

PERAN MEDIASI KOMPENSASI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PASAR SEWAKADARMA KOTA DENPASAR

Ni Ketut Ari Anggraeni¹, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati², Ary Wira Andika³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
arianggraini365@gmail.com¹, sintyasaraswati@unmas.ac.id², arywira@unmas.ac.id³

ABSTRAK

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran mediasi kompensasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang berjumlah 679 orang. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang dari seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Kompensasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees are the most important element in determining the progress and decline of a company. The factors that can influence employee performance are compensation and work discipline. The aim of this research is to determine the mediating role of compensation on the influence of work discipline on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma, Denpasar City. The population in this study were all employees of Perumda Pasar Sewakadarma, Denpasar City, totaling 679 people. The sample of respondents in this research was 87 people from all employees. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma, Denpasar City. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma, Denpasar City. Work discipline has a positive and significant effect on compensation at Perumda Pasar Sewakadarma, Denpasar City. Compensation is able to mediate the influence of work discipline on employee performance. The compensation variable is the variable that most dominantly influences employee performance.

Keywords: *compensation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Lukito, 2021). Menurut Hidayat dan Yusuf (2021), kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Menurut Sigalingging (2018), kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Menurut Hardiyanti (2022), suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri, karena dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Yusuf, dkk (2019), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya

(Firman, 2019). Menurut Dwianto (2019), keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, sedangkan kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Hartini dan Wahyuni (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yani (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suroto (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Putri, 2022). Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Fuaddi dan Marni (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rahayu, dkk (2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Sasana (2022) menyatakan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar merupakan perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Denpasar yang melaksanakan pelayanan umum dalam bidang pengelolaan area pasar, membina pedagang pasar, ikut membantu stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa yang berada di wilayah Pemerintah Kota Denpasar. Penilaian kinerja pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan pada tahun 2022 yang tercermin dari realisasi target kerja. Berikut disajikan data target dan realisasi kerja pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar tahun 2022. **Tabel 1**

Perbandingan Target dan Realisasi

Nama Unit	Target	Realisasi	Persentase (%)
Ketapian	1,427,992,800	1,430,714,234	100,2
Suci Sari Jaya	84,088,020	110,425,241	131,3
Abiantimbul	732,411,150	736,963,734	100,6
Badung Siang	5,107,502,371	4,661,862,201	91,3
Cokroaminoto	2,840,730,000	2,614,466,303	92,0
Kereneng	5,328,154,140	5,092,168,100	95,6
Asoka	2,391,741,000	2,267,436,847	94,8
Sanglah	2,225,485,482	2,105,405,818	94,6
Kumbasari	4,297,171,440	6,895,531,856	160,5
Gunung Agung	2,421,681,810	2,286,039,185	94,4
Lokitasari	1,270,062,102	1,283,222,159	101,0
Pidada	895,683,060	735,777,313	82,1
Satrya	901,685,880	710,005,761	78,7
Anyarsari	2,594,460,000	2,580,059,762	99,4
Unit Parkir	9,473,340,000	10,021,733,100	105,8
Total	45,319,429,254	43,531,811,614	96,1
Rata-rata			

Sumber: Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar (2023)

Berdasarkan Tabel 1, karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar mampu merealisasikan target sebesar 96,1% pada tahun 2022. Pencapaian realisasi dengan rata-rata sebesar 96,1% secara umum dapat dikatakan sudah maksimal, namun

kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target dan realisasi atau dengan kata lain capaian realisasi mencapai angka 100% atau melebihi. Selain target kerja, kinerja karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat dilihat dari penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai dengan 2022. Berikut disajikan penilaian kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma kota Denpasar tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Peran Mediasi Kompensasi pada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar”.

KAJIAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke tahun 1997 yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting*. Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja

adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019).

Kompensasi

Menurut Afandi (2021:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019:233), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

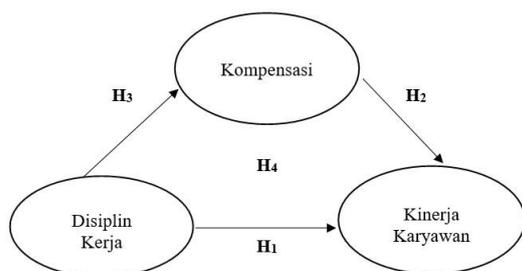
Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

HIPOTESIS

Adapun kerangka model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut. **Gambar 1**

