



## Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT. Pegadaian CPS Batu Biru Bangkalan)

Bayu Ariyadi<sup>1\*</sup>, Indra Prasetyo<sup>2</sup>, Chamariyah<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Manajemen, FEB, Universitas Wijaya Putra Surabaya, Indonesia

Email: [bayu.ariyadi@pegadaian.co.id](mailto:bayu.ariyadi@pegadaian.co.id)<sup>1\*</sup>, [indra.tboc@gmail.com](mailto:indra.tboc@gmail.com)<sup>2</sup>, [chamariyah72@gmail.com](mailto:chamariyah72@gmail.com)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Babat Jerawat, Kec. Pakal, Surabaya, Jawa Timur 60197

\*Korespondensi Penulis

**Abstract:** Bayu Ariyadi, 2025. *The Influence of Compensation on Employee Performance through Work Discipline as a Mediating Variable: A Study on Employees at PT CPS Batu Pawnshop Blue Bangkalan.* This explanatory study employs a quantitative research approach with a sample of respondents from PT CPS Batu Pawnshop in Blue Bangkalan. Data analysis is conducted using Smart PLS (Partial Least Squares) method. The objectives of the study are: 1) To examine and analyze the direct effect of compensation on employee performance at PT CPS Batu Pawnshop Blue Bangkalan; 2) To examine and analyze the direct effect of compensation on work discipline at PT CPS Batu Pawnshop Blue Bangkalan; 3) To examine and analyze the direct effect of work discipline on employee performance at PT CPS Batu Pawnshop Blue Bangkalan; 4) To examine and analyze the indirect effect of compensation on employee performance at PT CPS Batu Pawnshop Blue Bangkalan, mediated by work discipline. The results of the study show that: 1) The p-value for the compensation-performance relationship is 0.159, indicating that compensation has a positive but not significant effect on employee performance, as the significance value (0.159) is greater than 0.05; 2) The p-value for the compensation-discipline relationship is 0.005, indicating that compensation has a significant positive effect on work discipline, as the significance value (0.005) is less than 0.05; 3) The p-value for the discipline-performance relationship is 0.000, indicating that work discipline has a significant positive effect on employee performance; 4) The p-value for the compensation-discipline-performance relationship is 0.021, indicating that compensation has a significant positive effect on both work discipline and employee performance.

**Keywords:** Compensation; Discipline Work; Job Satisfaction; Performance Employee; Smart PLS.

**Abstrak:** Bayu Ariyadi, 2025. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Karyawan di PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan. Penelitian eksplanatif ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan sampel responden dari PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Smart PLS (Partial Least Squares). Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan; 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja di PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan; 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan; 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT CPS Batu Pegadaian Blue Bangkalan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Nilai p untuk hubungan kompensasi-kinerja adalah 0,159, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi (0,159) lebih besar dari 0,05; 2) Nilai p untuk hubungan kompensasi-disiplin adalah 0,005, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, karena nilai signifikansi (0,005) lebih kecil dari 0,05; 3) Nilai p untuk hubungan disiplin-kinerja adalah 0,000, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) Nilai p untuk hubungan kompensasi-disiplin-kinerja adalah 0,021, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Smart PLS

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia karena memiliki peran sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Berbagai pendekatan dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia mengikuti perkembangan zaman serta untuk kepentingan organisasi dimasa depan agar mampu mewujudkan tujuan. Dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Memahami pentingnya peran aktif, pada setiap pegawai di era global saat ini, salah satu upaya harus dicapai oleh organisasi adalah meningkatkan kualitas pegawai dalam organisasi melakukan berbagai aktifitas organisasi yang dirancang secara keseluruhan agar menjadi lebih efektif dan bekerja lebih efisien. Program ini diperlukan karena pegawai, pekerjaan dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai sebagai asset utama organisasi yang memiliki peran penting terhadap maju dan berkembangnya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena kinerja pegawai menjadi pondasi yang paling penting bagi suatu organisasi, dapat disimpulkan semakin tinggi kinerja pegawai di organisasi maka semakin bagus pula kualitas pegawai yang dimiliki organisasi tersebut.

