

Pengaruh Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Guna Abadi Santosa)

Anang Tri Wahyono

Prodi Kewirausahaan Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa
wongkuamang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisa pengaruh prestasi kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi pada semangat kerja karyawan CV Guna Abadi Santosa. Ada 55 karyawan yang dipakai di penelitian ini dengan metoda total sampling. Analisa data memakai analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini diperoleh hasil lingkungan kerja, serta memiliki pengaruh positif serta signifikan pada semangat kerja karyawan, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan.

Kata kunci: *Lingkungan, Prestasi, Kompensasi, Semangat.*

ABSTRAK

This research was carried out with the aim of analyzing the influence of work performance, work environment and compensation on the work spirit of CV Guna Abadi Santosa employees. There were 55 employees used in this research using the total sampling method. Data analysis uses multiple linear regression analysis. From this research, the results obtained from the work environment have a positive and significant influence on employee morale, work performance has a positive and significant influence on employee morale, compensation has a positive and significant influence on employee morale.

Keywords: *Environment, Achievement, Compensation, Spirit.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merujuk pada aspek manusia dalam suatu institusi atau masyarakat yang terkait dengan pekerjaan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai kegiatan dan strategi yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal (Jaya, Sudibya, & Sudharma, 2017).

Suatu organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas akan sanggup bertahan dalam menghadapi persaingan era globalisasi. Dalam instansi swasta dan pemerintah sumber daya manusia memiliki peran yang amat penting (Kusuma, Yulinda, & Arianto, 2021).

SDM yang bekerja di lingkungan kerja yang memadai akan lebih bersemangat ketika melaksanakan kerja, jika lingkungan kerja buruk karyawan mudah stress dan cepat Lelah sehingga produktifitas akan menurun. Mereka akan merasa tidak nyaman dan tidak aman bekerja, sehingga mereka akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan. Mereka akan merasa nyaman, dan aman ketika bekerja. Perusahaan perlu menjaga agar lingkungan kerja karyawannya nyaman dan aman agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (Cahyani & Mujiati, 2019). Suasana kerja yang positif, seperti hubungan antar karyawan, hubungan bawahan dengan pimpinan, serta budaya perusahaan yang menghargai karyawan. Situasi kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk kerja secara optimal, sehingga karyawan lebih terbuka dan saling bertukar pikiran dengan rekan kerja lainnya, sehingga hubungan kerja yang harmonis dapat tercipta. (Jaya et al., 2017).

Hasibuan (2008) dalam Manurung & Windayati (2017) (Manurung & Windayati, 2017) menyatakan bahwa karyawan dengan prestasi kerja tinggi memiliki kesempatan untuk berkembang di masa depan. Mereka akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, pelatihan, atau penugasan baru. Hal ini akan mengembangkan keterampilan serta kemampuan karyawan, hingga karyawan akan bekerja dengan lebih bagus. Karyawan yang memiliki prestasi kerja bagus selanjutnya memperoleh penghargaan dari perusahaan dimana mereka bekerja. Penghargaan tersebut memotivasi karyawan bekerja secara produktif, serta dapat meningkatkan prestasi kerja di masa depan. (Andy & Sutrisna, 2018).

Kompensasi merujuk pada semua bentuk penggantian untuk individu akan waktu, usaha, keterampilan, serta sumbangsih karyawan pada perusahaan. Ini mencakup berbagai bentuk, termasuk gaji, tunjangan, bonus, insentif, asuransi, dan manfaat lainnya. Menurut Hasibuan (2017, p. 119) Karyawan yang merasa kompensasinya tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerjanya akan lebih mudah

merasa lelah dan stres. Mereka akan merasa tidak puas dan tidak dihargai, sehingga mereka akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan sesuai dengan kinerjanya akan lebih bersemangat untuk bekerja. Mereka akan merasa puas dan dihargai, sehingga karyawan memiliki motivasi agar bekerja dengan lebih baik (Widya, 2017).

