

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

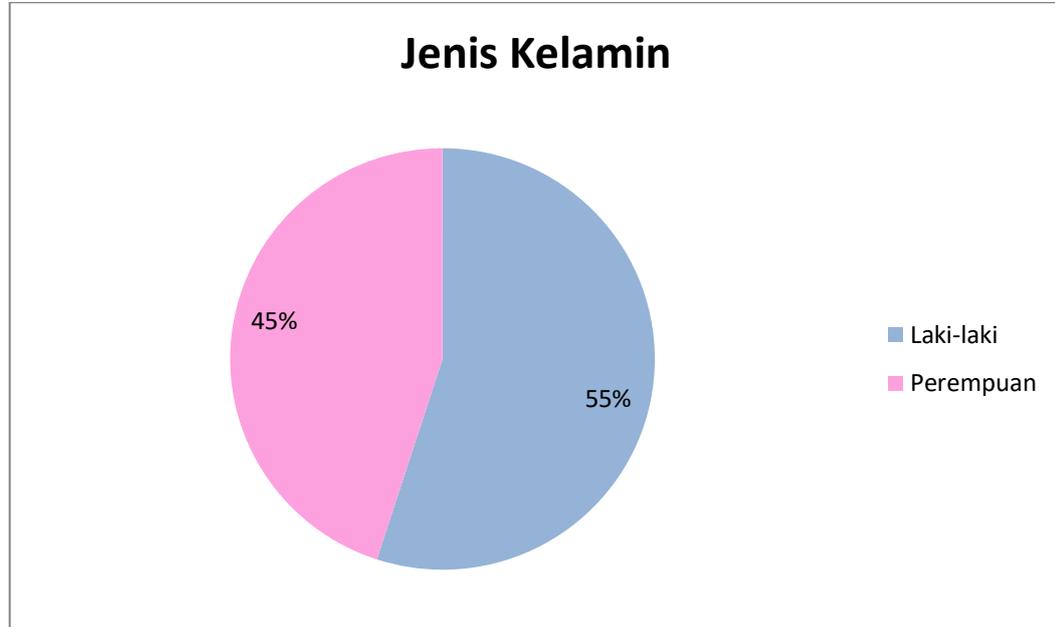
5.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai honor yang ada di sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Berdasarkan data dari hasil pengisian kuesioner oleh 69 responden maka di peroleh karakteristik responden yang kemudian digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja pada tabel dan diagram lingkaran sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	55 %
2	Perempuan	31	45 %
Total		69	100 %

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

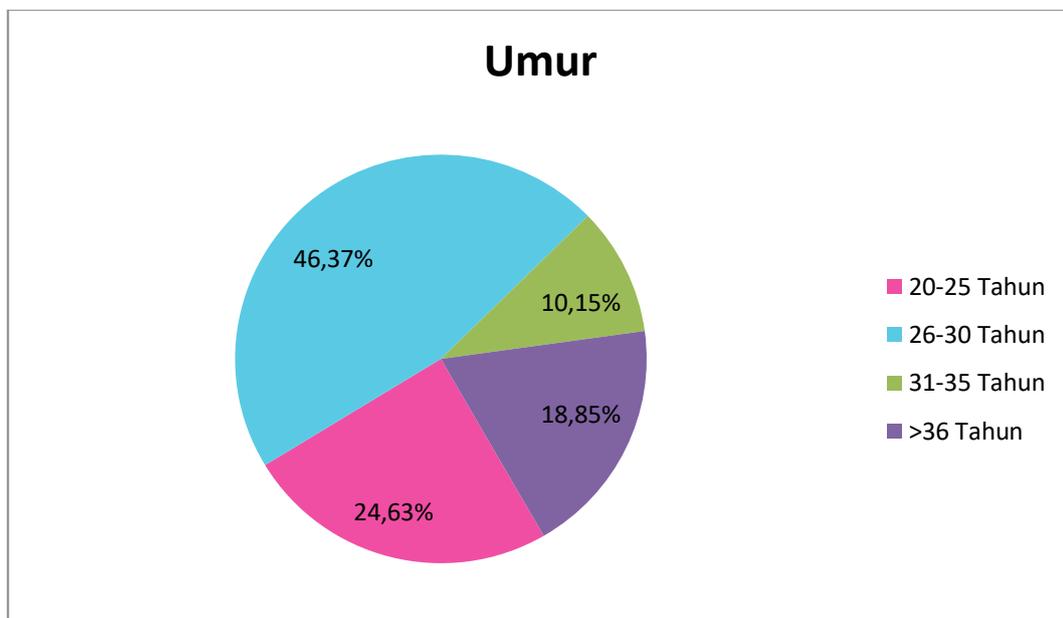
Berdasarkan data pada gambar 5.1 terlihat bahwa dari total 69 responden dalam penelitian ini, 38 orang atau 55% merupakan laki laki, sementara 31 orang atau 45% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah laki-laki.