Kinerja pegawai adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan sulit tercapai.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang pegawai dibutuhkan peran pimpinan dan manajemen untuk mendorong pegawai khususnya untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja. Hal ini bisa dilakukan dengan berbagai factor misalkan pemberian kompensasi, peningkatan disiplin kerja agar pegawai bekerja mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan serta mencapai visi dan misi organisasi sebagai bentuk tanggung jawab pekerjaan.

PT. Pegadaian Syariah Telaga Biru Bangkalan sebagai objek penelitian ini adalah Lembaga Keuangan Non Bank (LKNB) yang bergerak di Indonesia khususnya di Kabupaten

Bangkalan mempunyai peran sangat penting dalam membantu memberikan Solusi/pinjaman keuangan kepada nasabah dengan jaminan meliputi unit usahanya yaitu gadai, pembiayaan dan jasa lainnya berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Syariah). Dalam mewujudkan tujuan kinerja organisasi, PT. Pegadaian CPS Telaga Biru bangkalan mempunyai peran sangat penting untuk meningkatkan inkerja pegawai yang dimiliki. Pentingnya kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru bangkalan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam memotivasi pegawai agar tujuan yang diharapkan organisasi tercapai sesuai harapan. Agar kinerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor-faktor internal individu pegawai yang meliputi kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2021:96) menyatakan bahwa kinerja dan kompensasi sangat berkaitan erat. Seorang pegawai akan bekerja lebih baik manakala mendapatkan perhatian dari Perusahaan dengan pemberian kompensasi. Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka perlu diupayakan pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja pegawai memberikan faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah kompensasi yang diterima serta aspek lainnya.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Meningkatkan kinerja tidak terlepas dari salah satu alasan utama seseorang bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kaitannya dengan kompensasi dan kinerja pegawai merupakan kunci sukses bagi organisasi khususnya organisasi PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan adalah pemberian kompensasi yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada para pegawainya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan organisasi. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Program kompensasi PT. Pegadaian CPS Telaga Biru mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik

akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif dan membuat pegawai bekerja sesuai dengan apa yang menjadi keinginan dan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2021).

Sistem kompensasi ini akan menciptakan kemauan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Selain itu, besar kecilnya kompensasi juga merupakan ukuran terhadap prestasi atau kinerja Pegawai. Sutrisno (2022:181) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat dikatakan juga merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, finansial maupun non finansial yang didapatkan pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai.

Melalui program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial (langsung) dan non finansial (tidak langsung) menjadi hal penting untuk diperhatikan oleh instansi organisasi. Hal tersebut dikarenakan melalui kompensasi dapat mencerminkan upaya instansi organisasi untuk mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, sehingga kedua komponen tersebut terbukti lebih efektif dalam pemeliharaan tenaga kerja untuk memotivasi para pegawai dalam usaha meningkatkan atas kinerja yang telah dicapai oleh mereka dalam bekerja di instansi organisasi. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi pegawai maka organisasi sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, maka hal ini perlu perhatian pada PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan yang merupakan sebuah lembaga keuangan non perbankan yang mempunyai target kerja agar

tercapai dimana dalam menunjang aktivitas organisasi maka salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah dengan memperhatikan masalah kompensasi, sebab kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompensasi pada umumnya dapat difungsikan sebagai tuntutan dan kewajiban yang mengikat organisasi dan para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan di PT. Pegadain CPS Telaga Biru. Dengan menerapkan kompensasi, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai mengarah dan sesuai dengan visi dan misi serta rencana strategis organisasi.

Studi empiris tentang hubungan kompensasi terhadap kinerja dilakukan oleh Reza dan Gupron (2020) pada karyawan PT. Bintang Parabola, serta peneliti lainnya yaitu Silvia, (2021), melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari level Kepala Bagian hingga Manajer Senior atau yang langsung terlibat dalam proses produksi dan fungsi pendukung lainnya di perusahaan, hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disini lain peneliti Sevnica dan Alex, (2022) pada topik penelitian yang sama, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini merupakan *gab research* penelitian yang memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan, serta membuktikan apakah benar terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya melalui berbagai upaya-upaya yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif dengan upaya memberikan kompensasi agar kepuasan kerja pegawai meningkat yang pada akhirnya pegawai akan memiliki kinerja yang baik dan terus mengembangkan keahliannya agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. Karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan penghargaan dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi memberikan dampak positif terhadap pencapaian kepuasan kerja. Dimaksudkan dengan adanya pegawai berkinerja baik maka akan mendapatkan imbalan sesuai dengan hasil kerjanya dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Sebagaimana diketahui kepuasan seseorang diakumulasikan atas kebutuhan-kebutuhan mereka terpenuhi. Jika harapan/kebutuhan terpenuhi kepuasan kerja tercapai dan selanjutnya dapat menumbuhkan komitmen pada organisasi dan kinerja bisa meningkat optimal. Kepuasan kerja tercapai jika kebutuhan pegawai terpenuhi melalui pekerjaannya. Faktor kepuasan kerja

