



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ZENTECH GLOBAL PRATAMA

Firman Aditya¹, Achmad Muchayan^{2*}, I Putu Artya³, Elok Damayanti⁴, Mahrus Ali⁵

^{1,2,3,4}Universitas Narotama Surabaya

⁵Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Achmad.muchayan@narotama.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zentech Global Pratama. Populasi dalam penelitian ini ialah 60 responden. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa : Secara simultan variabel kompensasi lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial kompensasi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Semangat kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja SDM mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karena kualitas pegawai mempengaruhi kondisi perusahaan. Maka dari itu manajemen SDM yang baik suatu hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan yang ingin maju dan berkembang. Peningkatan keterampilan karyawan sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Semakin tinggi keterampilan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seberapa besar keterampilan seseorang apabila tidak didukung motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak akan optimal, oleh karena itu harapan dari sebuah prestasi dapat diraih apabila dalam diri seseorang memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supardi (2003:37), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamalkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan yang kurang nyaman juga akan membuat seorang karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012) gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002). Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok yang sudah ditetapkan. Apabila hal ini tidak dijalankan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pengerjaan percetakan dan kinerja karyawan yang selama ini sudah cukup baik berjalan. oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja yang lebih baik untuk menunjang aktivitas di perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono (2003) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu menurut Hasibuan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh dan Organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres
6. Biaya Hidup atau *Cost of Living*
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi Perekonomian

Lingkungan Kerja

Supardi (2003) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sementara menurut Sedarmayanti (2010) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006)

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor

Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik:

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

Semangat Kerja Dan Kinerja

Davis (1989) mengemukakan: “Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerjasama”. Berdasarkan pendapat tersebut, untuk mengukur semangat kerja pegawai bisa dilihat dari kegairahan kerja, yaitu antusias dan kreatif dalam bekerja. Semangat kerja yang tinggi dalam organisasi akan menimbulkan dampak positif dalam organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (1994) yang menyatakan bahwa : “Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun.

Indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2002) Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Kerja sama; Suatu usaha bersama antar orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama menjadi sangat penting karena merupakan interaksi antara makhluk hidup untuk mencapai suatu tujuan.
2. Disiplin; Yaitu sifat sejauh mana pegawai mempunyai rasa kecermatan suatu usaha untuk menanamkan nilai atau paksaan agar karyawan memiliki kemampuan untuk menaati

sebuah peraturan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja dan mengakibatkan rasa disiplin menurun.

3. Kepuasan; Keluar masuknya karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaknyamanan atau ketidakpuasan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja.
4. Minat kerja; yaitu keadaan dimana seseorang menunjukkan keinginan atau kebutuhan yang ada pada dirinya untuk melakukan suatu perbuatan menurut kata hati.

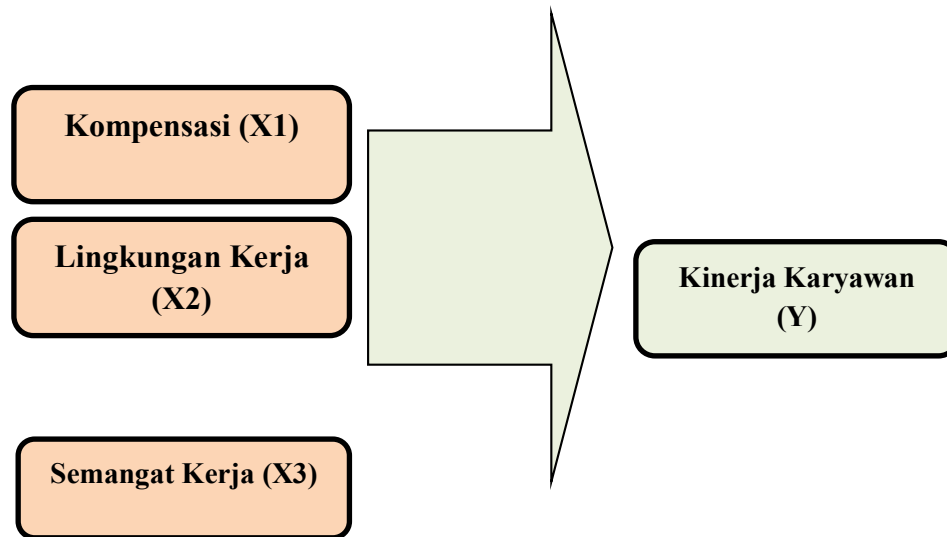
Mangkunegara (2010: 67) mendefinisikan Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kinerja menurut Ruky (2010) adalah Suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu

1. Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan begitu kualitas karyawan yang baik akan menghasilkan SDM yang baik.
2. Kuantitas; Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Seperti Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada karyawan dalam jangka waktu satu bulan.
3. Ketepatan waktu; Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dengan hal itu maka perusahaan dapat memangkas waktu yang ada.
4. Efektivitas; Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas merupakan hal penting yang harus di tanamkan pada diri para pegawai, dengan adanya hal itu maka perusahaan dapat memperkecil ongkos produksi.
5. Kemandirian; Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Sifat mandiri harus ditanamkan sejak dini pada setiap insan manusia agar hal itu membawa dampak positif di kemudian hari.

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka berpikir dari Pengaruh kompensasi, lingkungan dan semangat kerja terhadap karyawan PT Zentech Global Patama adalah:



Gambar 1. Kerangka konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2018).

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesis dan teori-teori, langkah selanjutnya adalah membuat metode analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui keterkaitan pengaruh antara Kompensai, Lingkungan kerja, dan Semangat kerja terhadap Kinerja karyawan Jenis data pada penelitian ini merupakan data interval. Data yang digunakan dalam penelitian ini yang didapat dari berbagai sumber adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas diperoleh guna menguji kuisisioner, jika Validitas dan Reabilitas, maka kuisisioner tersebut layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sesuatu kuisisioner. Kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2005). Ujian Reliabilitas digunakan untuk mengukur

suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum di lakukan proses Regresi Linier Berganda terlebih dahulu nilai – nilai indikator di jumlah rata-rata, kemudian masing – masing variabel di uji distribusi datanya agar memenuhi syarat. Untuk mengukur Uji tersebut digunakan Uji kolmogorov smirnov dan grafik histogram.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari responden yang di jadikan sample penelitian, maka dapat di ketahui gambaran umum tentang jenis kelamin, dan usia. Untuk lebih jelasnya akan gambaran umum responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi jawaban Responden

No	Proses /Bagian	Total	Persentase(%)
1	Manajer	1	1,7
2	Supervisor	3	5
3	Staff Administrasi	9	15
4	Designer	4	6,7
5	Operator Produksi	15	25
6	Finishing	23	38,3
7	Logistik	5	8,3
TOTAL		60	100

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas atas sekumpulan data yang telah berhasil diperoleh peneliti, maka hasil ujinya dapat ditampilkan berikut:

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas data penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0,776	Reliabel
X ₂	0,621	Reliabel
X ₃	0,614	Reliabel
Y	0,640	Reliabel

Sumber : Data proses.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variable x₁, x₂, x₃ dan Y antara 0,61 sampai dengan 0,80 yang artinya data yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hipotesis kedua menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dengan criteria pengujian :

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, yang berarti variable kompensasi (x1) lingkungan kerja (x2) dan semangat kerja (x3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
2. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yang berarti variable kompensasi (x1) lingkungan kerja (x2) dan semangat kerja (x3), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Untuk hasil analisis uji t (uji parsial) berdasarkan pengolahan data melalui analisa regresi linier berganda, dapat disajikan pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.744	3.875		2.773	.008
X1	.051	.104	.067	.485	.630
X2	.028	.154	.025	.181	.857
X3	.539	.174	.389	3.107	.003

a. Dependent Variable: Y Sumber : SPSS

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang dianalisis, ternyata hanya variabel semangat kerja (X3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut :
 Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan program SPSS.19 diperoleh nilai $F_{hitung} = 3.918$ sedangkan nilai F_{tabel} dapat dilihat pada table statistic (lihat lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df1 (jumlah variable – 1) atau $4-1 = 3$, dan df2 (n-k-1) atau $60-3-1 = 56$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variable independen), hasil uji F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 3.35, jadi dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} (3.918) > F_{tabel} (2.77)$ yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi (x1), lingkungan kerja (x2) dan semangat kerja (x3) secara *simultan*/bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Pada hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini sudah memenuhi asumsi klasik yaitu data yang digunakan normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi auto korelasi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan uji t diatas telah diketahui nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dapat dilihat di cari pada signifikansi $\frac{0,05}{2} = 0,025$ (uji dua sisi)(Agus 2013) dengan derajat kebebasan