Landasan Teoritis

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018, p. 325) Semangat kerja merupakan kesungguhan serta keinginan staff dimana mereka bekerja dengan semangat dan tekun, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Anaroga (1992) dalam Busro (2018, p. 326). Secara umum, semangat kerja merupakan kesungguhan serta keinginan karyawan dalam bekerja tekun agar tujuan yang ditetapkan tercapai. Semangat kerja yang optimal akan menaikkan produktivitas dan kinerja. Menurut Nitisemito (Nitisemito, 2018, p. 160), merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja secara aktif dan konsisten bersama-sama guna mencapai tujuan.

Maier (1998) dalam Bintoro & Daryanto (2017, p. 97) Indikator semangat kerja adalah hal-hal yang dapat menunjukkan tingkat semangat kerja seseorang. Indikator semangat kerja, yaitu: 1. Aspek kuantitatif, seperti produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan tingkat absensi. 2. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan giat dan tekun. 3. Tingkat kehadiran adalah persentase karyawan yang hadir di tempat kerja dalam periode waktu tertentu. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen untuk bekerja. 4. Sikap dan perilaku kerja yang positif adalah cara karyawan dalam bekerja, seperti keaktifan, inisiatif, dan kreativitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Manihuruk dan Tirtayasa (2020) Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, materi, dan kondisi sekitar tempat karyawan bekerja, termasuk metode dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan fisik mencakup aspek-aspek yang bersifat konkret dan dapat dilihat secara fisik di sekitar tempat kerja. Beberapa komponen lingkungan fisik melibatkan kondisi ruang kerja, alat-alat, dan elemen-elemen yang dapat dirasakan secara langsung. Contoh dari lingkungan fisik melibatkan pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak ruang, peralatan, serta fasilitas fisik lainnya yang memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

Lingkungan non-fisik melibatkan aspek-aspek yang lebih abstrak dan tidak dapat dilihat secara langsung. Ini melibatkan unsur-unsur seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, hubungan antar para pegawai, dan komunikasi. Nitisemito (2005) dalam Kahpi et al.(2020) menyatakan lingkungan kerja meliputi: 1. Keamanan yaitu kondisi yang aman, nyaman serta terlindungi dari bahaya akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. 2. Budaya kerja merupakan norma yang dianut perusahaan. 3. Hubungan personalmerupakan hubungan yang terjalin diantara para karyawan. 4. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawan. Kepemimpinan yang efektif menyebabkan karyawan lebih termotivasi ketika bekerja.

Prestasi Kerja

Menurut Kaswan (Kaswan, 2020, p. 523) Prestasi kerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan, dedikasi, yang diinvestasikan. Prestasi kerja dapat menaikkan produktivitas serta kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi..

Mangkunegara (2005) didalam Andy dan Sutrisna (2018) Prestasi kerja mencakup hasil kerja, yang diperoleh SDM selama suatu periode waktu. Indikatornya merupakan faktor-faktor yang dapat menggambarkan tingkat pencapaian kinerja individu tersebut. Nasution (2000) dalam Widya (2017) mengindikasikan bahwa beberapa variabel prestasi kerja yaitu: 1. Kualitas, 2. Produktivitas, 3. Tingkat kehadiran adalah persentase karyawan yang hadir di tempat kerja dalam periode waktu tertentu. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan berkomitmen untuk bekerja, 4. Tingkat absensi adalah persentase karyawan yang tidak hadir di tempat kerja dalam periode