dapat difungsikan mendorong pegawai menumbuhkembangkan semangat kerja, berkomitmen dan loyal terhadap pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang diharapkan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak akan lepas dari disiplin kerja para pegawai. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai semakin meningkat dalam suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan yang hendak dicapai semua organisasi manapun. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2021) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh pegawai yang ada diorganisasi tersebut. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak. Menurut Hasibuan, (2021:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya apabila pegawai tunduk atau patuh pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja pegawai. Simamora, (2019:310) menyatakan bahwa: disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di

dalam suatu organisasi. Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan masing-masing pegawai tentunya berbeda-beda padahal seluruh peraturan yang ada berlaku kepada seluruh pegawai yang bekerja di suatu organisasi. Disiplin kerja ini merupakan sebuah sikap positif yang tentunya terjadi tanpa adanya kesadaran yang tinggi dari masing-masing pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang ada di organisasi tersebut baik itu organisasi swasta ataupun suatu organisasi negeri atau pemerintah. Sikap disiplin yang baik dari para pegawai tentu sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Dalam hal ini pemerintah/pimpinan tentu mengharapkan adanya etos kerja yang baik serta disiplin kerja dari para pegawai yang merupakan pelayan masyarakat yang harus memberikan usaha maksimal dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan publik.

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri para pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja tim di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Siagian, (2021) yang mengemukakan pentingnya disiplin kerja sebagai factor penggerak organisasi dan penentu maju mundurnya organisasi ini sejalan dengan studi empiris peneliti terdahulu yang mengkaji tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara, dilakukan oleh Wasmiana, (2021); hasil studi empiris peneliti ini menengemukakan adanya pengaruh yang sangat berarti/signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan diperkuat oleh peneliti Septianingsih, dkk (2020) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Disisi lain hasil penelitian dengan kajian yang sama hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dilakukan Alfarizi, dkk (2022), dan Nurmawati dkk., (2022) tentang hubungan disiplin kerja pada kinerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *gap research* tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan, mengetahui dan menganalisis apakah benar disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai manakala menggunakan objek penelitian yang berbeda

Studi literatur Siagian, (2021) ini sejalan dengan hasil studi empiris Wasmiana, (2021); Septianingsih, dkk (2020); Alfarizi, dkk (2022), dan Nurmalawati dkk., (2022) sehingga memberikan landasan pada peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dan ketertarikan untuk mengkaji lebih dalam tentang kajian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan. Penggunaan objek yang berbeda ini tentu memiliki karakteristik yang berbeda pula dan diharapkan mampu menjawab persoalan yang terjadi di lapangan. yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan, guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, tujuan Pegadaian Syariah Telaga biru Bangkalan adalah; 1) Memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa keuangan yang sesuai dengan syariah, 2) Membantu masyarakat yang membutuhkan pinjaman dengan syarat mudah, 3) Menjaga kesejahteraan masyarakat melalui pembiayaan yang cepat, mudah dan terjangkau, 4) Besarnya pinjaman yang didapat nasabah sesuai ketentuan berdasarkan dari jumlah agunan. Dalam menjalankan tugas operasionalnya, tentunya Pegadaian Syariah Telaga biru Bangkalan mengalami pasang surut dalam pencapaian kinerja pegawai dan target kerja, target kerja tidak tercapai sesuai harapan. Hal menjadi tanggung jawab pimpinan dan semua unsur organisasi dituntut bekerja semakin optimal. Berbagai upaya telah dilakukan melalui peningkatan kinerja pegawai, pemberian kompensasi dan peningkatan disiplin kerja.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan awal peneliti di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru terdapat fenomena bahwa kinerja pegawai tidak tercapai sesuai harapan organisasi. Hal ini diduga disebabkan oleh berbagai factor diantaranya: kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai paling banyak berpendidikan Strata satu (S1) dan strata dua (Magister), namun berdasarkan pengamatan penelitian masih dijumpai bahwa pegawai kurang cekatan dalam bekerja; kurang tanggap dalam memberikan pelayanan kepada nasabah serta target kerja tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Ditinjau dari sisi kompensasi: kompensasi yang diterima tidak sesuai jam lembur, dan insentif yang diterima tidak sesuai harapan pegawai. Berkaitan kepuasan kerja; kurangnya perhatian organisasi untuk memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai; dan kurangnya pemberian kompensasi pada setiap pegawai yang selalu bekerja dengan baik sehingga menjadi kurang termotivasi meskipun manajemen telah berupaya memberikan kompensasi semaksimal mungkin. Ditinjau dari sisi disiplin kerja; diketahui



