

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT.
GEMILANG SETIA SEJAHTERA**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I Pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:
CHOIRIN ATINA
B 100 140 124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. GEMILANG
SETIA SEJAHTERA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

CHOIRIN ATINA

B 100 140 124

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Irmawati, SE., M.Si)

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. GEMILANG
SETIA SEJAHTERA

Oleh :

CHOIRIN ATINA
B 100 140 124

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Juni 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

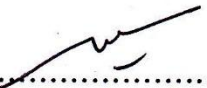
1. Dra. Chuzaimah, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)


(.....)

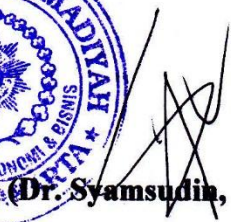
2. Dra. Mabruroh, M.M
(Sekretaris Dewan Penguji)


(.....)

3. Ir. Irmawati, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)


(.....)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 10 Februari 2019

Penulis



Choirin Atina

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA

Abstrak

Kinerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dalam hal disiplin kerja, menerima kompensasi dan juga kepuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT.Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali dengan melibatkan seluruh karyawan. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variable mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan hasil uji R^2 menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja

Abstract

Employee performance has a great contribution in the effort to achieve company goals. High performance is influenced by employee job satisfaction in terms of work discipline, receive compensation and also satisfaction to the work environment. This research has purpose to know influence of work environment, work discipline and compensation to employee performance. The research was conducted PT.Gemilang Setia Sejahtera at Boyolali by involving all employees. The research data is sourced from the primary and secondary data collected through interviews and questionnaires. F test results show that all three variables affect employee performance simultaneously. While the result of R^2 test indicates that the independent variable explain employee performance variation equal to 53,4% and the rest is explained by other variable outside model. The results showed that the work environment, work discipline and compensation significantly affect employee performance PT.Gemilang Setia Sejahtera in Boyolali.

Keywords: work environment, work discipline, compensation and performance

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan - karyawannya.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, yaitu karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan baik maka dapat ikut dalam pencapaian tujuan dan sasaran dalam suatu perusahaan. Besarnya peranan karyawan dalam perusahaan dapat diukur dengan kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sangat penting

dalam perusahaan untuk menuju acuan kemajuan sebuah perusahaan dalam pengembangan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dengan begitu banyak perusahaan melakukan pemilihan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan (Wulan,2011:7).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah tanggung jawab karyawan dalam bekerja, sehingga setiap karyawan harus mempunyai rasa disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini seperti disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya, disiplin dalam peraturan. Apabila seorang karyawan disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut (Schermerharn, 2003:12) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individual atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. hPermasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan disiplin yang tinggi, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah diberikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara adalah memberikan kompensasi. Kompensasi pada dasarnya merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa upah atau gaji. Dalam hal ini, kompensasi akan mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi mereka pastinya akan giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula, sehingga karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka. Apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan kooperatif

(Jakson,2002:9). Kinerja adalah hasil secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:5).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diaemban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara,2009:10). Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Penelitian ini di lakukan pada PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI untuk seluruh karyawan dalam bidangnya masing-masing dengan alasan karyawan yang semula bekerja dengan baik dan berproduktivitas yang baik mulai menurun kualitasnya dikarenakan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang dulunya ditempatkan pada lingkungan kerja yang baik disertai dengan kondisi lingkungan dan orang-orang yang baik kualitas kerjanya sangat dimungkinkan dalam bekerja Karyawan dapat bekerja dengan baik, sebaliknya apabila karyawan tersebut ditempatkan di lingkungan kerja yang buruk dengan orang-orang yang bermalas-malasan maka akan berpengaruh kepada karyawan tersebut yang awalnya bekerja dengan baik menjadi ikut bermalas-malasan sehingga produktivitasnya menurun. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin karyawan yang rendah dapat mengakibatkan ketidaklancaran organisasi. Sehingga tidak hanya lingkungan kerja tetapi faktor disiplin dan kompensasi juga perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Perumusan masalah dalam penelitian ini 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI? 3) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI? 4) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI?

