

# Kompensasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan di Perusahaan Kota Tangerang

**Budi Ahmadi**

Universitas Bunda Mulya  
budiah86@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan di beberapa perusahaan menengah dan besar yang beroperasi di wilayah Tangerang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 81 responden dari total populasi 413 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi  $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang adil, program pelatihan berkelanjutan, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

## Kata Kunci:

Kompensasi,  
Pelatihan, Disiplin  
Kerja, Kinerja  
Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berfungsi sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal atau teknologi, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan. Menurut Irawan (2021), SDM merupakan penyangga utama dalam mencapai tujuan organisasi karena melibatkan pegawai, manajer, dan tenaga kerja lainnya yang bekerja secara kolektif.

Namun, permasalahan kinerja karyawan masih sering ditemukan dalam praktik manajemen perusahaan. Banyak karyawan yang belum mampu memaksimalkan tanggung jawabnya, kurang memiliki motivasi, bahkan menghadapi konflik dengan atasan maupun rekan kerja. Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas dan ketidakstabilan komunikasi di lingkungan kerja (Farisi et al., 2020). Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu diteliti lebih mendalam.

Salah satu faktor utama adalah kompensasi, yang dipandang sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja karyawan. Kompensasi yang tepat waktu dan sesuai harapan dapat meningkatkan motivasi, sebaliknya kompensasi yang terlambat atau tidak sesuai menimbulkan ketidakpuasan (Paramitadewi, 2017). Di sejumlah perusahaan di Kota Tangerang, masih ditemukan permasalahan keterlambatan pembayaran gaji atau lembur yang berdampak pada penurunan motivasi kerja.

Faktor kedua adalah pelatihan, yang menurut Sikula & Sutrisno dalam Yusnandar et al. (2020), merupakan proses pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja. Program pelatihan seharusnya mampu menciptakan peningkatan kualitas individu, tetapi dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang memanfaatkan kesempatan tersebut atau merasa tidak perlu mengikuti pelatihan karena sudah berpengalaman. Hal ini menyebabkan potensi peningkatan kompetensi tidak optimal.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, yang didefinisikan Hasibuan et al. (2018) sebagai kepatuhan tenaga kerja terhadap aturan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencakup ketepatan waktu hadir, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan

terhadap instruksi atasan. Di berbagai perusahaan di Tangerang, permasalahan disiplin masih sering ditemukan, misalnya keterlambatan hadir, meninggalkan pekerjaan di jam kerja, serta kurangnya inisiatif tanpa adanya teguran.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Johansyah & Wahyuniati (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Arismunandar dkk. (2020) menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian Awaloedin dkk. (2020) menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan, tetapi Aidah dkk. (2020) berpendapat sebaliknya. Hal serupa juga terjadi pada variabel disiplin kerja, dimana Prasetyo & Marlina (2019) menemukan pengaruh signifikan, sementara Kristanti (2019) menemukan tidak ada pengaruh.

Adanya gap penelitian ini memperlihatkan ketidakkonsistenan hasil, sehingga diperlukan studi yang lebih komprehensif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Tangerang. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik. Populasi penelitian terdiri dari 413 karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan di wilayah Kota Tangerang. Dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 81 responden yang dianggap representatif untuk mewakili populasi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima poin, observasi langsung, dan wawancara singkat untuk memperkaya informasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya agar hasil pengukuran konsisten dan sesuai dengan variabel yang diteliti. Hanya butir pernyataan yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t, uji f, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ), sehingga dapat diperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling menentukan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Kota Tangerang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Hasil pengujian dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ( $> 0,05$ ). Artinya, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

| <b>N</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> | <b>Test Statistic</b> | <b>Sig. (2-tailed)</b> |
|----------|-------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| 81       | .0000000    | 1.56844866            | 0.075                 | 0.200                  |

## 2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

| Variabel       | Tolerance | VIF   |
|----------------|-----------|-------|
| Kompensasi     | 0,733     | 1,364 |
| Pelatihan      | 0,624     | 1,602 |
| Disiplin Kerja | 0,826     | 1,211 |

