

## ANALISA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMPENSASI DI PT ABC

Arif Syafi'ur Rochman<sup>1</sup>, Niswan Bayu Syasindy<sup>2</sup>, Rachmad Ilham<sup>3</sup>  
[arifsyafiur@gmail.com](mailto:arifsyafiur@gmail.com), [niswan.bayu@gmail.com](mailto:niswan.bayu@gmail.com), [rachmadilham69@gmail.com](mailto:rachmadilham69@gmail.com)  
*Lecture Management Study Program, Faculty of Economics, Gresik University*  
*Management Study Program, Faculty of Economics, Gresik University*

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi yang diterima karyawan. Sampel penelitian yang digunakan karyawan Perusahaan sebanyak 80 responden. Metode analisis informasi penelitian menggunakan analisis jalur menggunakan aplikasi PLS-SEM. Hasil temuan penelitian menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kompensasi. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sebaliknya disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima karyawan.*

Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan, dan Kompensasi

### Pendahuluan

Berbagai cara yang diupayakan industri untuk maju melalui sumber daya manusia mampu secara proaktif meningkatkan diri sehingga mampu bersaing dengan industri lain. Salah satu metode yang dapat dicoba oleh industri adalah merekrut karyawan yang terampil. Sumber daya manusia yang memiliki gagasan, perasaan, kemauan, keahlian, pengetahuan, dorongan dan hasil kerja seluruh kemampuan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Manusia merupakan investasi utama setiap organisasi, oleh karena itu harus dikelola dengan baik. Mengelola sumber daya manusia adalah hal yang sangat berarti (Sinambela, LP & Sinambela, 2019; Adjorlolo & Egbenya, 2020; Ayebare et al., 2020; Jackson, Forsberg, Chansa, & Sundewall, 2020; Koon et al., 2020; Mduzana, Tiwari, Lieketseng, & Chikte, 2020; hman, Larsson, Kashiha, & Agardh, 2020) menjelaskan agar organisasi swasta atau pemerintah dapat tumbuh dan berkembang. Kompensasi merupakan salah satu motivasi utama bagi

karyawan untuk bekerja, karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu dan komitmennya untuk meyakinkan atau mendedikasikan diri pada organisasi, namun tujuan karyawan yang ingin dicapai adalah mendapatkan imbalan atas hasil yang diperoleh. kinerja Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga terjadi penolakan halus hingga penolakan keras melalui demonstrasi yang dicoba karyawan.

Sinambela, LP & Sinambela, (2019; Gao, Xu, Hou, & Ouyang, 2020; Ilyushin et al., 2020; Y. Li, Xiang, Chen, & Wang, 2020; Liao, Jiang, Wang, Al Qunaynah, & Yuan, 2020; Ricc, Vezzosi, & Mezzoiuso, 2020; S. Zhou et al., 2020) menjelaskan bahwa kompensasi adalah kompensasi atas jasa yang diberikan organisasi kepada pekerja yang menyalurkan kontribusi tenaga kerja dan pemikirannya untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan industri. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat sebagai sesuatu yang berguna untuk kepentingan industri atau bagi karyawan. Disiplin sangat berarti bagi

pengembangan organisasi, yang terpenting mendidik karyawan untuk mematuhi aturan, prosedur atau kebijakan yang ada yang dapat menciptakan kinerja yang baik. Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan oleh industri.

Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi, tanpa didukung disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Sutrisno, 2009; Cohen & Rymer, 2020; Gong, Li, Shan, & Ouyang, 2020; Jung & Lee, 2020; Marin, Rossi, & Zen, 2020; Pun, Tjomslund, Infanti, & Darj, 2020; Uwizeye et al., 2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah perilaku kemauan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di industri. Sehingga karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya dan disiplin kerja yang telah dicanangkan industri oleh seluruh karyawan tentunya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dalam organisasi dicoba oleh seluruh sumber daya manusia baik manajer maupun karyawan, lokasi kerja yang berbagi kenyamanan dapat mendorong kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan industri. Wibowo, (2013; Alwy Al-beity dkk., 2020; Hu dkk., 2020; Konda dkk., 2020; Kuruneru, Vafai, Sauret, & Gu, 2020; Makinde dkk., 2020; X. Wu et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja sebagai metode pembuktian pekerja individu atau tim difokuskan pada kinerja yang efisien untuk berbagi perhatian pada tujuan pengukuran dan evaluasi.