bahwa banyak pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik yaitu memiliki sikap/perilaku kurang profesional, dan bekerja hanya sebatas standar/kurang optimal dalam melayani nasabah.

Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena dipaparkan berkaitan kurang optimalnya kinerja pegawai PT. Pegadaian Telaga Biru, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi (Studi Pada PP. Pegadaian CPS Telaga Biru bangkalan)”**.

### **Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan yang ada pada penelitian ini, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

a) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan? b) Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan? c) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan? d) Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan yang dimediasi oleh disiplin kerja?

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan. b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung kompensasi terhadap disiplin kerja PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan. c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan. d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

*Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)*

Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang kompensasi oleh disiplin kerja.

Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan konseptual baru tentang konseptual pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

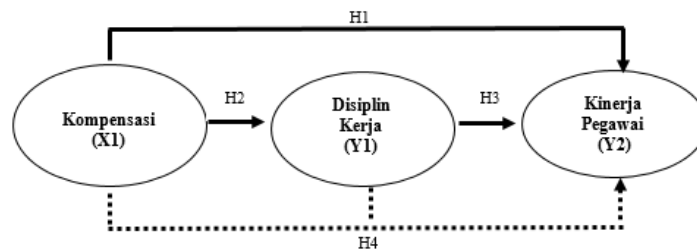
*Manfaat praktis*

Bagi pimpinan di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan melalui faktor kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Bagi Manajemen di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja pegawai di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada bahasan diatas, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dirumuskan kerangka berpikir penelitian. Untuk mempermudah orang lain memahami tentang kerangka pemikiran penelitian tersebut selanjutnya ditunjukkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1 berikut ini:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

The research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research results and the theoretical basis used in the research, including the relationship between influential variable (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, et al. 2024:142-160). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022: 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024: 150). This research will be conducted in three phases: measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970).

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2022).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan yang berjumlah 35 orang. Adapun sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu pegawai di PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan sebanyak 35 orang, metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Metode *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel, dimana jumlah sampel penelitian sama dengan jumlah populasi.

## 3. HASIL PENELITIAN

### Uji signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Uji signifikansi koefisien path pada model structural.

| Korelasi                                      | P Values | Keterangan       |
|-----------------------------------------------|----------|------------------|
| Kompensasi → Kinerja pegawai                  | 0.159    | Tidak Signifikan |
| Kompensasi → Disiplin kerja pegawai           | 0.005    | Signifikan       |
| Disiplin Kerja → Kinerja pegawai              | 0.000    | Signifikan       |
| Kompensasi → Disiplin kerja → Kinerja pegawai | 0.021    | Signifikan       |

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2025

Berdasarkan tabel 1 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai *p-value* > sig. 0,05 (H1) Variabel signifikan karena nilai *p-value* < sig. 0,05 (H2, H3, H4, H5, H6, dan H7).

### Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Path Coefficiencies.

| Relasi                                        | P Values | Keterangan              |
|-----------------------------------------------|----------|-------------------------|
| Kompensasi → Kinerja pegawai                  | 0.159    | H <sub>1</sub> ditolak  |
| Kompensasi → Disiplin kerja pegawai           | 0.005    | H <sub>2</sub> diterima |
| Disiplin Kerja → Kinerja pegawai              | 0.000    | H <sub>3</sub> diterima |
| Kompensasi → Disiplin kerja → Kinerja pegawai | 0.021    | H <sub>4</sub> diterima |

*Sumber: Data diolah, smartPLS, 2025*

Berdasarkan tabel 2 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Nilai *p-values* pada tabel 2 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

#### *Uji pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.159 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi tersebut berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.159 > 0.05$ , maka hipotesis 1 ditolak.

