



## Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Putri Wahyuni<sup>1\*</sup>, Sumarni Sumarni<sup>2</sup>, Wahyu Juari Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Jambi, Indonesia

Email : [putri23wahyuni@gmail.com](mailto:putri23wahyuni@gmail.com), [sumarni@unja.ac.id](mailto:sumarni@unja.ac.id), [wahyujuari@unja.ac.id](mailto:wahyujuari@unja.ac.id)

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM.15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: [putri23wahyuni@gmail.com](mailto:putri23wahyuni@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research aims to determine the effect of compensation on employee performance through work discipline as an intervention variable for honorary employees of the Jambi Province DPRD Secretariat. The analytical method used here is a quantitative descriptive analysis method. The population and sample are honorary employees of the Jambi Province DPRD Secretariat with a sample size of 69 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale. The statistical analysis used is using the Structural Equation Modeling (SEM) technique, with Partial Least Square (PLS) as a creation tool using the SmartPLS program. The results of this research show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on work discipline, work discipline has a positive and significant effect on employee performance and compensation has a positive and significant effect on employee performance mediated by work discipline.*

**Keywords:** *Employee Performance, Compensation, Work Discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan disini ialah metode analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel yaitu karyawan honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi dengan jumlah sampel sebanyak 69 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Analisis statistik yang digunakan adalah menggunakan Teknik Structural Equation Modeling (SEM), dengan Partial Least Square (PLS) sebagai alat mengolahnya dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kompensasi, Disiplin Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan pergorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa (kompensasi), pengintegrasian (disiplin), pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Rosidah, 2023). Sumber daya merupakan salah satu faktor yang penting dalam penyelesaian tugas yang diberikan dalam hal ini disebut sebagai hasil kerja atau output yang sering tercermin dalam kinerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan faktor penting yang memerlukan kesadaran atau validasi oleh pemangku kepentingan tertentu. Pencapaian kinerja yang tinggi tidak hanya disebabkan oleh latar belakang pendidikan seseorang, namun bergantung pada hasil yang diperoleh dari pengalaman praktis di lapangan. Kinerja merupakan wujud nyata yang ditunjukkan oleh individu, dimana pekerja menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan peran yang ditetapkan dalam organisasi (Gitta, 2014). Peningkatan kinerja karyawan sangat penting agar instansi (organisasi) dapat berkembang di tengah persaingan yang ketat dan menjamin kelangsungan hidupnya.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang nantinya dapat melaksanakan kewenangannya. Menurut Julkarnain (2019), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi pemerintahan seperti yang diinginkan seorang pemimpin harus bisa memberi dorongan kepada karyawannya agar secara sadar melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan lebih taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin serta mengurangi adanya penyimpangan atau kekeliruan.

Pemahaman konsekuensi positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional telah disorot dalam penelitian yang dilakukan oleh Rofiani (2022). Penurunan kinerja karyawan mungkin disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif. Pertimbangan kinerja pegawai sangat penting untuk memaksimalkan pencapaian tujuan. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hasil pekerjaan karyawan.

Kompensasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan dapat menjadi motivasi kuat yang mendorong peningkatan kinerja (Sangkaen et al., 2019). Ketika karyawan merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan usaha yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Sangkaen et al., 2019).

Beberapa faktor yang termasuk dalam kompensasi yaitu gaji, insentif, bonus, tunjangan dan lain lain. Supriyanto (2018) Dalam hal ini merupakan tantangan bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan kompensasi, hal ini sangat wajar karna seseorang

yang mendapatkan pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi imbalan (Firmansyah et al., 2021).

Kompensasi memiliki hubungan dengan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan (Fahraini & Syarif, 2022). Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih tinggi, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan (Fahraini & Syarif, 2022). Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas kinerja, tetapi juga berperan sebagai instrumen dalam membangun dan memelihara disiplin kerja yang baik dalam organisasi.

Disiplin kerja karyawan akan terganggu jika perusahaan tidak memperhatikan secara mendalam perihal kompensasi (Sastrohadiwiryono, 2018). Penguatan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kompensasi yang didapat dan juga sebaliknya. Sebab kedisiplinan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kurangnya disiplin kerja karyawan akan menjadikan hasil kerja dan operasional perusahaan menjadi terganggu. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk yang mendorong keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Faiza, 2024).

Menurut Eddy (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila

tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Rahmadani et al., (2023) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi atau perusahaan untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Rismawati et al., (2022) menjelaskan disiplin kerja seolah karyawan dalam sebuah perusahaan akan berusaha untuk dituntut oleh pihak manajemen dengan berbagai kebijakan dan mereka harus memenuhinya dengan baik. Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk menjaga keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motivasi, tujuan, serta visi dan misi perusahaan untuk kedepannya. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku individu yang mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai salah satu instansi yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas wewenang dan fungsi DPRD sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai organisasi yang dibentuk dengan tujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Provinsi Jambi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Lumintang (2019) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Dwijayanti et al., 2022). Selanjutnya menurut Haryono (2019) hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu pegawai.