PT ABC adalah sebuah industri yang bergerak dibidang pengolahan ikan di kota surabaya, sebuah industri yang melayani pengiriman ikan ke berbagai kota besar seperti jakarta, bali, surabaya dan sekitarnya. Perusahaan memiliki banyak karyawan berjumlah 100 orang untuk proses pembuatan dari awal sampai akhir melalui beberapa unit pengolahan. bertahap dan terus menerus. Industri perlu membagi menjadi unit-unit khusus agar kualitas produk jadi berkualitas baik. Karyawan perusahaan mengalami permasalahan yang dihadapi perusahaan terkait dengan pemberian kompensasi. Karyawan perusahaan tidak puas dengan gaji

yang telah diterapkan oleh perusahaan selain gaji karyawan juga mempertanyakan kompensasi terkait asuransi dan penerapan gaji rendah menyebabkan banyak karyawan mogok dengan penerapan gaji rendah dan asuransi yang karyawan tidak dapat berdampak pada kinerja pegawai menjadi tidak baik. sehingga perusahaan mengalami kerugian akibat karyawan tidak memenuhi harapan perusahaan dengan memberikan gaji dan asuransi yang diberikan kepada karyawan karena kondisi perusahaan sedang mengalami masalah keuangan akibat dampak Covid 19 yang dialami perusahaan. Perusahaan memiliki alasan untuk menerapkan gaji yang rendah dan tidak memberikan asuransi kepada karyawan, kompensasi juga menjadi masalah yang disebabkan oleh disiplin kerja di perusahaan, karyawan cekatan dan ada juga karyawan yang kurang kesadaran dan mematuhi aturan atau peraturan di perusahaan dimana ada masih banyak karyawan yang datang terlambat setelah pukul 08.00 WIB dan berhenti bekerja sebelum pukul 16.00 WIB yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan alasan pekerjaan telah selesai. Keunggulan perusahaan adalah kualitas produk terjamin, produk sesuai pesanan konsumen, pengiriman tepat waktu, penyediaan bahan baku sesuai permintaan konsumen, pembayaran dapat dicicil sesuai kesepakatan yang telah ditentukan.

Rumusan masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT ABC?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja di PT ABC?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT ABC?
4. Apakah kompensasi kerja memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

## Tinjauan pustaka

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan(2016) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

### 1. 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 yang bersangkutan agar bisa bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya, jika kecintaan karyawan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena iku dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

### 5. Waskat (Pengawasan melekat)

adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan

kedisiplinan karyawan perusahaan.

### 6. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

### 7. Ketegasan

Ketegasan dan gagasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Indikator kinerja atau *performance indicator* menurut wibowo(2016) digunakan untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat dilihat indikator kinerja juga menghancurkan sudut pandang prospektif daripada retrospective terdapat 7 indikator kinerja sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik dicapai di masa yang akan datang.

#### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

#### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait umpan balik melaporkan kemajuan baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan akses alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi  
Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan, dengan insentif berupa uang memberikan pengakuan menetapkan tujuan menetapkan standar terjangkau meminta umpan balik dan memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melaksanakan pekerjaan butuh uang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

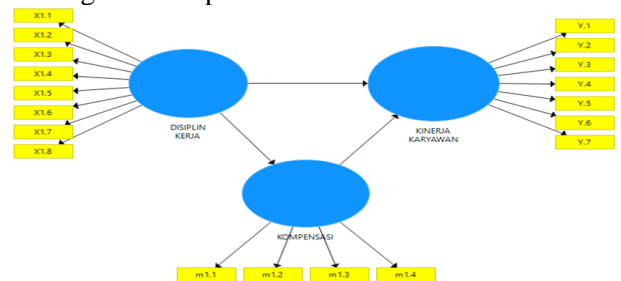
Indikator untuk kompensasi menurut Veithzal(2008) meliputi Gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) yang meliputi fasilitas-fasilitas seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dll:

1. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan

pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah  
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif  
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)  
*Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan contohnya berupa asuransi asuransi tunjangan-tunjangan uang pensiun dll.

Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Hipotesis Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dirumuskan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC
2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kompensasi karyawan PT. ABC
3. H3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC
4. H4 : Kompensasi memediasi hubungan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Metode Penelitian**

**Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain

**Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini terdiri dari karyawan PT ABC sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pria dan wanita sebanyak 80 responden.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu metode dimana pengambilan sampel didasarkan pada kriteria yang telah dibuat.

**Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

**Disiplin Kerja (X1)**

- x1.1: Tujuan dan kemampuan
- x1.2: Teladan pimpinan
- x1.3: Balas Jasa
- x1.4: Keadilan
- x1.5: Waskat (Pengawasan melekat)
- x1.6: Sanksi hukum
- x1.7: Ketegasan
- x1.8: Hubungan Kemanusiaan

**Kinerja Karyawan (Y)**

- y1.1: Tujuan
- y1.2: Standar
- y1.3: Umpan Balik

y1.4: Alat atau Sarana

y1.5: Kompetensi

y1.6: Motif

**Kompensasi (M)**

m1.1: Gaji

m1.2: Upah

m1.3: Insentif

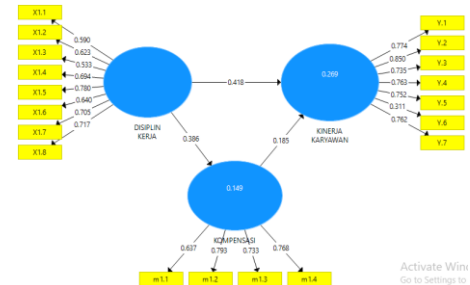
m1.4: Kompensasi Tidak Langsung

**Teknik Analisa Data**

Peneliti menggunakan analisis PLS-SEM yang diterapkan di dalam penelitian ini. tahap-tahapnya adalah:

1. Dilakukan tahap evaluasi *reliability* yang terbagi menjadi dua tahap yaitu evaluasi indikator *reliability* dan evaluasi *internal consistency reliability*.
2. Melakukan evaluasi validitas data dengan menggunakan *convergen validity* dan *discriminant validity*.
3. Melakukan uji bootstrapping untuk mendapatkan nilai Tstatistik dan Pvalue
4. Pengujian mediasi pengaruh tidak langsung

**ANALISA DAN PEMBAHASAN Model Outer Awal**



Gambar 1.2 Model Outer Awal

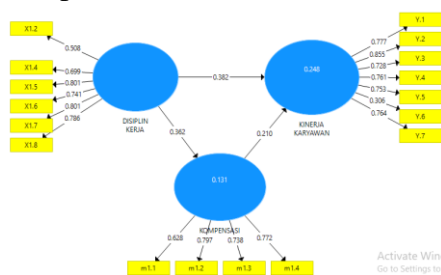


Tabel 1 Uji Convergent Validity

Variabel	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0,44	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	0,52	Valid
Kompensasi	0,54	Valid

Berdasarkan tabel pengujian diatas nilai AVE untuk disiplin kerja nilainya dibawah standar untuk kelayakan pengujian model fit yakni harus diatas 0,5 sedangkan pada tahap pertama pengujian awal outer nilainya adalah 0,441, Variabel Kinerja karyawan dan Kompensasi sudah diatas standar 0,5 dilakukan pengujian variabel. Oleh karena itu harus dilakukan penghapusan indikator-indikator yang tidak valid terhadap variabelnya sampai dengan model menjadi fit (*Goodness of Fit*).

Pengujian Ulang ke model fit didapatkan:



Gambar 3 Model Fit

Tabel 2 Uji Convergent Validity kedua

Variabel	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja	0,53	Valid
Kinerja Karyawan	0,52	Valid
Kompensasi	0,54	Valid

Pada tabel 2. uji convergent validity kedua, nilai AVE pada setiap variabel sudah memenuhi syarat di atas 0,5 sedangkan jika kita lihat di Gambar 3, ada dua indikator yang dihilangkan yakni X 1.1 (tujuan dan kemampuan) dan 1.3 (Balas Jasa). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan & balas jasa tidak valid terhadap variabelnya yakni variabel disiplin kerja.

Tabel 3 Uji Internal Consistency Reliable

Variabel	Compos ite Reliabil ity	Keteran gan
Disiplin Kerja	0,870	Reliable
Kinerja Karyawa n	0,881	Reliable
Kompens asi	0,825	Reliable

Tabel 3 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel laten dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level *internal consistency reliability* yang tinggi. Setelah model fit, selanjutnya melakukan pengujian dengan bootstrapping menghasilkan model sebagai berikut:



Gambar 4 Model Bootstrapping

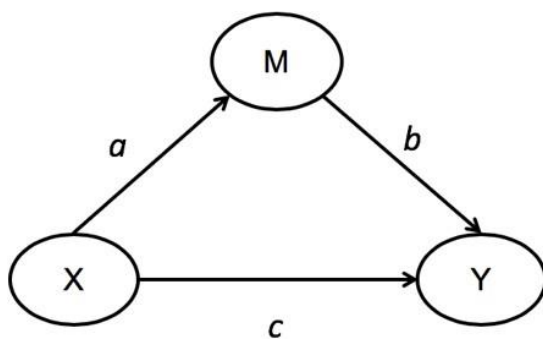
Dari model bootstrapping diatas didapatkan nilai

Tstatistic dan Uji Hipotesis yang digunakan untuk menarik kesimpulan. Nilai T-tabel dengan level signifikansi 5% untuk 80 responden menjelaskan bahwa inner model akan signifikan jika nilai T-Statistic lebih besar dari T-Tabel sebesar 1,664.

Tabel 4. T-Statistics

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T-Statistic	PValue
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,382	0,400	0,073	5,264	0,000
Disiplin Kerja -> Kompensasi	0,362	0,390	0,098	3,696	0,000
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,210	0,216	0,105	2,002	0,046

Pada tabel 4 dapat diartikan bahwa nilai *original sample* adalah nilai koefisien yang menunjukkan kekuatan pengaruh dari suatu *latent variable* ke *latent variable* lainnya sedangkan nilai pada kolom sampel mean (M) menunjukkan nilai tengah dari *path coefficient* sedangkan *standard deviation* (STDEV) dan *standar error* (STDERR) menunjukkan nilai simpang dan



error pada sampel mean nilai T-statistik untuk melihat nilai T-hitung yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis.

T-Statistik pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 5,264 lebih besar dari T-Tabel 1,664 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil daripada 5% yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. T-Statistik pada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi menunjukkan angka 3,696 lebih besar dari T-Tabel 1,664 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil daripada 5% yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi. T-Statistik pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 2,002 lebih besar dari T-Tabel 1,664 dengan nilai probabilitas 0,046 yang lebih kecil daripada 5% yang artinya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung

SmartPLS 3 telah menyertakan hasil penghitungan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang bermanfaat dalam menganalisis kekuatan hubungan variabel mediator dengan variabel yang lain. Mediasi terjadi bila sebuah variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Perubahan pada variabel bebas menyebabkan perubahan pada variabel mediator dan akhirnya menyebabkan perubahan juga pada variabel terikat. Dalam tulisan ini, penulis menggunakan model mediasi sederhana, yaitu hanya ada satu variabel mediator.

Untuk menganalisis model mediasi sederhana ini, penulis mengadopsi alur yang dibuat oleh Zhao dkk. (2010).

Gambar 5 Model Mediasi Sederhana

Gambar 5 di atas merupakan model mediator sederhana. Analisis pengaruh mediasi memanfaatkan nilai-nilai berikut :

$c$  adalah efek langsung (direct effect),

Perkalian antara  $axb$  sama dengan efek tidak langsung (indirect effect),

$c + ( axb )$  sama dengan pengaruh total (total effect).

Menurut Zhao et al (2010) membagi efek mediasi menjadi lima kelompok, yaitu :

1) Complementary ( partial mediation ) bila  $axb$  signifikan,  $c$  signifikan, dan  $axbxc$  signifikan.

2) Competitive (partial mediation) bila  $axb$  signifikan,  $c$  signifikan, namun  $axbxc$  tidak signifikan

3) Indirect-only (full mediation) bila  $axb$  signifikan, namun  $c$  tidak signifikan

4) Direct-only (no mediation) bila  $axb$  tidak signifikan, namun  $c$  signifikan

5) No effect (no mediation) bila  $axb$  tidak signifikan dan  $c$  tidak signifikan

Tabel 5 Evaluasi Pengaruh Tidak Langsung

Notasi $axb$	Indirect Effect (Tstatistic $axb$ )	Direct Effect (nilai $c$ )	Status efek mediasi
(X -> M)(M -> Y) (3,696)(2,002)	7,3993 (Signifikan)	(X -> Y) 5,264 (Signifikan)	Complementary (Partial Mediation)