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	Jumlah	Presentasi
1	20 – 25 Tahun	17	24,63%
2	26 – 30 Tahun	32	46,37%
3	31 – 35 Tahun	7	10,15%
4	>36 Tahun	13	18,85%
Total		69	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 5. 2 Karakteristik Responden Umur

Berdasarkan tabel 5.2, didapatkan data responden pada rentang umur 20-25 tahun sebanyak 17 orang pegawai atau 24,63%. Pada rentang umur 26-30 tahun sebanyak 32 orang pegawai yaitu sebesar 46,37% dan responden pada rentang umur 31-35 tahun sebanyak 7 orang pegawai atau 10,15% dari jumlah responden. Sedangkan responden berumur diatas 36 tahun berjumlah 13 orang atau 18,85%, Jadi berdasarkan data diatas diperoleh bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki umur pada rentang 26 sampai 30 tahun.

Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Persentase
1	SMA	20	28,98%
2	D3	2	2,90%
3	S1	44	63,77%
4	S2	3	4,35%
Total		69	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



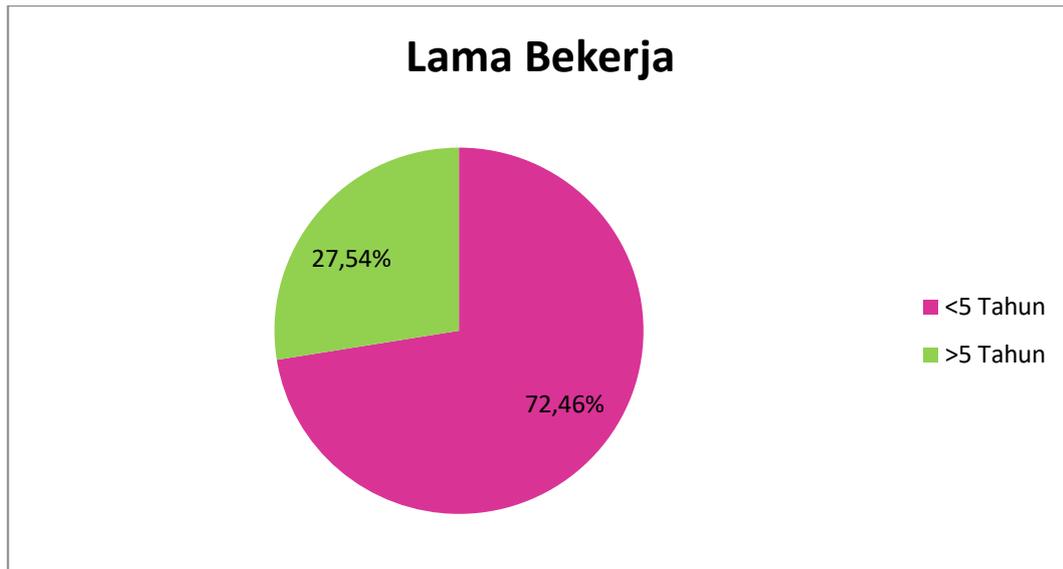
Gambar 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data pada gambar 5.3, Keseluruhan responden penelitian ini sebanyak 69 orang untuk SMA sebanyak 20 orang atau 28,98%, untuk D3 sebanyak 2 orang atau 2,90%, untuk S1 sebanyak 44 orang atau 63,77%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 4,35%. Mayoritas pendidikan terakhir pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah S1 yaitu sebanyak 44 orang atau sebanyak 63,77%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kemampuan berfikir yang serta memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Pendidikan diartikan sebagai proses dalam mengubah tingkah laku seseorang untuk mengembangkan kecakapan tertentu.