## **Kompensasi**

Menurut Enny (2020) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Suharini & Suri (2024) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Syafruddin et al., (2022) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

## **Disiplin Kerja**

Zaenudin (2018) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Pranitasari & Khotimah (2021) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Sitepu & Surbakti (2022) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Sedangkan Agussalim (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *causal study*. Sugiyono (2019) menyatakan, bahwa peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independent dan dependent.

Populasi yang digunakan adalah semua karyawan honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini jumlah responden dibawah 100 orang maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di sekretariat DPRD Provinsi Jambi yaitu sebanyak 69 orang responden yang terdiri dari karyawan honor.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui 4 cara yaitu kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari sumber pertama seperti hasil kuesioner, dan data sekunder seperti buku, artikel, hingga laporan pemerintah. Alat pengolahan data yang digunakan penelitian ini adalah software SmartPLS (v.4.1.1) dengan teknik Structural Equation Model (SEM). Didalam Metode analisis data terdapat analisis deskriptif dan Metode Regresi Linear untuk menghitung jumlah rata-rata responden.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	38	55 %
Perempuan	31	45 %
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>
<b>Umur Responden</b>		
20 – 25 Tahun	17	24,63%
26 – 30 Tahun	32	46,37%
31 – 35 Tahun	7	10,15%
>36 Tahun	13	18,85%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	20	28,98%
D3	2	2,90%
S1	44	63,77%
S2	3	4,35%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
<5 Tahun	50	72,46%
>5 Tahun	19	27,54%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

#### Uji Convergent Validity

**Tabel 2.** Outer Loading Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X)	Kompensasi Langsung	X1	0,082	Valid
		X2	0,860	Valid
		X3	0,874	Valid
		X4	0,701	Valid
	Kompensasi Tidak Langsung	X5	0,816	Valid
		X6	0,826	Valid
		X7	0,789	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	X8	0,754	Valid
		Y1	0,855	Valid
	Kuantitas Kerja	Y2	0,753	Valid
		Y3	0,910	Valid
	Tanggung Jawab	Y4	0,867	Valid
		Y5	0,721	Valid
	Pelaksanaan Tugas	Y6	0,867	Valid
		Y7	0,885	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin Terhadap Waktu	Y8	0,870	Valid
		Z1	0,844	Valid
	Disiplin Terhadap Peraturan	Z2	0,815	Valid
		Z3	0,741	Valid
	Disiplin Terhadap Tanggung Jawab	Z4	0,829	Valid
		Z5	0,891	Valid
	Disiplin Terhadap Etika	Z6	0,851	Valid
		Z7	0,708	Valid
		Z8	0,901	Valid

Sumber: Output SmartPLS (2024)

Data pada tabel diatas menampilkan nilai outer loading yang menunjukkan bahwa setiap item dianggap valid karena nilai masing masing melebihi  $>0.7$ . Selanjutnya, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian validitas berikutnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator dinyatakan valid atau layak untuk digunakan.

### Uji Discriminant Validity

**Tabel 3.** Nilai Cross Loading

Indikator	Kompensasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (Z)
X1	0,872	0,529	0,461
X2	0,860	0,535	0,484
X3	0,874	0,523	0,466
X4	0,701	0,468	0,350
X5	0,816	0,483	0,317
X6	0,826	0,427	0,353
X7	0,789	0,525	0,348
X8	0,754	0,305	0,219
Y1	0,579	0,855	0,565
Y2	0,398	0,753	0,463
Y3	0,579	0,910	0,708
Y4	0,443	0,867	0,699
Y5	0,383	0,721	0,350
Y6	0,578	0,867	0,603
Y7	0,564	0,885	0,696
Y8	0,445	0,870	0,645
Z1	0,301	0,599	0,844
Z2	0,318	0,631	0,815
Z3	0,426	0,486	0,741

Z4	0,459	0,538	0,829
Z5	0,470	0,735	0,891
Z6	0,399	0,642	0,851
Z7	0,368	0,395	0,708
Z8	0,389	0,638	0,901

*Sumber: Output SmartPLS (2024)*

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa masing- masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya, dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### Uji Reabilitas

**Tabel 4.**

Variabel	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai AVE	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,941	0,711	Reliabel
Kompensasi (X)	0,953	0,927	0,622	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,936	0,932	0,680	Reliabel

*Sumber: Output SmartPLS (2024)*

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari suatu variabel dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai 0,70. Berdasarkan hasil perhitungan *composite reability* pada penelitian ini menunjukkan angka di atas 0.70 hal ini berarti bahwa variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang valid. Sedangkan untuk nilai AVE terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dengan demikian variabel penelitian um memiliki konstruk validitas yang baik.

