

# Analisis Kedisiplinan Karyawan di ST Gems Jewellery, Medan

Anderson Saleh<sup>1</sup>, Ngajudin Nugroho<sup>2\*</sup>, Fauzi A. M. Hutabarat<sup>3</sup>, Dewi Anggraini<sup>4</sup>, Anggia Arif<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[andersonsaleh@gmail.com](mailto:andersonsaleh@gmail.com), <sup>2</sup>[ngajudinnugroho.cendana@gmail.com](mailto:ngajudinnugroho.cendana@gmail.com), <sup>3</sup>[famhutabarat@gmail.com](mailto:famhutabarat@gmail.com),

<sup>4</sup>[dewifar.27@gmail.com](mailto:dewifar.27@gmail.com), <sup>5</sup>[arifanggia13@gmail.com](mailto:arifanggia13@gmail.com)

(\* : coresponding author)

## Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan karyawan di ST Gems Jewellery, Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara terstruktur, metode analisa data model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ST Gems Jewellery, Medan memiliki peraturan yang telah ditetapkan Diantaranya terdapat jam masuk/keluar kerja, jam istirahat dan disiplin kerja dalam menggunakan peralatan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan pada ST Gems Jewellery, Medan masih kurang dan perlu ditingkatkan dalam disiplin waktu dan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Faktor keputusan pembelian, Keputusan Pembelian.

## 1. PENDAHULUAN

Untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam negara berkembang lainnya perlu dituntut adanya daya saing, mutu yang bagus dari semua sumber yang dimiliki suatu negara adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang handal, cakap, terampil dan kreatif merupakan salah satu asset yang paling berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan, tentunya juga harus didukung oleh sikap kedisiplinan yang baik karena adanya kedisiplinan yang baik akan membuat segala aktivitas di dalam perusahaan berjalan lancar. Perkembangan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, karyawan memberi pengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan pencapaian tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik yang mampu mengikuti dan mematuhi semua ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan yang telah di buat oleh perusahaan guna mengatur dan sebagai pembatasan kegiatan maupun perilaku setiap karyawan, apabila terjadi pelanggaran peraturan-peraturan tersebut maka ada sanksi yang akan diberikan kepada pelanggarnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Hasibuan, 2016:193), menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku" tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal (Juliana et al., 2018). Disiplin pegawai bisa dilihat dari sikap patuh terhadap aturan-aturan atau norma-norma dalam organisasi. Disiplin yang baik biasanya berasal dari dalam diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun (Walia et al., 2019).

Jadi dapat dikatakan "Kedisiplinan" menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik, memiliki karyawan yang berdisiplin baik sangat diharapkan oleh semua perusahaan begitu juga dengan ST Gems Jewellery, Medan sebagai peneliti dan juga karyawan di ST Gems Jewellery, Medan, peneliti dapat melihat kondisi pencapaian kedisiplinan yang tidak semuanya dapat mengikuti kedisiplinan yang telah dibuat oleh perusahaan. Terdapat beberapa kedisiplinan karyawan yang tidak terkendali dengan baik sehingga mengurangi efektifitas kerja karyawan pada ST Gems Jewellery, Medan, salah satunya adalah kedisiplinan waktu. Jam masuk dan keluar kerja sudah di tentukan oleh perusahaan beserta sanksi berupa pemotongan gaji apabila masuk kerja melewati batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan, namun demikian masih saja ada karyawan yang sering masuk kerja melewati waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan data absensi karyawan ST Gems Jewellery, Medan bahwa rata-rata waktu keterlambatan karyawan adalah  $\pm 10 - 20$  menit setiap hari kerja.

Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawan pada hari kerja, melalui pencatatan kehadiran dapat dilihat bahwa tidak ada kehadiran penuh yang dilakukan oleh para karyawan ST Gems Jewellery, Medan pada hari efektif kerja. Sesuai dengan catatan ketidak hadirannya dikarenakan sakit, cuti, absen dan izin karena mau merawat orangtua yang sakit, merawat anaknya yang sakit dan urusan pribadi lainnya.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan, 2016):193), menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah Kesadaran dan Kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017:86), disiplin adalah sikap kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi kerja para karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2016:194), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- a. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- c. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- e. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi Hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- g. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan Kemanusiaan  
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### 2.2 Kegiatan Pendisiplinan

Menurut (Handoko, 2018:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

- a. Disiplin Preventip  
Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya

adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung-jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih "serius" dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

### 2.3 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri - ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam filsafat ilmu (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Metode kualitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada postpositivisme filsafat, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alami, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penulis adalah triangulasi instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Hutabarat & Nugroho, 2020)

### 2.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini yang digunakan oleh penulis adalah seluruh pelanggan konsumen Dabe Beantee di kota Medan. Dalam menentukan sampel sumber data, penulis menggunakan teknik purposive sampling, sampling purposif adalah pertimbangan yang cermat dan strategis dari peneliti dalam menentukan kasus-kasusnya untuk dimasukkan ke dalam sampel (Kesumaningrum et al., 2021).