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	<5 Tahun	50	72,46%
2	>5 Tahun	19	27,54%
Total		69	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden terakhir berdasarkan lama bekerja pada gambar 5.4, terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang telah bekerja kurang dari 5 tahun, mencapai persentase sebesar 72,46%. Sedangkan pegawai yang telah bekerja lebih dari 5 tahun mencapai persentase yaitu sebesar 27,54%. Lama bekerja disini merujuk pada durasi waktu seorang pegawai bekerja di suatu tempat mulai dari awal kerja hingga saat tertentu. Pengalaman seseorang cenderung bertambah seiring dengan bertambahnya lama bekerja

5.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah memahami karakteristik responden, berikut disajikan deskripsi mengenai tanggapan para partisipan terhadap tiga item yang diajukan, yaitu kinerja pegawai, kompensasi, dan disiplin kerja. Langkah langkah membuat tabel distribusi frekuensi menentukan kelayakan pengolahan skor berdasarkan tingkat perolehan variabel.

5.2.1 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian kinerja pegawai pada pegawai honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 5. 5 Distribusi Frekuensi Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan		X	Pendapat Responden					Total	Kategori
			STS	TS	KS	S	SS		
			1	2	3	4	5		
Kualitas									
Y1	Pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi	F	0	0	9	28	32	69	Sangat Tinggi
		F _x	0	0	27	112	160	299	
Y2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi	F	0	0	12	34	23	69	Tinggi
		F _x	0	0	36	136	115	287	
Rata-rata tiap dimensi							293	Sangat Tinggi	
Kuantitas									
Y3	Pegawai mampu menghasilkan hasil kinerja dengan maksimal	F	0	0	6	28	35	69	Sangat Tinggi
		F _x	0	0	18	112	175	305	
Y4	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja organisasi	F	0	5	7	29	28	69	Tinggi
		F _x	0	10	21	116	140	287	
Rata-rata tiap dimensi							296	Sangat Tinggi	
Tanggung Jawab									
Y5	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang telah ditentukan	F	0	0	14	31	24	69	Tinggi
		F _x	0	0	42	124	120	286	
Y6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa membuat kesalahan yang fatal	F	0	0	3	38	28	69	Sangat Tinggi
		F _x	0	0	9	152	140	301	
Rata-rata tiap dimensi							293,5	Sangat Tinggi	

Pekaksanaan Tugas									
Y7	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	F	0	0	6	30	33	69	Sangat Tinggi
		f_x	0	0	18	120	165	303	
Y8	Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	F	0	5	9	27	28	69	Tinggi
		f_x	0	10	27	108	140	285	
Rata-rata tiap dimensi								294	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan								294,1	Sangat Tinggi

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah 294,1 yang dikategorikan sangat tinggi. Artinya hasil kerja kinerja pegawai sudah maksimal.

5.2.2 Deskriptif Variabel Kompensasi

Hasil penelitian kompensasi pada pegawai honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 5. 6 Distribusi Frekuensi Mengenai Kompensasi (X)

Pernyataan	X	Pendapat Responden					Total	Kategori	
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kompensasi Langsung									
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya	F	0	2	10	41	16	69	Layak
		f_x	0	4	30	164	80	278	
2	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya	f	0	2	8	43	16	69	Layak
		f_x	0	4	24	172	80	280	
3	Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	F	0	3	9	41	16	69	Layak
		f_x	0	6	27	164	80	277	
4	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya	F	0	0	16	25	28	69	Layak
		f_x	0	0	48	100	140	288	

Rata-rata tiap dimensi									280,7	Layak
Kompensasi Tidak Langsung										
5	Asuransi yang diberikan sudah sesuai dengan azas adil	F	0	0	19	22	28	69	Layak	
		f_x	0	0	57	88	140	285		
6	Kantor tempat saya kerja memberikan cuti sesuai dengan kebutuhan	F	0	0	24	20	25	69	Layak	
		f_x	0	0	72	80	125	277		
7	Fasilitas yang diberikan kantor sudah sesuai dengan posisi saya	F	0	0	20	19	30	69	Layak	
		f_x	0	0	60	76	150	286		
8	Saya melakukan pekerjaan menggunakan seragam yang diberikan kantor	F	0	0	14	31	24	69	Layak	
		f_x	0	0	42	125	120	286		
Rata-rata tiap dimensi									283,5	Layak
Rata-Rata Keseluruhan									282,1	Layak

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah 282,1 yang dikategorikan layak, artinya kompensasi pegawai honor sudah memenuhi apa yang diinginkan oleh pegawai.