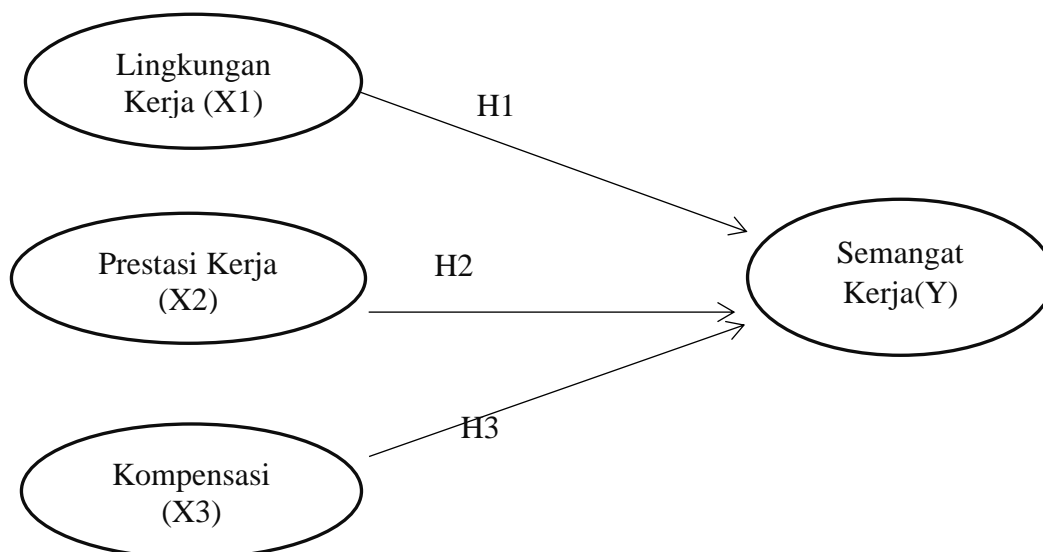
waktu tertentu. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, 5. Sikap dan perilaku kerja adalah cara karyawan dalam bekerja, seperti keaktifan, inisiatif, dan kreativitas.

Kompensasi

Hasibuan (2017, p. 119) menyatakan bahwa kompensasi merujuk pada imbalan untuk karyawan sebagai pengakuan atas jasa atau hasil pekerjaan yang mereka lakukan di suatu perusahaan. Imbalan ini dapat berupa uang atau barang. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang dapat berupa jasa, barang, atau uang untuk karyawan (Sutrisno, 2019, p. 182).

Tunjangan atau disebut sebagai imbalan tidak langsung meliputi aneka program misalnya asuransi kesehatan, liburan, dan lain-lain (Kaswan, 2020, p. 506). Menurut Afandi (2018) komponen dari kompensasi yaitu: 1. Insentif, 2. Tunjangan, 3. Asuransi, 4. Fasilitas kerja.

Hipotesis



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari landasan teoritis formulasi hipotesisnya:

H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, signifikan pada semangat kerja

H2: Prestasi kerja memiliki pengaruh positif, signifikan pada semangat kerja

H3: Kompensasi memiliki pengaruh positif, signifikan pada semangat kerja

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan membagikan angket ke responden untuk diisi, yang merupakan suatu daftar pertanyaan tertulis. Kuesioner melibatkan proses di mana responden diharapkan menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. (Sugiyono, 2020, p. 199). Proses pengisian kuesioner dilakukan menggunakan google form. Tersedia 5 jawaban yang dipilih oleh responden dengan memakai skala likert (Sugiyono, 2020, p. 146) yaitu:

1	2	3	4	5
STS	TS	N	S	SS

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Sampel merupakan bagian dari sekelompok ciri khas pada kelompok yang dipakai dalam penelitian. (Sujarweni, 2018, p. 105). Sampel yang digunakan adalah 55 orang Karyawan di CV Guna Abadi Santosa

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket*
1	Lingkungan Kerja	1	0,885	0,3008	V
		2	0,921	0,3008	V
		3	0,855	0,3008	V
		4	0,787	0,3008	V
2	Prestasi Kerja	1	0,883	0,3008	V
		2	0,89	0,3008	V
		3	0,915	0,3008	V
		4	0,777	0,3008	V
		5	0,876	0,3008	V
3	Kompensasi	1	0,769	0,3008	V
		2	0,585	0,3008	V
		3	0,737	0,3008	V
		4	0,753	0,3008	V
4	Semangat Kerja	1	0,845	0,3008	V
		2	0,765	0,3008	V
		3	0,752	0,3008	V
		4	0,898	0,3008	V

