

## THE INFLUENCE OF WORKING DISCIPLINE, WORKING ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION IN THE EAST JAVA RUBBER INDUSTRY

Nikma Yucha <sup>1</sup>, Akhyar Bisri Al Mustofa <sup>2</sup>

Faculty of Economics and Business, Universitas Maarif Hasyim Latif

### ABSTRACT

This study aims to determine whether: 1. Work discipline significantly affects job satisfaction at Surabaya East Java, and 2. Does the work environment affect the job satisfaction of Surabaya Rubber Industry employees, 3. Does compensation impact the job satisfaction of Surabaya Rubber production employees? The sampling technique uses observation, interview, and questionnaire methods. Data was obtained by distributing questionnaires related to work discipline, work environment and compensation to respondents. The data analysis technique in this study was a questionnaire with a Linkert scale using the SPSS application. The results of this study indicate that the work discipline variable has a positive and significant effect on PT employees' job satisfaction. Rubber Ngagel Surabaya Wira East Java. Work environment variables have a positive and significant impact on employee job satisfaction.

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, And Influence On Employee Performance Satisfaction

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI INDUSTRI KARET JAWA TIMUR

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Surabaya Jawa Timur, dan 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Industri Rubber Surabaya, 3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Surabaya Rubber karyawan produksi? Teknik pengambilan sampel menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner terkait disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Linkert dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jawa Timur. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata-kata Kunci:** disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan

**Korespondensi:** Nikma Yucha, SE., M.SM., CRA., CRP. Universitas Maarif Hasyim Latif. Jl Raya Ngelom Megare, Taman, Sidoarjo, Indonesia 61257. Email: [nikma@dosen.umaha.ac.id](mailto:nikma@dosen.umaha.ac.id)

**Submitted:** Juli 2022, **Accepted:** September 2022, **Published:** Oktober 2022

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

## INTRODUCTION

Seiring perkembangan zaman di era Globalisasi saat ini. Dalam sistem informasi dan teknologi berkembang sangat pesat sekali sehingga memicu perubahan yang sangat signifikan dalam penerapan keseharian di setiap perusahaan dalam menjalankan sebuah bisnis perusahaan industri. Seiring dengan pesatnya persaingan perusahaan dituntut dalam menjalankan bisnisnya dengan menggunakan manajemen yang bagus dan profesional sehingga perusahaan yang dikelola dapat terus berkembang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu strategi dari perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah dengan melakukan perubahan sistem sumber daya manusia dan mengutamakan pentingnya SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan di era gempuran persaingan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Bila mana perusahaan tidak memiliki SDM yang kurang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik

Perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM bentuk aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan,

mengembangkan dan memanfaatkan Sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Mengelola karyawan harus dimulai tahap perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal dan sinergis sehingga kebutuhan dalam perusahaan bisa tercapai dengan mudah

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi sebuah tantangan tersendiri dari manajemen sumber daya manusia. Karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasar perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja, karena tidak ada orang yang sukses tanpa disiplin. Sistem utama organisasi dan disiplin

adalah salah satu metode untuk memelihara peraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, disiplin dibutuhkan untuk tujuan perusahaan jangka panjang, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan memperbaiki tindakan-tindakan individu dengan iktikad yang tidak baik terhadap kelompok.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, karyawan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasapaksaan, dan pada akhirnya mereka memiliki kedisipilinan kerja yang tinggi tanpa ada rasa bentuk paksaan, dan pada akhirnya mereka memiliki bentuk kedisipilinan kerja yang baik bila dibandingkan dengan karyawan yang bermalas-malasan secara tidak langsung akan menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja bila mana tidak di maksimalkan mungkin serta tidak disipiln dalam bekerja.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam produktifitas karyawan dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja memeiliki peran penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi didalamnya berjalan

lancar maka kinerja yang dihasilkan tentu akan maksimal. Dan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi persaingan yang tidak sehat maka akan tercipta kejenuhan dalam bekerja oleh karyawan dan pada akhirnya menurunkan performance kualitas dalam kinerja mereka

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan lingkungan kerja dapat memberikan bentuk kepuasan tersendiri terhadap karyawan sehingga mampu memberikan bentuk kinerja yan optimal untuk mengasilkan produk yang efisien. Menurut beberapa pendapat karyawan lingkungan kerja mereka sangat berpengaruh besar dalam kepuasan kerja karyawan itu sendiri dengan kata lain memberikan kepuasan serta kenyamanan selama mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik lingkungan yang sangat aman dan nyaman, bersih, bebas dari bentuk gangguan mana pun yang menjadi penghambat kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dengan kondisi lingkungan kerja terjaga kenyamanan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik hal ini secara tidak langsung akan mengurangi tekanan kerja yang dialami karyawan sehingga mereka merasakan ketenangan dan menikmati pekerjaannya.

Strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan selanjutnya dalam bentuk pemberian kompensasi yang sesuai dengan

kontribusi karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan yang pantas menerimanya akan memberikan motivasi kepada karyawan lain untuk terus meningkatkan kualitas kinerja, namun sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran-sasaran perusahaan yang telah di rencanakan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sistem imbalan yang baik atau kompensasi adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memeungkinkan organisasi memperoleh, memperkerjakan seseorang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Seorang karyawan mendapatkan kepuasaannya dari pekerjaannya, akan mempertahankan perstasi kerja yang tinggi dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Cepat atau lambat tidak dapat di andalahkan dan berperstasi buruk bagi perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi dari karyawan mengenai seberapa baik hal yang di nilai penting. Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan perasaan

meyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan yang mampu mencapai tujuannya sangat di pengaruhi oleh kerja individu mamupun secara tim. Setiap perusahaan selalu berharap untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari semua karyawan dan juga tidak luput perusahaan menjamin kepuasan kinerja karyawan agar dengan muda mecapai tujuan perusahaan tersebut yang di kelolah dengan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik sehingga mendapatkan kualitas yang baik bagi karyawan dan perusahaan.