5.2.3 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil penelitian Disiplin Kerja pada pegawai honor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel 5. 7 Distribusi Frekuensi Mengenai Disiplin Kerja (Z)

Pernyataan	x	Pendapat Responden					Total	Kategori	
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Disiplin Terhadap Waktu									
1	Saya mampu dan sanggup mentaati peraturan jam kerja kantor	F	0	4	10	25	30	69	Disiplin
		f_x	0	8	30	100	150	288	
2	Saya mampu datang dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan	f	0	4	10	27	28	69	Disiplin
		f_x	0	8	30	108	140	286	
Rata-rata tiap dimensi								287	Disiplin
Disiplin Terhadap Peraturan									

3	Saya sanggup mematuhi semua perintah dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis	F	0	1	23	23	22	69	Disiplin
		f_x	0	2	69	92	110	273	
4	Saya mampu menggunakan pakaian yang rapi dan bersih sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	F	0	0	14	31	24	69	Disiplin
		f_x	0	0	42	124	120	286	
Rata-rata tiap dimensi								279,5	Disiplin
Disiplin Terhadap Tanggung Jawab									
5	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya secara baik	F	0	1	10	35	23	69	Disiplin
		f_x	0	2	30	140	115	287	
6	Saya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas yang diberikan kepada saya	F	0	1	15	27	26	69	Disiplin
		f_x	0	2	45	108	130	285	
Rata-rata tiap dimensi								286	Disiplin
Disiplin Terhadap Etika									
7	Saya dapat bersikap dengan sopan dan ramah dalam menghadapi sikap customer	F	0	0	16	33	20	69	Disiplin
		f_x	0	0	48	132	100	280	
8	Saya dapat bersikap sopan dan ramah dengan atasan dan sesama rekan kerja saya	F	0	1	17	27	24	69	Disiplin
		f_x	0	2	51	108	120	281	
Rata-rata tiap dimensi								280,5	Disiplin
Rata-Rata Keseluruhan								283,2	Disiplin

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi adalah 283,2 yang dikategorikan disiplin. Artinya pegawai disiplin terhadap organisasi

5.3 Analisis Outer Model

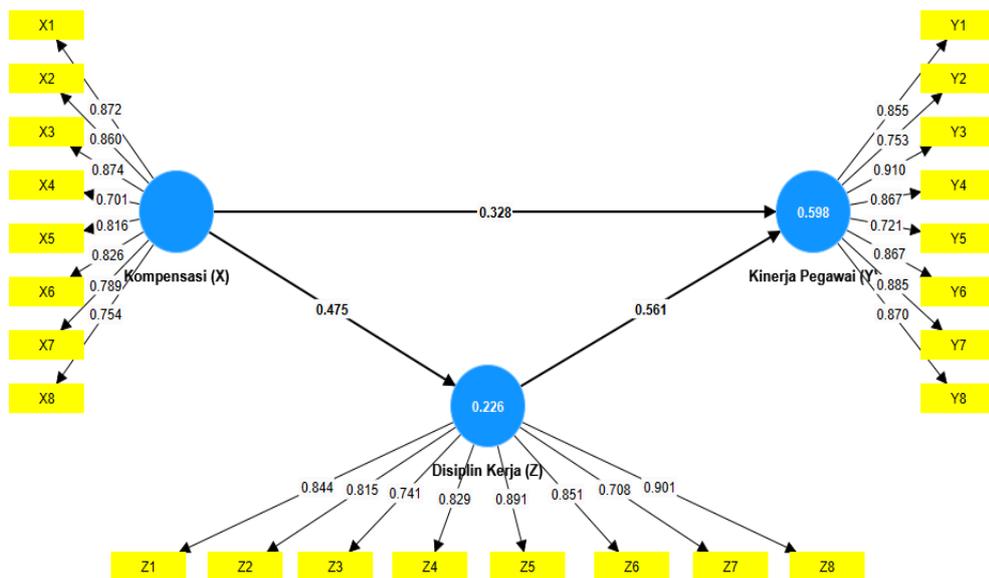
Terdapat tiga kriteria teknik analisis data dengan SmartPLS (Versi 4) untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*

dan *Composite Reliability*

5.3.1 Uji *Convergent Validity*

Metode pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4 digunakan untuk mengukur semua indikator yang terdapat dalam penelitian. Dalam model pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten yang bersifat reflektif. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4 sebagai berikut:

Gambar 5. 5 Model Pengujian



Sumber: Output SmartPLS (2024)

Pada penelitian ini yang variabel independen adalah kompensasi yang diukur dengan X1-X8 dan variabel dependen berupa kinerja pegawai yang diukur melalui Y1-Y8, dalam penelitian ini menggunakan variabel intervening berupa disiplin kerja yang diukur dengan Z1-Z8. Arah penelitian ini divisualisasikan dengan arah ujung panah.

Gambar 5.5 menampilkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4. Dari nilai faktor beban luar (*outer loading*) atau korelasi antara konstruk dan variabel, dapat dilihat bahwa semua nilai bernilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada konstruk yang dieliminasi dan model dan variabel laten memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruknya.

Tabel 5. 8 Outer Loading Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X)	Kompensasi Langsung	X1	0,872	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
		X8	0,754	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Y1	0,855	Valid
		Y2	0,753	Valid
	Kuantitas Kerja	Y3	0,910	Valid
		Y4	0,867	Valid
	Tanggung Jawab	Y5	0,721	Valid
		Y6	0,867	Valid
	Pelaksanaan Tugas	Y7	0,885	Valid
		Y8	0,870	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Disiplin Terhadap Waktu	Z1	0,844	Valid
		Z2	0,815	Valid
	Disiplin Terhadap Peraturan	Z3	0,741	Valid
		Z4	0,829	Valid
	Disiplin Terhadap Tanggung Jawab	Z5	0,891	Valid
		Z6	0,851	Valid
	Disiplin Terhadap Etika	Z7	0,708	Valid
		Z8	0,901	Valid

Sumber : Output SmartPLS (2024)

Data pada tabel 5.8 menampilkan nilai outer loading yang menunjukkan bahwa setiap item dianggap valid karena nilai masing masing melebihi $>0,70$. Selanjutnya, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian validitas berikutnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

indikator dinyatakan valid atau layak untuk digunakan.

5.3.2 Uji *Discriminant Validity*

Untuk menguji validitas diskriminan, digunakan nilai *cross loading* sebagai indikator. Suatu indikator dianggap memenuhi kriteria validitas diskriminan jika nilai *cross loading* indikator pada variabel yang bersangkutan lebih besar daripada pada variabel lain dan harus $>0,70$. Berikut merupakan nilai *cross loading* dari indikator penelitian:

Tabel 5. 9 Nilai *Cross Loading*

Indikator	Kompensasi (X)	Kinerja Pegawai (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 5.9 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.

5.3.3 Uji Reabilitas (*Composite Reability dan Cronbach's Alpha*)

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan guna mengukur suatu kuesioner dengan variabel atau konstruk, dimana instrumen atau alat ukur yang berupa kuesioner yang valid dapat memberikan hasil ukur yang stabil maka alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Pada tabel 5.10 akan disajikan nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel.

Tabel 5. 10 Nilai *Composite Reability*

Variabel	<i>Composite Reability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,941
Kompensasi (X)	0,953
Disiplin Kerja (Z)	0,936

Sumber : Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan table 5.10 Di atas menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* 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.

Tabel 5. 11 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0,941
Kompensasi (X)	0,927
Disiplin Kerja (Z)	0,932

Sumber : Output SmartPLS (2024)

Hasil pengujian di atas menunjukkan hasil *cronbach's alpha* yang reliabel yaitu masing-masing variabel di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan pada penelitian tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

5.3.4 Nilai AVE

Nilai AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan dalam menilai validitas suatu konstruk. Kriteria AVE suatu variabel dikatakan valid harus di atas 0,50. Hasil output nilai AVE dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5. 12 Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,711
Kompensasi (X)	0,622
Disiplin Kerja (Z)	0,680

Sumber : Output SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 5.12 di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50 dengan demikian variabel penelitian ini memiliki konstruk validitas yang baik.

5.4 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan R-Square dari model penelitian, uji inner model di evaluasi dengan R-Square dan uji t serta signifikansi dan koefisien parameter jalur struktural.