$df = n-k-1$ atau $60-3-1 = 56$, dan hasil untuk t_{tabel} diperoleh sebesar 2.003 atau -2.003, maka dari hasil perhitungan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Untuk variabel Kompensasi (x_1), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (0.485) < t_{tabel} (2.003)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Karena ini menandakan bahwa karyawan sudah merasa cukup dengan kompensasi yang diinginkan.
2. Untuk variabel Lingkungan kerja (x_2), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (0.181) < t_{tabel} (2.003)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan bahwa lingkungan kerja yang ada diperusahaan saat ini sudah dirasa kondusif dan nyaman sehingga karyawan merasa puas dengan kondisi saat ini.
3. Untuk variabel Semangat kerja (x_3), nilai yang diperoleh adalah sebesar $t_{hitung} (3.107) > t_{tabel} (2.003)$. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini menandakan bahwa semangat kerja yang ada pada diri karyawan saat ini kurang, sehingga perlu diadakan terapi psikologis untuk meningkatkan semangat pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel bebas yang dianalisis, ternyata hanya variabel semangat kerja (X_3) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Setelah melalui kajian analisis dan pembahasan secara sistematis dan detail, maka dapat diambil kesimpulan dan temuan dari penelitian ini:

1. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zentech Global Pratama. Secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Zentech Global Pratama.
2. Mengevaluasi system kepemimpinan yang berlaku, agar bisa segera memperbaiki apabila dianggap kurang cocok penerapannya pada saat ini. Tetap memberikan motivasi kepada karyawan, agar karyawan tetap merasa diperhatikan dan dihargai selayaknya kita menghargai sesama manusia.
3. Tetap menjaga dan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas yang lebih baik. Perlu mewedahi segala bentuk aspirasi yang di sampaikan oleh karyawan. Agar tidak terjadi kontraproduktif terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan sifat-sifat manusia secara kodrati yang memiliki keunikan dan potensi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, & Dwi, R., (2016), Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang, *Jurnal Pariwisata*, 2(1), 78-88.
- I Putu Artaya., R. Agus Baktiono, (2016), Memilih Media Sosial Yang Efektif Sebagai Sarana Marketing Online Bagi Pelaku UKM Di Kabupaten Sidoarjo, *E-Jurnal SPIRIT PRO PATRIA* 2 (2), 8-21.

- Istyarini, W., Artaya, I.P., Purworusmiardi, T., Sukoco, A., Kamisutara, M., Bon, A.T.,(2020), Marketplace Effectiveness in Increasing Sales Concentration of Small Business Products During the Covid19 Pandemic, International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Harare, Zimbabwe, December 7-10, 2020.
- Kaur, R. J. S., (2015), Impact Of Work Environment On Job Satisfaction, Employee Job Performance, (*Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang*) Review of European Studies, 10(2), 2448-2457.
- Klein, (2002), Audit Committee, Board of Director Characteristics, and Earnings Management, SSRN Electronic Journal, 33(3), 375-400.
- Lijan Poltak Sinambela. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mahendra, L., (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, EMBA, 4(1), 45-055.
- Posuma, (2013), Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Raatubusang Manado, Jurnal Ekonomi Bisnis, 6(1), 88-96.
- Siddique, C. M. 2004. Job Analysis: A Strategic Human Resource Management Practice. International Journal of Human Resource Management 15(1), 219–44.
- Sugiono, (2007). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Daan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, (2006). Analisis Faktor, Armico, Bandung.
- Sulianti, D, and Tobing, K. L., (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Daan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen daan Kewirausahaan 11(3), 31–37.
- Sumantri, (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas, Jurnal Pro Bisnis, 9(2), 2442–4536.
- Sumarwan, Ujang, (2004). Perilaku Konsumen-Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Agus, Frederikus Wenehenubun, and Hadi Sutanto. (2013). The Effect of Number of Blades on the Performance of H-Darrieus Type Wind Turbine. In 2013 International Conference on Quality in Research, QiR 2013 - In Conjunction with ICCS 2013: The 2nd International Conference on Civic Space, 192–96.
- Tangga, Rumah, Pada Tanaman, and Kangkung Ipomoea. (2016). Jurnal KIAT Universitas Alkhairaat, 8(1), 47–53.
- Tjiptono, Fandy, (2015). Pemasaran Jasa. Malang, Bayumedia Publishing.
- Triyana, Alex, (2005). Model Perilaku Dalam Pelayanan dan kenyamanan, Salemba Empat, Jakarta
- Ward, Frank H. Wood, (2006). Manajemen Transport. Jakarta : PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Widayat, Wahyu, (2006). Metode Penelitian Pemasaran. Malang : UMM Press.