

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *TRAINING* TERHADAP  
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT TATANAN  
ELOK KARYA ASRI DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanangara

**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**ELSI TRISNA DAELI NIM:**

**115170311**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANANGARA  
JAKARTA  
2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *TRAINING* TERHADAP  
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT TATANAN  
ELOK KARYA ASRI DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanangara

**DIAJUKAN OLEH: NAMA:**

**ELSI TRISNA DAELI NIM:**

**115170311**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANANGARA  
JAKARTA  
2021**

**SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ELSI TRISNA DAELI  
N. P. M. : 115170311  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN *TRAINING*  
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT TATANAN ELOK  
KARYA ASRI DI JAKARTA

Jakarta, Juni 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

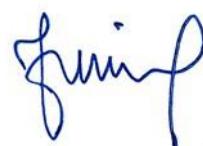
NAMA : ELSI TRISNA DAELI  
N. P. M. : 115170311  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN *TRAINING*  
TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT TATANAN ELOK  
KARYA ASRI DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal ..... 2021 dan  
dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -

- Jakarta, Juni 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

## ***ABSTRACT***

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

- (A) ELSI TRISNA DAELI (115170311)
- (B) *The effect of compensation and training on employees discipline at PT Tatanan Elok Karya Asri at Jakarta*
- (C) xv + 64 page, 2021, table 18; Picture 3; attachment 3
- (D) ***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT***
- (E) *The purpose of this study is to find out and analyze the influence of compensation and training on employees discipline at PT Tatanan Elok Karya Asri at Jakarta. This research was conducted by probability sampling method with a type of purposive sampling. The researcher distributed questionnaires to 50 employee at PT Tatanan Elok Karya Asri at Jakarta. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of hypothesis testing prove that compensation has a significant impact on the work discipline of employees of PT Tatanan Elok Karya Asri with a t statistics value of 4,419. Training also has a significant effect on work discipline of employees of PT Tatanan Elok Karya Asri with a t statistics value of 3.061.*
- (F) *Reference list 23*
- (G) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

- (A) ELSI TRISNA DAELI (115170311)
- (B) Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT Tatanan Elok Karya Asri di Jakarta
- (C) xv + 64 halaman, 2021, tabel 15; gambar 3; lampiran 3
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan training terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan di PT Tatanan Elok Karya Asri. Sementara teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana sampel penelitian adalah yang memenuhi kriteria sebagai sampel. Ukuran sampel pada penelitian adalah 50 orang karyawan yang bekerja di PT Tatanan Elok Karya Asri. Pengumpulan data dilakukan lewat penyebaran kuesioner secara langsung. Adapun teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM) dengan bantuan program smartPLS versi 3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri dengan nilai t statistics sebesar 4.419. Training juga berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri dengan nilai t statistics sebesar 3.061.
- (F) Daftar Acuan 23
- (G) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

*Jalan awal terbaik untuk mewujudkan segala impian Anda adalah Bangun dan  
Bangkit dari Tempat Tidur.*

*~Merry Riana*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan, kepada keluarga tercinta, teman-teman dan para pengajar, selama saya berkuliah di Universitas Tarumanagara yang telah memberikan motivasi dan dukungan.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN TRAINING TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT TATANAN ELOK KARYA ASRI DI JAKARTA”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Kurniati W. Andani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis

selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Kepada kedua kakak saya yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan studi dan skripsi saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yaitu (Kakak Pertama) Berkat Daeli dan (Kakak Kedua) Warisman Jaya Daeli.
8. Kepada teman-teman saya yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Manuella Zevania, Clara Tanuwijaya, Ferry Irawan, Rico Wijaya, dan Meliana Siska.
9. Kepada seluruh teman-teman di Universitas Tarumanagara yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu dikarenakan terlalu banyak.
10. Kepada teman-teman gereja di JPCC karna telah membantu mendokan penulis selama studi di Universitas Tarumanagara dan selama penulis menyelesaikan skripsi ini tersebut.
11. Kepada semua orang yang telah terlibat berpartisipasi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang penulis belum sebut namanya satu persatu dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat untuk menyempurnakan penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

**Jakarta, 21 Juni 2021**



**(Elsi Trisna Daeli)**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.    Permasalahan.....	1
1.    Latar Belakang Masalah .....	1
2.    Identifikasi Masalah.....	3
3.    Batasan Masalah .....	4
4.    Rumusan Masalah.....	4
B.    Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.    Tujuan .....	4
2.    Manfaat .....	5