5.4.1 Uji R-Square (*Coefficient determination*)

Koefisien determinasi (R-kuadrat) mengukur seberapa besar suatu variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Penilaian kategori R-square yaitu apabila nilai R-square yang didapat $>0,67$ pada model struktural menunjukkan bahwa pengaruh variabel ekstrinsik terhadap variabel intrinsik dalam kategori baik. Jika nilai yang didapatkan $0,33-0,67$ berada pada kategori sedang dan skor $0,19-0,33$ berada pada kategori lemah. Adapun hasil R-Square dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 13 Hasil R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (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 pegawai sebesar 0,598 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai 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. Nilai R-Square yang rendah ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain di luar disiplin kerja yang mempengaruhi kompensasi dan perlu diteliti lebih lanjut. Namun, hasil ini juga mengonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dan positif terhadap kompensasi, meskipun tidak menjadi faktor utama dalam variasi yang terjadi.

5.5 Uji Hipotesis

PLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik pada setiap hubungan yang dilakukan dengan metode *bootstrap* sampel. Evaluasi model dilakukan dengan mengkaji pentingnya menentukan pengaruh antar variabel

melalui prosedur *bootstrap*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji t-statistik dan nilai p-values. Untuk nilai t-statistik >1,96 dan p-values <0,05. Pengujian dengan *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah data penelitian yang menonjol. Model perhitungan statistik menggunakan *bootstrap* pada SmartPLS (Versi 4) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 14 Uji Hipotesis *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T STATISTICT (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,328	0,328	0,081	4,063	0,000
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Z)	0,475	0,491	0,092	5,153	0,000
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,561	0,566	0,080	6,970	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 pegawai 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 pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa ketika beban kerja tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai 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 disiplin 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 pegawai.

Menurut uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur H3 memiliki nilai positif sebesar 0,561, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai p-values yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 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 pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Sedangkan hipotesis untuk melihat *specific indirect effects* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5. 15 Uji Hipotesis *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T STATISTIC (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,262	0,279	0,072	3,725	0,000

Sumber : Output SmartPLS (2024)

Dari uji hipotesis, didapat bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,262, menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai p-values yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai 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 pegawai melalui disiplin kerja.

Hasil analisis:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,328 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,063 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values <0.05 dan T-Statistic >1.96 . Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,475 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 5,153 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values <0.05 dan T-Statistic >1.96 . Maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berbunyi kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,561 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p-values yang membentuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.000 dan nilai t statistik sebesar 6,979 dengan demikian hasil ini sesuai dengan rule of thumb yang mana p-values <0.05 dan T-Statistic >1.96 . Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hal ini berarti

hipotesis ketiga diterima yang berbunyi disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga Disiplin Kerja sebagai variabel intervening mampu mempengaruhi terhadap Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa koefisien jalur sebesar 0,267 dan P-values yang membentuk keterkaitan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebesar 0,000 dan nilai t-statistic yang positif sebesar 3,725. Dari hasil tersebut nilai t-statistic dinyatakan signifikan karena >1,96 dan p-values <0.05 sehingga hipotesis keempat diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening mampu berperan baik dalam memediasi pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. 16 Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Pembuktian
H1	Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	Terbukti
H2	Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	Terbukti
H3	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Terbukti
H4	Disiplin Kerja sebagai variabel intervening mampu mempengaruhi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan	Terbukti

Tabel 5.16 di atas mengkonfirmasi hipotesis penelitian. H1 tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H2 tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H3 tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Terakhir, H4 tentang variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening mampu berperan baik dalam memediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa seluruh hipotesis penelitian terbukti.

5.6 Pembahasan Hasil

5.6.1 Gambaran Kinerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerjam Pegawai Honor Pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masuk dalam kategori tinggi, dimana dari sisi kualitas kerja pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal kuantitas kerja, pegawai mampu menghasilkan output kerja yang maksimal dan sesuai dengan prosedur operasional yang berlaku di organisasi. Dari aspek tanggung jawab, pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan dan mampu meminimalisir kesalahan fatal dalam pelaksanaan tugas. Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dan tidak memiliki kebiasaan menunda-nunda pekerjaan.