*V= Valid

Dari perhitungan pada table 1.1, indikator korelasi harus dibandingkan secara statistik dengan angka yang diberikan dalam tabel. Tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan $(n-2) = (55-2) = 53$, angka pada r tabel adalah 0,3008. Maka, r hitung setiap pernyataan yang berkaitan dengan ke-4 variabel penelitian $>$ dari r^{tabel} , sehingga dapat ditafsirkan validitas pernyataannya, maka pernyataan yang diajukan layak dipakai sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas *alpha chronbach* (*r-alpha*) digunakan dalam analisis reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Pernyataan variabel	Koefisien Reliabilitas (r- α)	r tabel	Ket*
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,886	0,3008	R
2	Prestasi Kerja (X2)	0,917	0,3008	R
3	Kompensasi (X3)	0,625	0,3008	R
4	Semangat Kerja (Y)	0,809	0,3008	R

*= Reliable

Tabel 1.2 memperlihatkan nilai koefisien reliabilitas Chronbach's α (r- α) dari ke-4 variabel > dari r-tabel (0,3008), sehingga dapat dikatakan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat diandalkan. oleh karena itu, dapat digunakan sebagai alat penelitian..

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipakai untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, prestasi kerja serta kompensasi pada semangat kerja. Analisa *output* pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coeff		Standardized Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	,612	1,397		,438	,664
	Lingkungan_Kerja	,388	,113	,426	3,428	,001
	Prestasi_Kerja	,267	,080	,322	3,335	,002
	Kompensasi	,274	,133	,251	2,054	,047

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Dari tabel 1.3 persamaan regresi adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,612 + 0,388X_1 + 0,267X_2 + 0,274X_3$$

- α = Nilai standar tersebut bernilai positif =0,612 yang berarti ketika lingkungan kerja, kinerja dan gaji bernilai nol maka semangat kerja meningkat = 0,612.
- β_1 = Nilai koef regresi dari lingkungan kerja memiliki hasil positif = 0,388. Artinya ketika variable yang lain tetap, maka akan ada kenaikan semangat kerja= 0,388 satuan, saat lingkungan kerja naik 1 satuan
- β_2 = Nilai koef regresi variabel efisiensi kerja menunjukkan nilai positif senilai 0,267. Artinya ketika variable yang lain tetap, maka akan ada kenaikan semangat kerja=0,267 satuan, saat prestasi kerja naik 1 satuan
- β_3 = Nilai koef regresi variable kompensasi positif senilai 0,274. Artinya ketika variable yang lain tetap, menyebabkan naiknya semangat kerja=0,274 satuan, saat kompensasi meningkat naik 1 satuan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square ($R^2_{adj.}$) untuk mengukur lingkungan, prestasi, kompensasi pengaruhnya pada semangat kerja. Tabel 1.4 menunjukkan hasil uji *adjusted R square*.

Tabel 1.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,905 ^a	,820	,806	1,113
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Prestasi_Kerja, Lingkungan_Kerja				

Hasil Adjusted R Square= 0,806 =80,6% yang berarti variabel lingkungan kerja, prestasi kerja serta kompensasi berpengaruh senilai 80,6% pada semangat kerja, sisanya sebesar 19,4%. pengaruh faktor lain yang belum dipelajari.

Pembahasan

Penelitian ini untuk mengkaji dampak lingkungan kerja, prestasi kerja, serta kompensasi pada semangat kerja. Hasil di atas menunjukkan ketiadaan masalah normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Penggunaan model regresi untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, efisiensi kerja, serta kompensasi pada semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Semangat Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar karyawan saat menjalankan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan, misal kelembaban, pencahayaan, suhu, ventilasi, kebisingan, kerapian serta peralatan yang cocok (Cahyani & Mujiati, 2019). Lingkungan kerja yang bagus akan meningkatkan semangat ketika bekerja (Kusuma et al., 2021).

Hasil survei dilakukan terhadap 55 karyawan CV. Guna Abadi dengan uji t Santosa memperlihatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada semangat kerja. Suasana kerja di lingkungan CV. Guna Abadi Santosa merupakan ruangan yang bagus dan bersih dengan sirkulasi udara dan pencahayaan yang baik. Staf CV. Guna Abadi Santosa menilai kerjasama antar rekan kerja sudah baik. Komunikasi juga terjalin bukan hanya antar karyawan, tetapi juga antar atasan dan bawahan. Layanan yang tersedia di CV. Guna Abadi Santosa dapat menunjang kelancaran operasional karyawan. Kesimpulannya lingkungan kerja di CV. Guna Abadi Santosa berdampak pada semangat kerja yang mengalami peningkatan.