### R-Square

**Tabel 5. Hasil R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,598	0,586
Disiplin Kerja (Z)	0,226	0,215

*Sumber: Output SmartPLS (2024)*

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,598 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 59,8 % dengan kategori sedang, sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Nilai R-Square variabel disiplin kerja sebesar 0.226 berarti bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 22,6% dengan kategori lemah, sedangkan sisanya 77,4% dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Semakin besar nilai R-Square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat dijelaskan variabel dependen, dengan demikian semakin baik persamaan strukturalnya.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6.**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T STATISTIC (O/STDEV)</b>	<b>P Values</b>
Kompensasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,328	0,328	0,081	4,063	0,000
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Y)	0,475	0,491	0,092	5,153	0,000
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,561	0,566	0,080	6,970	0,000
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,262	0,279	0,072	3,725	0,000

*Sumber: Output SmartPLS (2024)*

Berdasarkan uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur H1 memiliki nilai positif sebesar 0,328, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,000, dengan nilai T-statistic sebesar 4,063. Sesuai dengan aturan umum dimana P- values <0,05 dan T-statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa ketika beban kerja tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat.

Dari uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur H2 memiliki nilai positif sebesar 0,475, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,000, dengan nilai T-statistic sebesar 5,153. Sesuai dengan aturan umum dimana P-values <0,05 dan T-statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwa ketika kompensasi tinggi maka akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Menurut uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur H3 memiliki nilai positif sebesar 0,561, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,000, dengan nilai T-statistic sebesar 6,970. Sesuai dengan aturan umum dimana P-values <0,05 dan T-statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dari uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur H4 memiliki nilai positif sebesar 0,262, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai P-values yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah 0,000, dengan nilai T-statistic sebesar 3,725. Sesuai dengan aturan umum dimana P-values <0,05 dan T-statistic > 1,96, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

## **5. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan honor, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan memberikan respon positif terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, yang tercermin dalam peningkatan motivasi dan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja telah berhasil menciptakan rasa keadilan di antara karyawan, yang kemudian mendorong mereka untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan honor, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan telah berhasil memotivasi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja telah menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam diri karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang berlaku.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan honor, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana penerapan disiplin kerja yang konsisten telah berhasil menciptakan pola kerja yang lebih teratur dan efisien di kalangan karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi telah mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan honor melalui peningkatan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini menunjukkan adanya mekanisme pengaruh tidak langsung dimana kompensasi yang baik terlebih dahulu meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengonfirmasi peran strategis disiplin kerja sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Sehingga semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima layak dan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik dan dapat membuat tujuan serta harapan instansi akan terealisasikan.

## DAFTAR REFERENSI

- Agussalim, & Mappatompo, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Darmawati, T. (2019). Analisis faktor-faktor penentuan nilai kompensasi terhadap sumber daya manusia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1), 114–122. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Eddy, S. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara: Studi kasus pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang. *10(3)*, 235–242.
- Elmi. (2018). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterikatan karyawan. Retrieved from [http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB\\_II\\_TA\\_NAILIN\\_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB%20II.pdf](http://eprints.umpo.ac.id/6945/4/BAB_II_TA_NAILIN_NIKMAH%5B!%5D.pdf%0Ahttp://repository.stei.ac.id/6618/3/BAB%20II.pdf)
- Enny. (2020). Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja pegawai.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Faiza, A. P. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Indah Cargo Logistik Jambi. 3(2).
- Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh kompensasi, kemampuan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali di Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(2), 209–223.

- Julkarnain, J., & Sofian, E. (2019). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(18), 48–57.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahmawati, F. (2019). Peran kompetensi dan motivasi terhadap kinerja individu. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, VI(2), 1–12.
- Rismawati, & Alfijan, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Rofiani, L. (2022). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru MTs Miftahul Ulum.
- Rosidah. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Abadi Hotelindo Jambi. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(1).
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17.
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja kantor kepala desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharini, & Suri, N. M. (2024). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Otoritas Jasa Keuangan. *Manajemen Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2(4), 54–63.
- Syafruddin, N., Novadia, L., & Fitriyani, V. (2022). Analisis pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(2), 183–192. <https://doi.org/10.58406/samalewa.v2i2.1019>
- Zaenudin, M. (2018). Manajemen kepala sekolah dalam membina disiplin guru. *Manajer Pendidikan*, 3(01), 273–279.