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI. 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI. 3) Untuk

mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. GEMILANG SETIA SEJAHTERA di BOYOLALI.

2. METODE

Danang, (2013: 130) menjelaskan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Sedangkan sebagian atau wakil dan populasi yang akan diteliti disebut sampel.

Sedangkan menurut Malhotra, (2009: 366 - 371) menjelaskan bahwa populasi sasaran merupakan kumpulan atau elemen yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti yang inferensi tentangnya akan dibuat. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera berjumlah 105 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Analisa Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

Tabel 1 Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Constant	0,462
Lingkungan Kerja	0,292
Disiplin Kerja	0,221
Kompensasi	0,346

Hasil analisis regresi yang dapat dibuat adalah :

$$Y = 0,462 + 0,292 X_1 + 0,221 X_2 + 0,346 X_3 + e$$

Dalam analisis regresi diatas dapat dilihat persamaan dan diperjelas arti setiap masing-masing variabelnya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,462 dapat diartikan jika tanpa adanya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,462.
- 2) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,292. Artinya persepsi responden terhadap lingkungan kerja yang ada di PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali akan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerjasebesar 0,221. Artinta persepsi responden terhadap disiplin kerja yang ada di PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali akan meningkat, maka kinerja juga akan semakin meningkat.
- 4) Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,346. Artinya persepsi responden terhadap kompensasi yang ada di PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali akan meningkat, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

3.1.2 Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial. Hasil analisis yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 2. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	2,561	2,013	0,014	H1 diterima
Disiplin kerja	2,194	2,013	0,033	H2 diterima
Kompensasi	3,195	2,013	0,022	H3 diterima

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,561 > t_{tabel} = 2,013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali”.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,194 > t_{tabel} = 2,013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali”.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 3,195 > t_{tabel} = 2,013$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali”.

3.1.3 Uji F

Uji F ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil analisis yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan	(1)
17,969	2,450	0,000	ada pengaruh secara simultan	

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,969 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali secara simultan. Ini membuktikan hipotesis yang keempat “Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali” terbukti kebenarannya.

3.1.4 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,534 (53,4%) dapat diartikan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dalam menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 53,4% dan masih ada variabel independen lain yang mempengaruhinya sebesar 46,6%.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu penunjang dalam meningkatkan kerja karyawan. Baik bentuk fisik dalam tempat kerjanya atau hubungan dengan karyawan menjadi salah satu hal yang paling penting untuk menjaga agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan ternyata lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan dengan hasil nilai $t_{hitung} = 2,561 > t_{tabel} = 2,013$.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

3.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Ini juga terlihat pada hasil analisis yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 2,194 > t_{tabel} = 2,013$.

3.2.3 Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Biasanya ketika seorang calon karyawan akan masuk dalam sebuah perusahaan akan melihat kompensasi yang diberikan bila seseorang mau bekerja di perusahaannya. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan maka karyawan akan bekerja dengan semangat meningkatkan kinerjanya dan begitu pula sebaliknya. Terlihat pada hasil analisis penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini juga terlihat pada hasil analisis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 3,195 > t_{tabel} = 2,013$.

4. PENUTUP

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gemilang Setia Sejahtera". Hasil ini Secara keseluruhan dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dan juga didukung dengan penelitian Novi Indriyani (2011). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dan juga didukung dengan penelitian Elvi Lastriani (2014) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah benar dan juga didukung dengan penelitian Febriyanti (2011) Secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variable kinerja karyawan adalah 53,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, M. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jakson, Mathis Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara. A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nitisemino, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Cetakan 8. Ghalia. Jakarta.
- Rivai, V. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raha Grafindo.

- Schermerharn, John R. 2003. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit. Yogyakarta.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Pers.
- Umar, Husein. 2006. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wulan, Analisa Lucky. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kota Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.