### 2.5 Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber utama atau objek penelitian dilakukan, untuk mendapatkan data yang lebih akurat penulis terjun langsung kelapangan dan mendapatkan data tersebut langsung dari sumbernya (Nalvin et al., 2021). Sumber sekunder penelitian ini adalah buku-buku teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui metode wawancara terstruktur. Iskandar menyatakan wawancara terstruktur adalah seorang pewawancara atau peneliti telah menentukan format masalah yang akan diwawancarai, berdasarkan masalah yang akan diteliti (Wilinny et al., 2019).

### 2.6 Analisa Data

Model analisa Miles dan Huberman terdiri dari 3 tahap yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Chandra et al., 2019). Reduksi data adalah proses pengolahan data yang dilakukan setelah melakukan penelitian.

Biasanya, reduksi data ini dibantu dengan beberapa alat bantu yang memudahkan pekerjaan peneliti untuk mencapai tujuan dari penelitian setelah melakukan pengumpulan data dari hasil penelitian. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi (Sugiyono, 2018).

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. (Sugiyono, 2018).

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dilakukan dari beberapa pernyataan yang diketahui nilai kebenarannya yang disebut premis. Kemudian, dengan menggunakan prinsip-prinsip logika diperoleh pernyataan baru yang disebut

kesimpulan/konklusi yang diturunkan dari premis yang ada. Penarikan kesimpulan seperti ini disebut juga argumentasi. (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini metode pengecekan kredibilitas data melalui triangulasi. Triangulasi yang digunakan oleh peneliti yaitu triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Lathersya et al., 2021). Pengambilan triangulasi yaitu dengan cara mewawancarai beberapa sumber

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari Penelitian Ini Penulis Melakukan Beberapa Wawancara Terhadap 2 Orang Informasn yaitu Owner dan Manajer ST Gems Jewellery. Setelah melakukan wawancara,dan penelitian di ST Gems Jewellery, penulis menguraikan inti dari hasil wawancara terhadap kedisiplinan karyawan ST Gems Jewellery medan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1** Hasil Display Data Hasil Penelitian

Indikator	Hasil Penelitian
Tujaun dan Kemampuan	Perusahaan telah membuat standar operasional prosedur dan perusahaan juga telah membagi pekerjaan sesuai dengan tingkat dan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik dan disiplin. Karyawan harus mematuhi peraturan dan disiplin menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya.
Teladan Pimpinan	Pimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan karena pimpinan yang disiplin akan dilihat dan diikuti oleh karyawannya, pimpinan sebagai contoh bagi karyawan. Pimpinan masih kurang dalam memberikan contoh yang baik kepada karyawannya.
Balas Jasa	Perusahaan memberikan bonus yang lebih besar kepada karyawan yang disiplin setiap setahun sekali.
Keadilan	Perlakuan perusahaan kepada semua karyawan adalah sama, yang membedakan adalah dalam pemberian bonus, yang berdisiplin baik tentu akan mendapatbonus lebih besar untuk itu karyawan yang ingin mendapat bonus besar harus disiplin.
Waskat	Pimpinan akan datang beberapa kali untuk mengawasi karyawan dan akan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan.
Sanksi Hukuman	Pimpinan akan memberi arahan dan saran kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Sanksi hukuman berupa teguran secara lisan maupun tulisan yaitu surat peringatan dan untuk kesalahan yang merugikan perusahaan berupa sanksi pemotongan gaji.
Ketegasan	Adanya ketegasan seperti pemberian sanksi dapat membuat karyawan serius bekerja dan tegas untuk berdisiplin. Pimpinan akan menegur karyawan dan harus berani memberlakukan sanksi yang sudah dibuat oleh perusahaan.
Hubungan Kemanusiaan	Hubungan antara sesama karyawan masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, kedisiplinan karyawan menjadi masalah yang cukup penting untuk diteliti karena adanya kedisiplinan karyawan dapat membuat perusahaan lebih muda mencapai target serta visi dan misi perusahaan. Perusahaan memberikan bonus yang lebih besar bagi karyawan yang disiplin bukan karena perusahaan membedakan karyawannya, setiap karyawan bisa mendapatkan bonus yang lebih besar jika mereka mau mengikuti peraturan dan selalu disiplin, kebijakan dalam pemberian bonus yang lebih besar ini bertujuan agar dapat menjadi semangat bagi karyawan untuk tetap disiplin, perusahaan juga telah membuat standar operasioanl prosedur agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan kerjanya.