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A.    Gambaran Umum Teori .....	6
B.    Definisi Konseptual Variabel .....	7
1.    Kedisiplinan Kerja .....	7
2.    Kompensasi.....	7
3. <i>Training</i> .....	8
C.    Kaitan antara Variabel-variabel.....	9
1.    Kaitan antara Kompensasi dan Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	9
2.    Kaitan antara Training dan Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	10
D.    Penelitian Terdahulu .....	11
E.    Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
A.    Desain Penelitian.....	19
B.    Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	19
1.    Populasi .....	19
2.    Teknik Pemilihan Sampel.....	20
3.    Ukuran Sampel .....	20
C.    Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	20
1.    Kompensasi.....	20
2. <i>Training</i> .....	20
3.    Kedisiplinan Kerja .....	21
D.    Analisis Data .....	23
1.    Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	23

E. Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
A. Deskripsi Subyek Penelitian.....	28
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	28
1. Kompensasi.....	28
2. <i>Training</i> .....	31
3. Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	34
C. Hasil Analisis Data.....	37
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	38
2. Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ).....	43
D. Pembahasan .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
A. Kesimpulan.....	53
B. Keterbatasan dan Saran .....	53
1. Keterbatasan .....	53
2. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>55</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>70</b>
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1. Operasional Variabel .....	21
Tabel 3.2. Skala Likert Kuesioner .....	22
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kompensasi .....	29
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel <i>Training</i> .....	32
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kedisiplinan Kerja Karyawan .....	35
Tabel 4.4. Hasil Uji <i>Convergent Validity (Loading Factor)</i> .....	39
Tabel 4.5. Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	40
Tabel 4.6. Hasil Uji <i>Discriminant Validity (Cross Loadings)</i> .....	41
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
Tabel 4.9. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	45
Tabel 4.10. Hasil Uji $\chi^2$ .....	46
Tabel 4.11. Hasil <i>Path Coefficient</i> .....	47
Tabel 4.12. Hasil <i>Uji Signifikansi</i> .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian .....	18
Gambar 4.1. Hasil Uji Validitas Konvergen .....	40
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Bootstrapping</i> .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2. Hasil Kuesioner .....	61
Lampiran 3. Hasil Olah Data <i>SmartPLS</i> .....	63

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Permasalahan**

##### **1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan yang semakin meningkat di zaman modern bisa berdampak besar pada perusahaan. Perusahaan harus lebih cermat dan cepat dalam mengikuti perkembangannya jika tidak mau ketinggalan apalagi dalam sains dan teknologi yang semakin maju. Dengan adanya perkembangan ilmu dan teknologi tentunya perusahaan dapat memanfaatkannya dalam mengolah barang dan jasa agar lebih efektif dan efisien. Di dalam pemanfaatan tersebut tentu dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengimplementasikannya.

Dalam MSDM tercakup beberapa hal penting dan salah satunya adalah tentang kedisiplinan karyawan. Perusahaan sudah sewajarnya melakukan penilaian terhadap kedisiplinan karyawan yang merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan yang bersangkutan. Kedisiplinan juga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan pimpinan atau atasan dalam mengambil keputusan yang menyangkut masalah penetapan gaji, upah, insentif (balas jasa lainnya), mutasi, pemberhentian, kenaikan atau pun penurunan jabatan karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja dan merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Dampak dari ketidakdisiplinan karyawan bagi perusahaan misalnya adalah *Standar Operating Procedure* (SOP) tidak berjalan lancar, pencapaian target yang tidak optimal, pekerjaan tidak sesuai jadwal dan dampak lainnya. Persoalan yang harus diselesaikan adalah bagaimana cara agar perusahaan mampu meningkatkan kedisiplinan.

Salah satu yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan (Sedarmayanti, 2016). Kompensasi adalah semua yang diperoleh karyawan karena hasil pekerjaannya kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan dalam pengadaan tugas-tugas Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan bentuk penghargaan yang diperoleh setiap karyawan dari hasil yang telah mereka lakukan di suatu perusahaan (Zainal & Basri, 2015). Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan dibalas dengan kedisiplinan dan prestasi kerja yang baik dibandingkan sebelumnya dari para karyawannya.