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi untuk semua variabel independen di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

**Tabel 3. Uji Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 17.561                      | 2.734      |                           | 6.422 | .000 |
|                           | KOMPENSASI     | .265                        | .052       | .438                      | 5.067 | .000 |
|                           | PELATIHAN      | .192                        | .062       | .290                      | 3.096 | .003 |
|                           | DISIPLIN_KERJA | .135                        | .042       | .266                      | 3.260 | .002 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

$$Y = 17,561 + 0,265X_1 + 0,192X_2 + 0,135X_3 + \varepsilon$$

Dengan demikian, setiap peningkatan pada kompensasi, pelatihan, maupun disiplin kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## 5. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi kompensasi 0,000; pelatihan 0,002; disiplin kerja 0,001). Sementara itu, hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 35,131 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error |
|-------|----------|-------------------|------------|
| 0,760 | 0,578    | 0,561             | 1,599      |

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan 57,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 42,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai

beban kerja dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Johansyah & Wahyuniati (2020) yang menegaskan bahwa kompensasi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja.

Selain itu, pelatihan juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Pelatihan yang efektif membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kesiapan menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian Awaloedin dkk. (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berkontribusi signifikan pada peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

Sementara itu, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas kinerja karyawan. Disiplin yang baik menumbuhkan rasa tanggung jawab serta kepatuhan terhadap aturan organisasi. Hasil ini memperkuat temuan Prasetyo & Marlina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, ketiga variabel (kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja) terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Kota Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi insentif yang adil, pelatihan berkelanjutan, serta budaya disiplin kerja yang kuat menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Tangerang, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Kompensasi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat waktu, sesuai beban kerja, serta adil dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. **Pelatihan** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan karyawan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja meningkat baik secara individu maupun tim.
3. **Disiplin kerja** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang diterapkan secara konsisten dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta mengurangi perilaku yang menghambat produktivitas.
4. Secara simultan, ketiga variabel (kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi faktor finansial, tetapi juga oleh pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang disiplin.

## Saran

### 1. Bagi Manajemen Perusahaan

- Perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi agar lebih transparan, tepat waktu, dan sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal ini penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas tenaga kerja.
- Program pelatihan sebaiknya dirancang secara berkelanjutan dengan metode yang lebih inovatif, seperti pelatihan berbasis teknologi, mentoring, dan workshop praktik langsung.
- Perusahaan perlu memperkuat sistem kedisiplinan dengan pengawasan yang konsisten serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

### 2. Bagi Karyawan

- Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan yang disediakan untuk meningkatkan kompetensi, sehingga mampu bersaing dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.
- Meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja sebagai bentuk tanggung jawab profesional yang berdampak positif pada karier individu maupun keberhasilan perusahaan.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- Penelitian ini hanya menyoroti tiga variabel, yaitu kompensasi, pelatihan, dan disiplin kerja. Untuk memperkaya kajian, penelitian mendatang dapat menambahkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja.
- Disarankan juga menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

### Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Dewi, T., Masruhim, M. A., & Sulistiarini, R. (2018). Metodologi Penelitian. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, April, 5–24.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gulick, L. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Halim, A. (2017). Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harras, H., Sugianti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen SDM Untuk Mahasiswa*.

- Hasibuan, Siti Maisarah, & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Murtiyoko, H. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(1), 105–116. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.3417>
- Nurjaya, Sunarsi, D., Effedi, A. A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Ria Kurniawati, S.Pd., M. S. (2022). *STATISTIK*.
- Rini, Astuti., Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 9986(September), 461–464. <https://jurnal.stmikroyal.ac.id/index.php/senar/article/view/221>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Samsuni: 113. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R & D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sunarta, S. (2021). Program Pemberian Kompensasi Pegawai Dalam Mendukung Tujuan Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 21(2), 112–121. <https://doi.org/10.53640/jemi.v21i2.959>
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Suryani, N., & Syahida, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 1–14.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11(2), 127–140.
- Yayat Rahmat Hidayat. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4, 763–773.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(2), 90–114. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>