Dalam wawancara ini juga ditemukan bahwa pimpinan masih kurang dalam memberikan contoh yang baik bagi karyawannya dalam hal kedisiplinan padahal pimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena karyawan cenderung mengikuti apa yang dilakukan pimpinannya. Jika pimpinan disiplin maka karyawan juga akan disiplin, sebaliknya apabila pimpinan tidak disiplin karyawan juga akan tidak disiplin, maka dari itu pimpinan harus selalu disiplin untuk memberi contoh bagi karyawan. Keadilan dalam perusahaan masih kurang karena karyawan masih merasa diperlakukan kurang adil dalam pembagian bonus. Ternyata hubungan antara sesama karyawan masih kurang baik, karena ada beberapa karyawan yang tidak berkomunikasi satu sama lain dan masih sering timbul kesalah pahaman antara karyawan.

Dalam observasi selama penelitian penulis mendapatkan satu temuan yang unik, walaupun kedisiplinan karyawan di perusahaan ini masih tergolong rendah, tetapi perusahaan tidak pernah memberikan sanksi berupa hukuman ataupun surat peringatan kepada karyawannya. Setelah dibandingkan dengan hasil wawancara, kemungkinan hal yang menyebabkan terjadi seperti itu karena para atasan dalam perusahaan ini juga tidak menegakkan disiplin kepada karyawannya sehingga pemberlakuan sanksi atas perilaku kurang disiplin tidak di tegakkan dengan sebenar-benarnya.

#### 4. KESIMPULAN

Pemberian bonus yang lebih besar kepada karyawan yang disiplin merupakan suatu cara untuk mendukung karyawan agar tetap disiplin dan bekerja sesuai dengan peraturan. Sanksi yang diberlakukan bagi karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan adalah sanksi berupa teguran secara lisan maupun tulisan yaitu surat peringatan, apabila kesalahan yang dibuat dapat merugikan perusahaan maka sanksinya adalah pemotongan gaji, sanksi ini bertujuan agar karyawan tidak akan melanggar aturan sehingga karyawan akan selalu disiplin. Karyawan akan selalu mengikuti atasannya sehingga pimpinan harus memberi contoh yang baik kepada karyawan. Kurangnya hubungan antara sesama karyawan didalam perusahaan.

#### REFERENCES

- Chandra, W., Suhenny, H., Kusnady, D., Utama, T., & Han, W. P. (2019). Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 3(1).
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutabarat, F. A. M., & Nugroho, N. (2020). *Analisis Promosi Penjualan Sepeda Motor di Medan (Studi Kasus pada PT Daya Anugerah Motor)*. 1(September), 35–40.
- Juliana, J., Weny, W., Yuliana, Y., & Hutabarat, F. A. M. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Sinar Jaya Tanjung Balai. In M. Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 295–300). Green Press.
- Kesumaningrum, M., Lan, W. P., Sulaiman, F., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PD . Anugrah Mas Perkasa. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 416–418.
- Lathersya, A., Anggraini, D., Hutabarat, F. A. M., Cindy, C., & Arif, A. (2021). Gaya Kepemimpinan di CV . Armada Sejahtera Sumatera Transport Medan. *Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SANISTEK)*, 173–175.
- Nalvin, Wilinny, W., Sutarno, S., Chandra, W., & Hutabarat, F. A. M. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di Yayasan Paramita Foundation Medan Tahun 2021. In Mesran Mesran (Ed.), *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)* (pp. 436–438). Green Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Walia, M., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA DI TEKO HEALTHY RESTO MEDAN. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*, 70(8), 827–838.
- Wilinny, W., Halim, C., Sutarno, S., Nugroho, N., & Hutabarat, F. A. M. (2019). Analisis Komunikasi Di PT. Asuransi Buana Independent Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 3(1).