

## ***THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE SPIRIT AT KOPKAR SAMPOERNA***

**Firda Mayangsari**

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

[firdamayangsari2504@gmail.com](mailto:firdamayangsari2504@gmail.com)

**Mei Retno Adiwati**

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

[adiwaty66@gmail.com](mailto:adiwaty66@gmail.com)

### ***Abstract***

*Every company or agency must strive so that the factors included in the work environment will be cultivated in such a way that it has a good influence on employees to foster a high sense of work discipline. Work discipline is an important factor in regulating the behavior and ways of working of members in the organization. The rules are in the form of a set of values and norms that have been agreed upon by members of the organization to regulate how members of the organization behave in carrying out organizational activities. So every company or organization needs a competitive advantage to achieve its goals. The phenomenon that occurs at KopKar Sampoerna is basically the work environment at KopKar Sampoerna still needs some improvement, because it still doesn't pay attention to the physical environment in the workspace, such as the lack of availability of living rooms that are still combined into one room with the employee's workspace, setting the air temperature in the workspace is still not good even though it is equipped with cookin facilities, there is glass covered by a curtain so that the lighting in the workspace is lacking.*

**Keywords:** *Work Environment, Organization.*

### **Abstrak**

Tiap perusahaan ataupun lembaga wajib berusaha untuk mentradisikan faktor- faktor yang ada dalam kawasan kerja sedemikian rupa alhasil berakibat baik untuk pegawai, sehingga bisa meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja ialah aspek berguna yang menata sikap serta metode kerja anggota organisasi. Aturan- aturan itu berbentuk seperangkat nilai serta norma yang disetujui oleh para anggota organisasi untuk menata sikap para anggota organisasi itu pada saat melakukan aktivitas organisasi. Oleh sebab itu, tiap industri ataupun lembaga menginginkan keunggulan bersaing untuk meraih tujuannya. Kejadian KopKar Sampoerna ialah pada dasarnya kawasan kerja KopKar Sampoerna sedang butuh perbaikan, sebab masih kurang mencermati area fisik di ruang operasi, semacam sedikitnya ruang pengunjung yang ada serta masih berpadu dengan zona kerja karyawan untuk masuk. ruangan di zona kegiatan. Atur temperatur udara. Walaupun dilengkapi dengan sarana penyejuk, masih kurang baik. Kacanya tertutup tirai, menyebabkan pencerahan di area kegiatan kurang.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Organisasi.

## 1. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi saat melaksanakan pekerjaan dalam mendapatkan sebuah tujuan mempunyai faktor-faktor antara satu dengan yang lainnya terhubung serta memberikan pengaruh. Adapun satu dari banyaknya faktor yang memiliki hubungan cukup serius dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan faktor lain adalah SDM yang merupakan singkatan dari Sumber Daya Manusia. Maka, sebuah organisasi diwajibkan untuk mampu melakukan pengelolaan serta optimalisasi terhadap SDM. Kenyataan tersebut juga berlaku bagi semua jenis usaha, seperti dalam Koperasi Karyawan (KopKar) Sampoerna.

SDM juga mampu dikatakan selaku personel, karyawan, pekerja, tenaga kerja serta potensi manusia selaku bagian yang menggerakkan suatu organisasi untuk menciptakan keberadaan atau potensinya. Bisa dalam perwujudan eksistensi organisasi. Mewujudkan potensi yang sebenarnya baik fisik maupun non fisik. Karena manajemen sumber daya manusia tersebut merupakan guna memungkinkan karyawan memperoleh karyawan yang andal, benar dan bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya untuk menambah keefektifitasan suatu organisasi dalam mendapatkan tujuannya.

Kontribusi pegawai terhadap organisasi sangat besar, karena pegawai merupakan penghasil kerja organisasi. Adapun pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa tiap-tiap pekerjaan pada organisasi tetap dilakukan oleh karyawan. Adapun keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh faktor manusia yang ikut serta pada

pekerjaannya, maka karyawan wajib dibayar. Karyawan perlu diberikan perlakuan yang benar sehingga dapat mempertahankan semangat kerjanya. Ada banyak cara agar karyawan mau menyumbangkan seluruh kemampuan karyawan dalam memajukan organisasi. Adapun satu dari banyaknya cara yang mampu dilakukan untuk membantu tercapainya suatu tujuan dari organisasi ialah menyesuaikan pegawai agar memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi.