#### *Uji pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai.*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0.005 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.005 < 0.05$ , hipotesis 2 diterima.

#### *Uji pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karena nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 3 diterima.

#### *Uji pengaruh Kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai*

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 0.021 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha=0.05$ , hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai karena nilai signifikansi  $0.021 < 0.05$ , hipotesis 4 diterima.

## Uji Pengaruh Langsung

**Tabel 3.** Pengujian Pengaruh Langsung.

| Korelasi                            | Original Sample | Keterangan       |
|-------------------------------------|-----------------|------------------|
| Kompensasi → Kinerja pegawai        | 0.163           | Pengaruh Positif |
| Kompensasi → Disiplin kerja pegawai | 0.437           | Pengaruh Positif |
| Disiplin Kerja → Kinerja pegawai    | 0.729           | Pengaruh Positif |

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2025

Hasil pengaruh langsung jalur kompensasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yaitu 0.163, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.437, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.729, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## Uji Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 4.** Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.

| Korelasi                                      | Original Sample | Keterangan       |
|-----------------------------------------------|-----------------|------------------|
| Kompensasi → Disiplin kerja → Kinerja pegawai | 0.318           | Pengaruh Positif |

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2025

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.318. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompensasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai.

## Pembahasan

*H1. Kompensasi Memiliki Pengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan*

Berdasarkan variabel kompensasi yaitu memiliki pengaruh positif dari kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai artinya bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai mampu menciptakan kompensasi yang adil, transparan, dan meningkatkan kinerja terhadap pegawai. Berdasarkan penelitian ini dari hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel 0.159 > 0.05, maka hipotesis 1 ditolak. Kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS

Batu Biru Bangkalan dapat diartikan bahwa kompensasi tersebut berpengaruh tetapi tidak signifikan. Dalam hal ini dapat diketahui dari perbedaan hasil penelitian ini yaitu bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Asniwati (2022) “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Angel Kralita Poluakan, dkk (2019:72), pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepada mereka diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang baik dapat ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terpenting peningkatan hasil kerjanya yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. Hendri Mayanta Tarigan, Andrian K Tarigan (2020:665), pada suatu pekerjaan harus efektif dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi.

Aniswati, (2022:1164) salah satu aspek terpenting bagi setiap pegawai dan bagi perusahaan tujuannya untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan adil, transparan, dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia berkerja. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap pegawai.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada pegawai tidak hanya berbentuk uang, tetapi juga dapat diketahui berupa barang dan jasa pelayanan. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## *H2.Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Disiplin Kerja PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan*

Berdasarkan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan mengindikasikan bahwa rata-rata responden merespon baik tentang selalu hadir/masuk kerja sesuai ketentuan yang berlaku, artinya bahwa

kompensasi terhadap disiplin kerja mampu menciptakan kedisiplinan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja terhadap pegawai. Berdasarkan penelitian ini dari hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel  $0.005 < 0.05$ , hipotesis 2 diterima. Kompensasi terhadap disiplin kerja PT Pegadaian CPS Batu Biru Bangkalan dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja PT Pegadaian CPS Batu Biru Bangkalan. Dalam hal ini diketahui dari hasil penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan, karena belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.

Nabilatuz Zulfa Fitri (2023:3) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh gaji sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi bisa disebut pendapatan yang berbentuk uang, jasa langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik perusahaan seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi. Ada beberapa indikator Kompensasi, antara lain: (1) Upah atau Gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan.

Ramadhani, dkk (2023:121) Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak terlambat kerja, dan sebagainya apabila perusahaan dapat memberikan kompensasi (balas jasa) yang layak. Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut, maka semua pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan tetap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Vera Riska Harahap, dkk (2023:143) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja individu untuk secara rutin, ulet secara terus-menerus serta melakukan pekerjaan menurut peraturan dan tidak menyalahi peraturan yang sudah dibuat mengartikan disiplin kerja merupakan sikap hormat atas aturan dan kebijakan perusahaan yang ada pada individu pekerja, yang membuat pekerja bisa beradaptasi serta sukarela mematuhi aturan serta kebijakan perusahaan. Indikator disiplin kerja, yaitu: 1.) Frekuensi Kehadiran; 2.) Tingkat Kewaspadaan; 3.) Ketaatan Pada Standar Kerja; dan 4.) Etika Kerja.