Model Penelitian



Hipotesis:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
- H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
- H₄: Kompensasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, yang berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Hasanuddin nomor 1, Lantai III Pertokoan (Pasar) Suci Sari Jaya, Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang berjumlah 679 orang. sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang dari seluruh karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* berbasis varian atau yang biasa disebut *Partial Least Square* yang akan diuji menggunakan bantuan *software Smart PLS. SEM (Structural Equation Model)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan hasil bahwa perhitungan *outer loading* dari masing-masing indikator konstruk disiplin kerja, kinerja karyawan dan kompensasi memiliki koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan nilai *p-values* yaitu 0,000 yang signifikan pada tingkat alpha 0,05. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel laten adalah *valid* dan signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan *loading* faktor dari masing-masing indikator konstruk disiplin kerja, kinerja karyawan dan kompensasi mempunyai *loading* faktor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading* faktor dan dinyatakan *valid*. Perhitungan *AVE* menunjukkan seluruh konstruk > 0,50, sehingga memenuhi syarat *valid* berdasarkan kriteria *discriminant validity*. Perhitungan *reliability* menunjukkan bahwa nilai seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

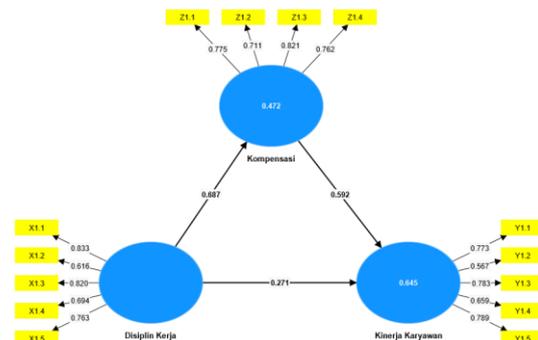
Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square* (R^2) menunjukkan nilai R^2 untuk disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,645, yang artinya kinerja karyawan sebesar 64,5% dipengaruhi oleh disiplin kerja, sedangkan sisanya 35,5% adalah faktor lain diluar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,645 tergolong model yang moderat menurut Chin (Lathan dan Ghozali, 2015:80). Nilai R^2 sebesar 0,472, ditunjukkan oleh pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya sebesar 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kompensasi, sisanya sebesar 52,8%

adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai R^2 sebesar 0,472 termasuk kategori moderat menurut Chin (Lathan dan Ghozali, 2015:80).

Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menunjukkan hasil perhitungan Q^2 sebesar 0,813 (81,3%) dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel disiplin kerja, kinerja karyawan dan kompensasi, sedangkan sisanya 18,7% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), sebagaimana dikemukakan oleh Lathan dan Ghozali (2015:80), maka model ini tergolong kuat. Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit* (*GoF*) menunjukkan hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,558, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit* (*GoF*) menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

Pengujian Hipotesis

Gambar 2 Diagram Path



Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS 4.0*. Seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 2, maka dapat buat tabel

mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Hubungan Langsung Antara Variabel Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dan Kompensasi

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Ket.
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,271	3,364	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja → Kompensasi	0,687	11,697	0,000	Signifikan
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,592	6,797	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari koefisien jalur antara disiplin kerja menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,271 dengan koefisien t-statistik sebesar 3,364 < t-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 1 (H₁), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat diterima.

2. Pengujian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari koefisien jalur antara kompensasi menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,592 dengan koefisien t-statistik sebesar 6,797 > t-tabel 1,96 dan nilai

signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2 (H₂), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat diterima.

3. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi

Pengujian dari koefisien jalur antara disiplin kerja menuju konstruk kompensasi sebesar 0,687 dengan koefisien t-statistik sebesar 11,697 > t-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 (H₃), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dapat diterima.

4. Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Mediasi

Pengujian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai mediasi, sebagaimana ditunjukkan hasil total *indirect effect* pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Perhitungan Total Indirect Effect

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Ket.
Disiplin Kerja → Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,407	6,165	0,000	Signifikan

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 3, pengujian dari koefisien jalur antara disiplin kerja melalui kompensasi menuju konstruk kinerja karyawan sebesar 0,407 dengan koefisien t-statistik sebesar $6,165 > t_{\text{tabel}} 1,96$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 4 (H_4), yang menyatakan bahwa kompensasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,271 dan signifikan pada *alpha* 5 persen (*p-value* $0,001 < 0,05$). Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Fuaddi dan Marni (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rahayu, dkk (2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin dan Sasana (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda

Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,592 dan signifikan pada *alpha* 5 persen (*p-value* $0,000 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Hartini dan Wahyuni (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yani (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suroto (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,687 dan signifikan pada *alpha* 5 persen (*p-value* $0,000 < 0,05$). Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka semakin terbuka untuk memperoleh kenaikan kompensasi.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang

dilakukan oleh Rahma (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi. Penelitian dari Pambudi, dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi.

