesar 0,220. Nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 2 dari penelitian adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 10,698 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670) dan uji t pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 3,629 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670), yang berarti bahwa kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 2 diterima. Kekuatan pengaruh kompensasi ditunjukkan oleh besaran nilai koefisien regresi beta sebesar 0,375. Nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 3 dari penelitian adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada regresi linier sederhana diperoleh nilai t hitung sebesar 10,065 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670) dan uji t pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 4,187 (lebih dari nilai t tabel sebesar 1,670), yang berarti bahwa motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 3 diterima. Kekuatan pengaruh motivasi ditunjukkan oleh besaran nilai koefisien regresi beta sebesar 0,380. Nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila variabel motivasi meningkat, maka akan diikuti peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 4 dari penelitian adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji F pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi

(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 66,355 (lebih dari nilai F tabel sebesar 2,76), yang berarti bahwa lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis 4 diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilaian terhadap 64 responden yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Nasmoco Kaligawe Semarang tergolong baik, artinya karyawan menilai penerangan yang memadai, interaksi yang baik antar atasan dan bawahan, hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, dan kemampuan sosialisasi individu pada PT Nasmoco Kaligawe Semarang.
2. Kompensasi PT Nasmoco Kaligawe Semarang tergolong baik, artinya mayoritas karyawan merasa gaji, upah insentif, asuransi, pelatihan, dan tunjangan yang di berikan sudah sesuai.
3. Karyawan PT Nasmoco Kaligawe Semarang memiliki motivasi yang tergolong tinggi. Motivasi yang dinilai tinggi adalah jabatan dapat menambah semangat kerja baik, pengambilan keputusan dengan musyawarah baik, penghargaan atas prestasi kerja sudah baik, penilaian prestasi kerja juga baik, kesempatan untuk mengembangkan diri sudah baik, dan kerjasama demi kepentingan perusahaan sudah baik
4. Kinerja karyawan PT Nasmoco Kaligawe Semarang juga tergolong tinggi, artinya karyawan sudah mencapai target yang diberikan, tugas yang diselesaikan dengan baik, dan tercapainya standar kualitas kerja.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila variabel lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi, namun apabila lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan akan rendah.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kompensasi baik maka kinerja karyawan akan tinggi, namun apabila kompensasi tidak baik maka kinerja karyawan akan rendah.
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi, namun apabila motivasi rendah maka kinerja karyawan akan rendah
8. Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun psikis, semakin meningkatnya kompensasi yang sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan dan dengan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

### Saran

Saran- saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan lingkungan kerja yang baik dari segi fisik maupun psikis antara lain adalah untuk lingkungan secara fisik, sirkulasi udara yang kurang baik perlu untuk diperbaiki. Selanjutnya untuk lingkungan dari segi psikis yaitu masih terdapat sedikit interaksi atau komunikasi yang kurang baik, perusahaan dapat mengadakan acara yang bersifat santai untuk keakraban seluruh bagian dari perusahaan seperti buka puasa bersama dan liburan atau rekreasi bersama, keterbukaan komunikasi hendaknya atasan dapat memediasi jika terjadi kesalahpahaman yang terjadi antar bawahan.

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan kompensasi antara lain pemberian kompensasi sesuai dengan yang telah disepakati atau sesuai dengan usaha yang dilakukan karyawan dan mengevaluasi jika terjadi ketidaksesuaian gaji dengan harapan karyawan. Pemberian upah insentif dapat disertai dengan anjuran atau motivasi jika semakin banyak target tercapai maka insentif yang diperoleh juga semakin banyak seiring banyaknya target yang tercapai. Pengecekan kondisi fasilitas umum hendaknya dilakukan secara rutin agar fasilitas dapat digunakan secara maksimal oleh karyawan. Pemberian tunjangan dapat ditingkatkan seiring dengan masa kerja karyawan yang meningkat. Penetapan tunjangan perlu dilakukan evaluasi dan pemahaman kepada karyawan bagaimana tunjangan ditetapkan.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan motivasi antara lain meningkatkan pemberian penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan hendaknya dilakukan pencatatan untuk prestasi atau target yang dapat dicapai seorang karyawan, sehingga dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain untuk memiliki prestasi kerja yang baik, atasan mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, atasan dapat mengikutsertakan karyawan dalam acara atau kegiatan penting sehingga melatih kemampuan karyawan untuk siap pada situasi yang diperlukan, atasan dapat mengindikasikan jika ada hubungan yang kurang baik yang terjadi antar bawahan dan membantu menyelesaikan persoalan yang terjadi.

#### DAFTAR REFERENSI

- Alex S, Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Catur Prasetyo, dkk., 2014, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PERSERO) Terminal Peti Kemas Semarang*, DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama,. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Imam Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan. PT Bhuana Ilmu Populer : Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Yahyo, Handoyo Djoko W, dan Reni Shinta Dewi. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang)*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013.