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan Koperasi Karyawan Sampoerna atau yang biasa disingkat dengan KopKar Sampoerna. KopKar Sampoerna adalah pelaku ekonomi pada sektor swasta yaitu badan usaha yang memiliki bentuk koperasi melakukan pelayanan pada proses jual berbagai bahan pokok kepada karyawan Sampoerna.

Fenomena yang terjadi di KopKar Sampoerna yaitu berdasarkan lingkungan kerja di KopKar Sampoerna saat ini membutuhkan beberapa penataan dikarenakan saat ini kurangnya memberikan perhatian pada kondisi lingkungan sekitar dalam bentuk fisik pada ruangan untuk kerja meliputi, kurang tersedianya ruang tamu yang masih gabung menjadi satu ruangan dengan ruang kerja karyawan, pengaturan suhu udara pada ruang kerja saat ini tidak cukup sesuai meskipun telah dibuat lengkap dengan fasilitas pendingin, terdapat kaca yang ditutupi oleh tirai sehingga pencahayaan ruang kerja kurang. Pencahayaan didapatkan dari tirai kaca ketika dibuka dan yang mendapatkan pencahayaan langsung dari sinar matahari hanya satu sisi ruang kerja sebelah kaca tersebut, jika sinar

matahari terlihat sangat tidak terik kemudian juga keadaan cuaca sedang mendung ruang kerja akan terasa sedikit gelap. Meskipun terdapat banyak lampu namun pencahayaan dirasa sangat minim karna lampu tersebut tertutup oleh fitting lampu dan lampu berbentuk downlight sehingga menyebabkan pencahayaan dalam ruangan kurang memadai.

Dan permasalahan lingkungan kerja berbentuk non fisik yang terjadi yaitu jaranganya komunikasi antara atasan dengan para karyawannya. Hal ini mengakibatkan rasa kurangnya kepuasan diri dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan juga mungkin akan merasa kurang diperhatikan oleh atasan karena menganggap bahwa tidak ada timbal balik dari atasan terhadap hasil kerja karyawannya. Padahal komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan merupakan salah satu faktor pendorong terjalannya kedekatan emosional yang bisa membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Dengan kedekatan yang terjalin melalui seringnya komunikasi antara manajemen perusahaan dan karyawan inilah, secara tidak langsung perusahaan sudah berupaya untuk menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Jadi lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh pada pekerjaan yang dilaksanakan.

Tingkat turnover karyawan yang tinggi tidak hanya akan menurunkan efisiensi kerja, tetapi juga mengganggu kelangsungan operasional perusahaan. Jika jumlah karyawan di perusahaan mengalami peningkatan dibandingkan sebelumnya, pernyataan tersebut

menyatakan bahwasanya semangat serta semangat kerja telah menurun. Peningkatan turnover karyawan terutama disebabkan oleh ketidakpuasan mereka dalam bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini karyawan akan berusaha melakukan apa yang dianggap tepat.

Dengan semangat kerja sehingga pekerjaan dapat semakin mudah selesai, tingkat absen mampu ditekan seminimal mungkin, kecenderungan karyawan keluar dari pekerjaan juga dapat ditekan hingga paling minimal serta yang lainnya. Sehingga, jika tiap-tiap organisasi tetap berupaya sehingga karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang besar terhadap perusahaan, sehingga karyawan dapat mempunyai semangat kerja yang besar, sebab semangat kerja yang besar, dan harapan semangat kerja dapat bertambah.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) merupakan susunan kegiatan pada organisasi yang ditujukan guna mengambil, memajukan serta menjaga tenaga kerja yang efisien. Adapun manajer mempunyai peranan yang penting ketika membimbing beberapa individu yang terdapat dalam organisasi guna mendapatkan tujuannya yang diinginkan, meliputi berpikir mengenai cara mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dapat melakukan pekerjaan menurut efisiensi serta efektivitas. Adapun telah menjadi tujuan pokok MSDM guna dapat memberi kepuasan kerja yang paling besar kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada

nilai perusahaan (company value) berdasarkan jangka pendek serta panjang.

## **2.2 Sumber Daya Manusia**

Menurut Desseler (2015:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan".

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), "Lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya beberapa kelompok yang memiliki berbagai fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan". Kemudian, Nitisemito (2014) memberikan definisi bahwa "lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat berlangsungnya aktivitas". Kondisi kerja yang benar perlu dilaksanakan sehingga karyawan merasakan kenyamanan di ruang kerja dan menuntaskan pekerjaan dengan lebih nyaman, maka tingkat efisien yang besar mampu didapatkan.