Berdasarkan pada tabel 5 Evaluasi pengaruh tidak langsung, pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi kompensasi mempunyai nilai T-Statistik lebih besar 7,399 daripada nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan senilai 5,264. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi jika disertakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dampaknya positif menjadi lebih besar.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dijelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kompensasi, artinya disiplin karyawan di perusahaan dapat meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan. Sedangkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi jika dimasukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh sangat



besar terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Adjorlolo, S., & Egbenya, D. L. (2020). A twin disaster: Addressing the COVID-19 pandemic and a cerebrospinal meningitis outbreak simultaneously in a low- resource country. *Global Health Action, 13*(1).  
<https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1795963>
- Alwy Al-beity, F., Pembe, A. B., Kwezi, H. A., Massawe, S. N., Hanson, C., & Baker, U. (2020). “We do what we can do to save a woman” health workers’ perceptions of health facility readiness for management of postpartum haemorrhage. *Global Health Action, 13*(1).  
<https://doi.org/10.1080/16549716.2019.1707403>
- Ayebare, E., Jonas, W., Ndeezi, G., Nankunda, J., Hanson, C., Tumwine, J. K., & Hjelmstedt, A. (2020). Fetal heart rate monitoring practices at a public hospital in Northern Uganda—what health workers document, do and say. *Global Health Action, 13*(1).  
<https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1711618>
- Chen, S., Mei, Y., & Zhang, Z. (2020). Perceived Social Support in Stroke Survivors and Their Caregivers during Rehabilitation in the Community: a Qualitative Study [社区脑卒中患者及其照顾者在康复过程中感知社会支持的质性研究]. *Chinese General Practice, 23*(35), 4503–4507.  
<https://doi.org/10.12114/j.issn.1007-9572.2020.00.106>
- Cohen, I. J., & Rymer, A. M. (2020). Cross-NASA divisional relevance of an Ice Giant mission: Ice Giant cross-NASA science relevance. *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences, 378*(2187).  
<https://doi.org/10.1098/rsta.2020.0222>
- Gao, X., Xu, W., Hou, Y., & Ouyang, Z. (2020). Market-based instruments for ecosystem services: framework and case study in Lishui City, China. *Ecosystem Health and Sustainability, 6*(1).  
<https://doi.org/10.1080/20964129.2020.1835445>
- Gong, N., Li, P., Shan, J., & Ouyang, Y. (2020). Data-driven identification and modeling of earthquake-excited building structures regarding soil-structure interaction. *Structural Design of Tall and Special Buildings, 29*(18).  
<https://doi.org/10.1002/tal.1808>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara. He, G.,

- Zheng, S., Wen, X., Wang, Y., Sun, Z., & Lu, W. (2020). Implementation Effectiveness of the National Essential Public Health Services: a Qualitative Interview Study Using Grounded Theory [基于扎根理论的基本公共卫生服务实施效果质性研究]. *Chinese General Practice*, 23(34), 4309–4314. <https://doi.org/10.12114/j.issn.1007-9572.2020.00.578>
- Hu, X., Wang, H., Ying, Y., Wang, M., Zhang, C., Ding, Y., ... Zang, Z. (2020). Methylammonium chloride as an interface modifier for planar-structure perovskite solar cells with a high open circuit voltage of 1.19V. *Journal of Power Sources*, 480. <https://doi.org/10.1016/j.jpowsour.2020.229073>
- Ilyushin, A. S., Tereshina, I. S., Pankratov, N. Y., Aleroeva, T. A., Umhaeva, Z. S., Karpenkov, A. Y., ... Tereshina-Chitrova, E. A. (2020). The phenomenon of magnetic compensation in the multi-component compounds (Tb,Y,Sm)Fe<sub>2</sub> and their hydrides. *Journal of Alloys and Compounds*, 847. <https://doi.org/10.1016/j.jallcom.2020.155976>
- Jackson, A., Forsberg, B., Chansa, C., & Sundewall, J. (2020). Responding to aid volatility: government spending on district health care in Zambia 2006–2017. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1724672>
- N. (2020). Implementation of the INTERGROWTH-21st gestational dating and fetal and newborn growth standards in Nairobi, Kenya: women's experiences with ultrasound and newborn assessment: Women's experiences with ultrasound and newborn assessment in peri-urban Kenya. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1770967>
- Jung, H., & Lee, B. G. (2020). Research trends in text mining: Semantic network and main path analysis of selected journals. *Expert Systems with Applications*, 162. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113851>
- Konda, K., Moodakare, S. B., Kumar, P. L., Battabyal, M., Seth, J. R., Juvekar, V. A., & Gopalan, R. (2020). Comprehensive effort on electrode slurry preparation for better electrochemical performance of LiFePO<sub>4</sub> battery. *Journal of Power Sources*, 480. <https://doi.org/10.1016/j.jpowsour.2020.229073>
- Koon, A. D., Hoover, J., Sonthalia, S., Rosser, E., Gore, A., & Rao, K. D. (2020). In-service nurse mentoring in 2020, the year of the nurse and the midwife: learning from Bihar, India. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1823101>