Dalam upaya untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Disipilin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan variabel dalam menentukan bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap kerja mereka.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Meningkatnya suatu bentuk peran manajemen dalam perusahaan mengakibatkan

meningkatnya perhatian terhadap pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. Awalnya lebih di fokuskan pada konsentrasi modal dan mekanis perusahaan saat ini telah mengalami perubahan. Kini, perusahaan memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela dalam LIU, 2020).

Menurut Hasibun dalam (Mustafa, 2020) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap

kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Herman Sofyandi dalam (Rachman, 2018) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja fungsi atau kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang dihasilkan dalam organisasi.

### **Kompensasi**

Menurut Handoko dalam Septawan dalam (Asmayana, (2018) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Lita Wulantika, dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi

dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Robbins (Prasetyo & Marlina, 2019) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila perusahaan juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penelitian menggunakan data yang berbentuk angka dan analisa statistik dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Teknik yang

akan digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

### **Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam PT Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu dan akan meningkatkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan.

Dapat juga dilihat pada hasil regresi koefisien uji/t parsial terlihat bawa nilai signifikan  $0.041 < \alpha 5\% (0,05)$  dengan nilai pengaruh Standardized Coefficients Beta sebesar 0,043 terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saleh & Utomo, 2018) pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kepuasan kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. Dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini bisa dilihat pada nilai signifikan yaitu  $0,022 < \text{Alpha}$

5% (0,05) dengan nilai pengaruh sebesar 0,226 terdapat kepuasan kerja karyawan.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam PT Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim. Yang mana karyawan yang memiliki lingkungan yang baik menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja dengan baik daan hal itu meningkatkan kepuasan kerja serta produktifitas kerja tersendiri bagi karyawan.

Dapat juga dilihat pada hasil regresi koefisien uji/t parsial terlihat bawa nilai singnifikan  $0.000 < \alpha 5\% (0,05)$  dengan nilai pengaruh sebesar 1,002 terhadap variabel lingkungan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Zulkarnain Nasution, 2019) Hasil koefisien regeresi terkuat kedua yaitu lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

### **Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan**

Dapat juga dilihat pada hasil regresi koefisien uji/t parsial terlihat bawa nilai singnifikan  $0.027 < \alpha 5\% (0,05)$  dengan nilai pengaruh sebesar 0,049 terhadap variabel kompensasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Riansari et al., 2012) Dari hasil analisis memperlihatkan bahwa

Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang terindikasikan oleh tingginya upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terlihat dari tingginya kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau promosi, supervisor dan rekan kerja, dimana sejalan dengan hasil penelitian Odunlade (2012) yang memperlihatkan bahwa kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan, dan kompensasi berpengaruh singnifikan secara bersama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam PT. Karet Ngagel Surabaya Wira Jatim. Hal ini bisa dilihat dari pengaruh singnifikan pada uji f-test yang menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara singnifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang di tunjukkan dengan hasil nilai f hitung sebesar 872.968 dengan nilai singnifikan sebesar 0,000

### **CONCLUSION**

1. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $2,125 > t$  tabel 2,028 dan Sig 0,041  $< 0,05$ ).

2. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, diketahui variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t$  hitung  $46,886 > t$  tabel  $2,028$  dan  $Sig$   $0,000 < 0,05$ ).
3. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji t, diketahui variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $t$  hitung  $2,307 > t$  tabel  $2,028$  dan  $Sig$   $0,027 < 0,05$ ).
4. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, diketahui  $Sig.$   $0,002 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 872,968 > F_{tabel} = 2,86$  ( $F$  Tabel tersaji di lampiran), maka disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari seluruh variabel bebas, yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja signifikan secara statistika terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $0,986$ , yang berarti seluruh variabel bebas, yakni disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar  $98,6\%$ .

## REFERENCES

- Asmayana. (2018). Asmayana 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Bab Ii. Manajemen Sumber Daya Manusia, 51(1), 14. Ii, B. A B. (1998).
- Kerja, D., Lingkungan, D. A. N., & Fisik, K. (2014). ( Studi Pada Cv . Metalindo Manunggal Karsa ).
- Luz Yolanda Toro Suarez, Duri Kartika, C., Ri, Kementrian Kesehatan, Studi, P., Dokter, P., Kedokteran, F., Udayana, U., מוזלי, ר., Oliver, J., Abdul Majid, J., Sulaiman, M., Zailani, S., Shaharudin, M. R., Saw, B., Wu, C. L., Brown, D., Sivabalan, P., Huang, P. H., Houston, C., Mustafa. (2020). 2018. 2018, 151–156.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 28–55.
- Purhanta. (2010). Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Penelitian.
- Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi, 2(1), 31–36.
- Rachman, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Riansari, T., Sudiro, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang). Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(66), 811–820.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.
- Sianturi, A. H. (2018). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Mie Instan Merek Sedaap Pada Mahasiswa Asrama Putri



Universitas Sumatera Utara. Universitas  
Sumatera Utara, 44–48.

Sugiyono & Priyatno. (2016). Pengaruh Disiplin  
Kerja Dan Kinerja Pegawai. 1. Populasi  
Dan Sampel-,Populasi Merupakan  
Wilayah Generalisasi Yang Terdiri Atas  
Objek.

Zulkarnain Nasution, A. I. (2019). Pengaruh  
Insentif Dan Disiplin Kerja Dalam  
Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai  
Pada Kantor Camat Kualuh Selatan  
Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ecobisma  
(Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan  
Manajemen), 2(2), 58–66.