## **2.4 Disiplin Kerja**

Manajer dinyatakan efisien berdasarkan kepemimpinan, apabila bagian di bawah manajer memberikan kedisiplinan yang baik Hasibuan (2017:193). "Disiplin kerja adalah hal yang wajib ditaati. Disiplin kerja dibentuk oleh manajemen sebuah organisasi kemudian disahkan oleh pemilik modal setelah itu disepakati oleh serikat pekerja serta diketahui Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi taat pada peraturan yang berlaku dengan

perasaan senang, proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban" (Afandi, 2018).

## **2.4 Semangat Kerja**

Berdasarkan Nitisemito yang dilakukan pengutipan kembali oleh Darmawan (2013:77), menyatakan bahwasanya : "Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan serta mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan semakin benar serta aktif." Sedangkan berdasarkan Hasibuan (2014:60) menyatakan bahwasanya : "semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mendapatkan prestasi kerja yang paling tinggi, keinginan, serta kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan".

## **3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Sumber Data**

Sumber data yang dimanfaatkan oleh peneliti dalam penelitiannya ketika menganalisis ialah data yang didapatkan secara langsung kepada karyawan Koperasi Karyawan (KopKar) Sampoerna.

### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitiannya ialah dilaksanakan dengan memanfaatkan berbagai upaya, dan untuk memperoleh beberapa data yang dibutuhkan peneliti dalam penelitiannya ini metode yang digunakan antara lain:

### **a. Penelitian Lapangan**

Yaitu usaha mendapatkan data dengan terjun langsung di objek penelitian dengan memanfaatkan beberapa cara diantaranya yaitu :

#### **1) Metode Kuesioner**

Yaitu menyebarkan beberapa daftar pertanyaan kepada karyawan Koperasi Karyawan (KopKar) Sampoerna kemudian dituliskan isi atau jawaban sehingga didapatkan hasil secara langsung dari responden.

#### **2) Tanya Jawab atau Wawancara**

Yaitu wawancara langsung kepada responden guna mengetahui penjelasan yang semakin detail tentang beberapa hal yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitiannya.

### **3.3 Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji validitas merupakan untuk mempelajari ketepatan alat ukur terhadap isi sebenarnya yang dilakukan pengukuran. Adapun analisis validitas item memiliki tujuan guna melakukan pengujian mengenai setiap item pertanyaan benar-benar efektif, paling tidak kita dapat menentukan tingkat kedekatan yang tinggi antara data yang diperoleh dengan apa yang diyakini dalam pengukuran. Pengujian reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik selama pengujian berulang.

### **3.4 Teknik Analisis dan Hipotesis**

Kuadrat terkecil parsial (PLS) adalah metode membangun model yang dapat diprediksi ketika ada terlalu banyak faktor. PLS pada awalnya dikembangkan oleh Wold sebagai metode umum untuk memperkirakan model jalur menggunakan variabel Latin dengan beberapa indikator. PLS juga merupakan faktor ketidakpastian, metode analisis yang ampuh, karena

tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur pada skala tertentu, dan jumlah sampelnya sedikit.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Pembahasan**

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Menurut data hasil analisis pada penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KopKar Sampoerna, yang artinya lingkungan kerja yang tinggi dapat menumbuhkan semangat kerja, dapat diterima. Lingkungan kerja yang nyaman serta aman dapat memberi kenyamanan serta dapat memberikan kemungkinan bagi karyawan guna bekerja secara baik. Adapun lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh semangat kerja karyawan. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja yang ditempati, sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan berada di tempat kerja ia bekerja. Adapun lingkungan kerja yang benar dapat terlihat tidak hanya dari fasilitas kerja, keamanan, kenyamanan ditempat kerja saja tetapi juga hubungan baik antara rekan kerja dan hubungan dengan atasan menjadi faktor terpenting dalam sebuah lingkungan kerja yang benar. Adapun komunikasi dengan rekan kerja, struktur pekerjaan yang diberikan, dan hubungan dengan atasan yang kurang baik atau tidak harmonis akan menimbulkan tidak terdapat semangat kerja pada karyawan. Dalam pernyataan tersebut bahwa jika semakin meningkatnya lingkungan kerja, sehingga semangat kerja karyawan juga dapat semakin besar. Begitu juga sebaliknya semakin kecil lingkungan