Selain kompensasi yang sesuai, perusahaan dapat memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbanyak jumlah pelatihan bagi karyawan, diikuti dengan kualitas pelatihan itu sendiri. Kualitas pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pelatihan yang adalebih bermanfaat dan bermanfaat, tidak hanya meningkatkan jumlah pelatihan, tetapi kualitas pelatihan harus diperhatikan seperti instruktur yang memberikan pelatihan sesuai konten pelatihan dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dilakukan karena pelatihan memiliki ekstensi pengaruh terhadap disiplin kerja dimana pelatihan mampu memberikan manfaat bagi karyawan yang ada jadi semakin terlatih dalam meningkatkan kapabilitas, keterampilan, tanggung jawab kerja, dan kedisiplinan dalam bekerja (Bharata, 2016).

Penelitian ini memilih objek penelitian pada PT Tatanan Elok Karya Asri di Jakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang percetakan komersial yang menawarkan konsep *one stop shop* kebutuhan cetak. Persoalan yang terlihat pada perusahaan ini adalah masih adanya keterlambatan karyawan yang cukup tinggi sehingga dinilai kurang disiplin dalam waktu. Selain itu juga terlihat pada efektivitas jam kerja dimana masih terlihat karyawan yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, dan sebagian karyawan yang pulang lebih awal serta tidak meminta izin pada saat ada keperluan mendadak di jam kerja. Persoalan persoalan ini sebenarnya bisa diantisipasi dengan pemberian kompensasi yang lebih agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan lebih disiplin terhadap waktu dan aturan perusahaan. Pemberian training yang tepat juga diduga dapat memberikan dampak pada peningkatan kedisiplinan pada karyawan yang semakin tinggi.

Dari uraian latar belakang ini penulis berusaha untuk menuangkan penelitian ke dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN TRAINING TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT TATANAN ELOK KARYA ASRI DI JAKARTA”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang dijabarkan sebelumnya, dapat diidentifikasi bahwa masih ada permasalahan kedisiplinan kerja karyawan pada PT Tatanan Elok Karya Asri Di Jakarta. Apabila hal ini dibiarkan maka bisa memberikan kerugian bagi perusahaan. Selain itu, diduga juga bahwa pemberian kompensasi dan training pada karyawan perusahaan bisa memberikan dampak dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, sehingga perlu untuk diuji lebih lanjut.

### **3. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah dan adanya keterbatasan pada peneliti, maka beberapa batasan masalah pada penelitian yaitu:

- a. Subjek penelitian dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner pada seluruh karyawan. Pembatasan ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang terukur dan sesuai dengan yang diharapkan dari penelitian ini.
- b. Objek penelitian akan menguji kembali variabel bebas yang dipakai pada penelitian Andhi Bharata (2013) yaitu kompensasi dan training tetapi mengeluarkan variabel kinerja karyawan.

### **4. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini menjadi:

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri?
- b. Apakah terdapat pengaruh training terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan**

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh training terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Tatanan Elok Karya Asri.

## **2. Manfaat**

Dari hasil penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk masukan dan pengambilan kebijakan SDM mengenai kedisiplinan karyawan di PT Tatanan Elo Karya Asri. Dengan mengetahui indikator kompensasi dan training yang belum maksimal, nantinya perusahaan dapat mengambil langkah tepat terkait kebijakan kompensasi dan training program agar mampu meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bharata, A. (2016). The influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in the Research Center of Science and Technology (Puspiptek). *Journal The Winners*, 17(1), 1–8.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). CA: Sage Publications Inc.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Oktaliani, M. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Terhadap Kedisiplinan Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–16.
- Putra, D., & Heryanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency*.

- Business Research*, 7(8), 66–75.
- Rabiulkhri, M. (2019). The Effect Of Compensation And Organizational Commitment To Work Discipline With Job Satisfaction As Intervening Variables In Sakinah Wedding Organizer. *Econosains*, 17(1), 78–88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). USA: Pearson Education, Inc.
- Romadhon, A., Rafani, Y., & Marheni. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Wana Ekabina Manunggal). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 17(2), 14–26.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, XII(2), 87–96.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1), 8–21.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wardhani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. *JOM Fekon*, 3(1), 95–107.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, V. R., & Basri, Y. Z. (2015). *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