Pengaruh Prestasi Kerja dengan Semangat Kerja

Hasil survei dilakukan terhadap 55 karyawan CV. Guna Abadi Santosa menggunakan uji t terlihat bahwa prestasi kerja berdampak positif serta signifikan pada semangat kerja. Jadi staff CV. Guna Abadi Santosa dapat melakukan pekerjaan yang berkualitas sesuai standar ketenagakerjaan saat ini. Karyawan merasa telah berhasil melakukan pekerjaannya sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan di CV. Guna Abadi Santosa disiplin dalam bekerja. Staff di CV. Guna Abadi Santosa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan serta mengambil keputusan yang tepat tanpa harus diperintah oleh atasan. Kerja sama antar staff terjalin dengan

sangat baik, sehingga jika ada karyawan yang membutuhkan bantuan, rekan kerja lainnya juga siap membantu.

Kompensasi Pengaruhnya pada Semangat Kerja

Kompensasi adalah salah satu cara kantor dapat memberi penghargaan kepada karyawan. Karyawan akan antusias jika mereka mendapat hasil memadai. Karyawan ingin kerja karena bisa mendapatkan kompensasi dari bekerja sebagai mata pencaharian untuk menghidupi dirinya dan keluarganya (Cahyani dan Mujiati, 2019). Ketika pegawai digaji sesuai dengan apa yang telah dilakukannya pada instansi, maka pegawai berusaha memberikan yang terbaik untuk instansi tersebut, sehingga pegawai berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerjanya (Widya, 2017).

Hasil survei dilakukan terhadap 55 karyawan CV. Guna Abadi Santosa menggunakan uji t untuk menunjukkan bahwa imbalan berdampak baik pada semangat kerja. Jadi gaji karyawan CV. Guna Abadi Santosa memenuhi statusnya. Staf CV. Guna Abadi Santosa bersemangat bekerja karena adanya insentif. Staf CV. Guna Abadi Santosa juga semangat bekerja karena berhak mendapat liburan dan pensiun. Selain itu, karyawan CV. Guna Abadi Santosa dapat memanfaatkan ruang kantor yang menunjang kelancaran pekerjaannya. Kesimpulannya jika kompensasi meningkat, maka semangat kerja akan meningkat

Simpulan

Penelitian di CV. Guna Abadi Santosa, dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada semangat kerja di CV. Guna Abadi Santosa.
2. Prestasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada semangat kerja di CV. Guna Abadi Santosa.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif serta pada semangat kerja di CV. Guna Abadi Santosa.

Saran

1. CV. Guna Abadi Santosa diharapkan dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja. Pihak CV. Guna Abadi Santosa perlu melakukan perbaikan atau renovasi bangunan lama dan perlu mengganti peralatan kerja Karyawan dengan yang lebih baru dan modern sehingga dapat meningkatkan semangat kerja Karyawan struktural di CV. Guna Abadi Santosa
2. CV. Guna Abadi Santosa diharapkan dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan CV. Guna Abadi Santosa sebaiknya dapat lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya agar dapat selesai sesuai jadwal yang ditetapkan
3. CV. Guna Abadi Santosa diharapkan dapat mempertahankan kelayakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 18–33.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 3193–3219.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kahpi, H. S., Abidin, Z., Aqino, R., & Guli, G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja di PT. Indah Kiat Plup And Paper Tbk. *PUBLIK Journal Ekonomi Dan Publik*, 16(2), 117–125. Retrieved from www.newvantage.com
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Modal, Strategi dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan

Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

Manurung, K. S., & Windayati, D. T. (2017). Efek Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi di Bagian Ditsabharu Polda Kepri. *Zona Manajerial*, 7(2), 49–65.

Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Widya. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Gatot Subroto Medan. *Skripsi*.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Kompensasi Terhadap Semangat Kerja
Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Guna Abadi Santosa)
Anang Tri Wahyono