kerja sehingga semangat kerja karyawan juga dapat semakin rendah.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Noor Rika D.I., Endang Siti A, & M. Cahyo Widyo S, (2018), menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan”. Maka menjelaskan bahwanya lingkungan kerja dirancang sesuai rancangan sehingga mampu terbentuk komunikasi kerja yang menghubungkan pekerjaan dengan lingkungannya. Kemudian lingkungan kerja yang membuat rasa senang mampu menjadikan berbagai karyawan memiliki rasa nyaman serta tidak bosan ketika menuntaskan pekerjaan karyawan sendiri dan juga dapat menggapai hasil yang maksimal. Namun kebalikannya jika keadaan lingkungan kerja tidak nyaman dan bosan maka dapat memunculkan akibat yang tidak baik dalam proses menurunnya tingkatan produktif pada kinerja karyawan.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Menurut data hasil penelitian yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwanya disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KopKar Sampoerna, yang artinya disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, dapat diterima. Apabila semakin besar disiplin kerja maka dapat menambah semangat kerja karyawan. Hasil penelitian pada KopKar Sampoerna menunjukkan bahwa disiplin kerja telah terlaksana dengan baik, dalam diri karyawan telah tumbuh kesadaran diri untuk manaati tata tertib serta aturan yang sudah diberlakukan pada perusahaan serta melaksanakan dan

menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Hasil data analisis penelitian yang dilaksanakan oleh Ayu Sulasari (2013), menjelaskan bahwanya disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian menyatakan bahwa karyawan telah mempunyai disiplin kerja yang besar dengan tidak langsung karyawan tersebut pun sudah mempunyai semangat kerja yang besar juga serta jika karyawan kekurangan mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka secara langsung karyawan tidak dapat mempunyai semangat kerja yang besar. Adapun semangat kerja menyatakan bahwanya disiplin kerja yang besar menuju ke hasil kerja yang lebih benar serta memberikan kepuasan, karena disiplin kerja tersebut begitu mengikat kaitannya dengan semangat kerja.

### **5. PENUTUP**

#### **4.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya, sehingga mampu didapatkan kesimpulannya yaitu:

1. Lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan KopKar Sampoerna sudah baik atau nyaman. Adapun pernyataan tersebut kuat hubungannya dengan semangat kerja karyawan, apabila lingkungan kerja karyawan untuk bekerja bersih, nyaman dan juga tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan maka semangat kerja karyawan juga akan lebih baik.
2. Disiplin kerja karyawan KopKar Sampoerna sudah baik. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan

atau karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah maka kemungkinan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan antara lain:

1. KopKar Sampoerna disarankan untuk selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan atasan dengan bawahan. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan energi positif agar mereka selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Ketika karyawan sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan tumbuh rasa cinta terhadap perusahaan dimana ia bekerja.
2. KopKar Sampoerna disarankan untuk terus berusaha mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan, hal ini akan menyebabkan KopKar Sampoerna menjadi lebih baik.
3. KopKar Sampoerna disarankan untuk memperhatikan faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan semangat

kerja karyawan. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Yusti, B dkk. *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA TROPICAL SPICES*. Fakultas Ekonomi, Universitas Bung Hatta. Padang.
- Amelia Mosa Basa, F dkk. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN*. *E-Jurnal Riset Manajemen*. Universitas Islam Malang.
- Bintoro, Leonardus S. (2010). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Burhannudin, dkk. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Maksipreneur (Vol.8 No.2)*. 191-206
- Dwi Wahyuni, A. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UD. PERDANA LUMAJANG*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Hasanah, R. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN*

- BAGIAN SERVICE PADA PT. UNITED TRACKTOR TBK PEKANBARU. Jom FISIP Universitas Riau (Vol.3 No.1).* 1-15.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas).* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Griffin, Ricky W. 2002. *Manajemen.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamzah, B Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global.* Pekanbaru: UNRI Press.
- Josephine, A & Dhjah Harjanti. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).* *Jurnal Agora (Vol.5 No.3).*
- Jufri, A dkk. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN.* *Jurnal EMA – Ekonomi Manajemen Akuntansi (Vol.5 No.1).* 1-11.
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malik, Maulana. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR MEDAN.* Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Strata-1 Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Meilany, P & Mariaty Ibrahim. (2015). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).* *Jom FISIP Universitas Riau (Vol.2 No.2).* 1-11.
- Nurul Karimah, F. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DEALER SENTRAL YAMAHA JEMBER.* *Universitas Muhammadiyah Jember.* 1-12.
- Nuryasin, I dkk. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).* *Jurnal Administrasi Bisnis – JAB (Vol.41 No.1).* 16-24.
- Prabancono, A. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi di UD. Bahtera Plastik Sidoarjo*