Penelitian dari Utari (2020) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Mediasi

Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi sebagai mediasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,407 dan signifikan pada α 5 persen (p -value 0,000 < 0,05). Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka akan berimbas pada pemberian kompensasi sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja.

Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Rahma (2021) dalam penelitiannya juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. Utari (2020) dengan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berperan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka semakin terbuka untuk memperoleh kenaikan kompensasi. Kompensasi mampu menjadi mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin disiplin karyawan bekerja maka akan berimbas pada pemberian kompensasi sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A. And Bahari, A.F., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), Pp.85–92.
- Afdal, M. And Kasran, M., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jesyta*, 6(1), Pp.436–446.
- Ariska, S., 2019. Sela Ariska. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt. Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung*.
- Depitra, Panji S. And Soegoto, H., 2016. Tinjauan Pustaka Manajemen Pemasaran. 16(2), Pp.185–188.
- Bustomi, M.Y., Waluyati, L.R. And Hardyastuti, S., 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran Pt Pagilaran. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), Pp.119–129.
- Diastuti, M., 2021. ‘Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan’. *Kinerja*, 18(2), Pp.248–252.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. And Tukini, T., 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesyta (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), Pp.209–223.
- Fuaddi, H. And Marni, S., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. *Mapan : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, [Online] 2(2), Pp.150–164. Available At: <Https://Jurnal.Institute-Ehmri.Ac.Id/Index.Php/Mapan/Article/View/97>.
- Irawan, Kusjono And Suprianto, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3), Pp.176–185.
- Jayanto, J.E., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang). *Universitas Muhammadiyah Magelang*, [Online] Pp.1–57. Available At: <Http://Eprintslib.Ummgl.Ac.Id/1524/>.
- Kamal, F., Winarso, W. And Sulistio, E., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam)*, [Online] 15(2), Pp.38–49. Available At: <Http://Repository.Ubharajaya.Ac.Id/Id/Eprint/3235>.
- Lusiana, H. And Firdaus, F., 2018. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Al-Ulum : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1), Pp.112–122.
- Mahdi, A., 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X. *Progress In Retinal And Eye Research*, 561(3), Pp.52–53.
- Maisyuroh, M. And Ubaidillah, H., 2023. The Influence Of Work Motivation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Sidoarjo Motorcycle Shop.

- Academia Open*, 8(1), Pp.1–13.
- Manik, L.L.A. And Bancin, M.A., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), P.187.
- Muna, N. And Isnowati, S., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), Pp.1119–1130.
- Mundakir Dan Zainuri, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Cetak) *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 1(1), Pp.37–48.
- Nelizulfa, A., 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, [Online] 53(9), Pp.1689–1699. Available At: <[Http://Eprints.Ums.Ac.Id/Id/Eprint/66425](http://Eprints.Ums.Ac.Id/Id/Eprint/66425)>.
- Noviyudin, N. And Hidayat, S., 2018. Efek Mediasi Kompensasi Dalam Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Bina Marga Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 15(1), Pp.90–100.
- Osman, I.R. And Hermawati, O., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nitya Nandha Di Bogor. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), Pp.180–188.
- Pambudi, B., Lestari, S. And Rujito, L., 2022. The Effect Of Work Discipline On Employee Performance With Compensation As A Mediation. *International Sustainable Competitiveness Advantage*, 1(2), Pp.95–103.
- Rahayu, S. And Juhaeti, 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), Pp.176–187.
- Rahma, S., 2021. Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pemberdaya Sumber Daya Air (Psda) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, [Online] 1(2), Pp.219–231. Available At: <[Https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Jmob/Index](https://Www.Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Jmob/Index)>.
- Sultan, I.F., 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan Pt. Trikarya Cemerlan (Tkc) Pada Nipah Mall Makassar. *Jurnal Manajemen*, 4(2), Pp.340–354.
- Suroto, S., 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pekerja Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), Pp.94–100.
- Wahyuni, L., & Karneli, O., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Di Pekanbaru). *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), Pp.65–80.
- Yani, A., 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), Pp.5185– 5188.
- Hartini, S.O. And Wahyuni, D.U., 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), Pp.2–19.
- Zaenal Arifin, M. And Sasana, H., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), Pp.49–56.