### *H3. Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan*

Berdasarkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan mengindikasikan bahwa rata-rata responden merespon baik artinya bahwa disiplin kerja harus memiliki kemampuan yang



mendukung dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang mampu menciptakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penelitian ini dari hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel  $0.000 < 0.05$ , hipotesis 5 diterima. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan. Dalam hal ini diketahui dari hasil penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.

Nevanka E.A Rarung, dkk (2021) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sebab oleh karena itu kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan kebijakan di koperasi. Syafrina, (2021) Disiplin merupakan perbuatan atau suatu tingkah laku yang patuh, menghormati, dan menghargai pada peraturan tertulis atau tidak tertulis, serta pegawai dapat menerima sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Sunarsi, (2018) disiplin adalah daya dorong bagi anggota organisasi dalam melakukan tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya dengan tugasnya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu.

Hasyim, dkk (2020), kinerja pegawai adalah pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan dengan hasil kerja yang diketahui secara kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah pencapaian target yang diperoleh dari sumbangsih kerja yang bisa diberikan suatu bagian yang ada dalam suatu perusahaan. Fitriano, dkk (2020) kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing dan wewenang yang dimiliki dengan legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

#### *H6.Kompensasi Memiliki Pengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja PT. Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan*

Berdasarkan variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan mengindikasikan bahwa rata-rata responden merespon baik artinya bahwa jika pimpinan memberikan kompensasi secara tidak langsung pada karyawannya yang berprestasi. Berdasarkan penelitian ini dari hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel  $0.021 < 0.05$ , hipotesis 6 diterima. Dalam hal ini diketahui dari hasil

penelitian ini menjadi keterbaruan penelitian yang dilakukan karena belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian CPS Telaga Biru Bangkalan.

Mangkuprawira, (2020) merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Handoko, (2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins, (2020) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024:82)

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019: 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024: 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024: 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, et. al. 2025: 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021: 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021: 76 - 82).

#### 4. KESIMPULAN

a) Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 1 ditolak. b) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, maka hipotesis 2 diterima. c) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 3 diterima. d) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, maka hipotesis 4 diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andi, O., & Novita, E. (2016). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.
- Asniwati. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 2599-3410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.716>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). The effect of training and compensation to employee performance at BPMPD Province North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838-1847.
- Chevy, H. S., Deddy, N. C. A., Yeti, B. R., & Yusuf, M. (2022). Effect of competence and compensation on employee performance. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(6).
- Clara, I., Hendra, T., & Christoffel. (2017). Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2808-2818.
- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 7(1), 23-36. <https://doi.org/10.30996/jea17.v7i01.6551>
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13-21. <https://doi.org/10.25139/sng.v10i1.1463>
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94-114. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.34>
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76-82. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.28>
- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 1-98.
- Gupron, M. R. P. (2020). Employee performance models: Competence, compensation, and motivation (Human resources literature review study). 2(1), 2686-6331. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.629>
- Harahap, V. R., et al. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Alam Lestari Padang. *Jurnal Matua*, 5(3).

- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142-160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Istanti, E., Kusumo, B., & N., I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika*, 45(8), 1-10. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v8i1.180>
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27-36. <https://doi.org/10.30996/jmm.v6i02.2994>
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659-2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Poluakan, A. K., et al. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2). <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Bramastyo, K. N., & RM. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(5), 968-977. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i5.2367>
- Ramadhani, et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rarung, N. E. A., et al. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Productivity*, 2(3). <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1214>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rumawas, W. (2019). The impacts of human resource development, organizational commitment, and compensation on employee performance (A study conducted at Sulut Bank in North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(8), 24-30.
- Sholeh, A., Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Siagian, S. P. (2021). *Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2163>
- Sridaryono, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99-111. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1705>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT. INDO ZINC DIECASTING di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83-92. <https://doi.org/10.55606/jaem.v1i3.33>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.