- Kuruneru, S. T. W., Vafai, K., Sauret, E., & Gu, Y. (2020). Application of porous metal foam heat exchangers and the implications of particulate fouling for energy-intensive industries. *Chemical Engineering Science*, 228. <https://doi.org/10.1016/j.ces.2020.115968>
- Li, Y., Xiang, Z., Chen, K., & Wang, X. (2020). An improved spatial subsidy approach for ecological compensation in coastal seascapes for resilient land-sea management. *Journal of Environmental Management*, 276. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.111305>
- Liao, Y., Jiang, G., Wang, K., Al Qunaynah, S., & Yuan, W. (2020). Effect of steel slag on the hydration and strength development of calcium sulfoaluminate cement. *Construction and Building Materials*, 265. <https://doi.org/10.1016/j.conbuildmat.2020.120301>
- Makinde, O. A., Odimegwu, C. O., Udoh, M. O., Adedini, S. A., Akinyemi, J. O., Atobatele, A., ... Orobaton, N. (2020). Death registration in Nigeria: a systematic literature review of its performance and challenges. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1811476>
- Marin, A., Rossi, S., & Zen, C. (2020). Size-based scheduling for TCP flows: Implementation and performance evaluation. *Computer Networks*, 183. <https://doi.org/10.1016/j.comnet.2020.107574>
- Mduzana, L., Tiwari, R., Lieketseng, N., & Chikte, U. (2020). Exploring national human resource profile and trends of Prosthetists/Orthotists in South Africa from 2002 to 2018. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1792192>
- Öhman, J., Larsson, M., Kashiha, J., & Agardh, A. (2020). 'Fighting an uphill battle': a qualitative study of the challenges encountered by pharmacy workers when providing services to men who have sex with men in Dar es Salaam, Tanzania. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1770985>
- Pun, K. D., Tjomsland, T. R., Infanti, J. J., & Darj, E. (2020). 'Violence exists to show manhood': Nepali men's views on domestic violence—a qualitative study. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1788260>
- Riccò, M., Vezzosi, L., & Mezzoiuso, A. G. (2020). Occupational Eye Injuries in the agricultural settings: a retrospective study from North-Eastern Italy. *Acta Bio-Medica :Atenei Parmensis*, 90(4), 457–467. <https://doi.org/10.23750/abm.v90i4.7602>

- Sinambela, L. P. & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Bejo, Siswanto (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uwizeye, D., Karimi, F., Otukpa, E., Ngware, M. W., Wao, H., Igumbor, J. O., & Fonn, S. (2020). Increasing collaborative research output between early-career health researchers in Africa: lessons from the CARTA fellowship program. *Global Health Action*, 13(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1768795>
- Veithzal, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Work management..* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wu, X., Xu, L., Wang, J., Yang, D., Zhang, M., & Li, X. (2020). Discharge performance recovery of a solid oxide fuel cell based on a prognostic-based control strategy. *Journal of Power Sources*, 480. <https://doi.org/10.1016/j.jpowsour.2020.229102>
- Xu, X., Wang, L., Sun, M., Fu, C., Bai, Y., Li, C., & Zhang, L. (2020). Climate change vulnerability assessment for smallholder farmers in China: An extended framework. *Journal of Environmental Management*, 276. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.111315>
- Yuan, M., Fu, H., Han, Y., Chen, J., & Fang, Y. (2020). Mediation and moderated mediation in the relationships among income condition, depression, cognition and residence among older adults in China. *Geriatrics and Gerontology International*, 20(10), 860–866. <https://doi.org/10.1111/ggi.13987>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
- Zhou, J., Wu, J., & Gong, Y. (2020). Valuing wetland ecosystem services based on benefit transfer: A meta-analysis of China wetland studies. *Journal of Cleaner Production*, 276. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122988>
- Zhou, S., Zhang, Q., Gao, R., Chang, H., Xin, X., Li, S., ... Wang, Y. (2020). High-accuracy atmospheric turbulence compensation based on a Wirtinger flow algorithm in an orbital angular momentum-free space optical communication system. *Optics Communications*, 477.