Kompensasi yang diterima pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masuk dalam kategori layak, dilihat dari pegawai merasa puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Pegawai juga merasa layak dengan insentif yang diberikan karena sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Selain itu, pemberian bonus dilakukan secara adil kepada seluruh pegawai sesuai dengan kinerja masing-masing. Pegawai merasa layak dengan tunjangan yang diberikan karena telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Dari sisi kompensasi tidak langsung, pegawai merasa layak dengan asuransi yang diberikan karena telah memenuhi azas keadilan, pemberian cuti yang sesuai dengan kebutuhan, fasilitas yang diberikan sesuai dengan pekerjaan, serta seragam kerja yang disediakan oleh kantor secara memadai dan berkualitas baik. Kelayakan pegawai terhadap kompensasi ini juga ditunjukkan dari mereka tetap bertahan dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi masuk dalam kategori disiplin, dimana pegawai menunjukkan kemampuan dan kesanggupan dalam mentaati peraturan jam kerja kantor dengan baik.

Pegawai selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa ada pelanggaran yang berarti. Dalam hal ketaatan terhadap peraturan, pegawai menunjukkan kesanggupan dalam mematuhi semua perintah dan ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai juga mampu menggunakan pakaian kerja yang rapi dan bersih sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Dari sisi tanggung jawab, pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dalam aspek etika kerja, pegawai mampu menunjukkan sikap yang sopan dan ramah dalam menghadapi customer, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja dan mampu mengimplementasikannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil analisis secara menyeluruh terhadap ketiga variabel tersebut, dapat diidentifikasi bahwa terdapat keterkaitan yang saling menguatkan antara kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Kondisi ini tercipta karena adanya sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dimana organisasi telah memperhatikan aspek kesejahteraan pegawai melalui pemberian kompensasi yang adil dan memadai. Hal ini kemudian mendorong terbentuknya disiplin kerja yang tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang optimal. Keberhasilan ini dapat dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target yang ditetapkan, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antara sesama pegawai maupun dengan atasan. Selain itu, terciptanya budaya kerja yang positif juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Kondisi positif ini juga didukung oleh adanya sistem pengawasan yang efektif dari pimpinan, penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang

adil, serta tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Keseluruhan faktor tersebut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Provinsi Jambi telah berhasil menciptakan sistem kerja yang terintegrasi dengan baik antara kebijakan kompensasi, penerapan disiplin kerja, dan pencapaian kinerja pegawai. Program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan juga telah dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik yang menjadi tugas utama Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

5.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai honor, maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai 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 pegawai, yang kemudian mendorong mereka untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sistem kompensasi yang transparan juga telah berhasil membangun kepercayaan pegawai terhadap manajemen, yang berdampak positif pada peningkatan loyalitas dan komitmen kerja.

Dampak baiknya dapat dilihat dengan jelas dari penerapan sistem pemberian imbalan yang menyeluruh, yang meliputi berbagai bentuk

seperti uang dan bukan uang. Dari sisi kompensasi langsung, pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja telah berhasil memenuhi kebutuhan dasar pegawai dan menciptakan rasa aman dalam bekerja. Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi kerja telah mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Sistem bonus yang adil telah menciptakan persaingan sehat antar pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaik. Tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab juga telah memberikan pengakuan terhadap kontribusi pegawai pada organisasi. Dari sisi kompensasi tidak langsung, pemberian asuransi yang adil telah memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya. Kebijakan cuti yang fleksibel dan sesuai kebutuhan telah membantu pegawai mencapai keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik. Penyediaan fasilitas sesuai posisi dan seragam kantor juga telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan kondusif.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samsul Arifin et al. (2019) mengenai "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai" terdapat hasil analisis yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno et al. (2022) tentang "Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan: *Review Literature*" juga mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Kurniawan (2022) dengan judul "*Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi*" menemukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Ketika pegawai merasa kompensasi yang diterima sudah layak dan adil, maka mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

5.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai 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 pegawai 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 pegawai untuk mematuhi peraturan dan standar kerja yang berlaku. Penerapan sistem kompensasi yang transparan juga telah berhasil membangun kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan sebagai bentuk timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Dampak baiknya terlihat jelas dari cara pemberian imbalan yang lengkap. Dari sisi kompensasi langsung, pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja telah mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari. Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi kerja telah memotivasi pegawai untuk menjaga konsistensi dalam mematuhi jam kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Sistem bonus yang adil telah menciptakan semangat kompetisi yang sehat dalam menunjukkan kedisiplinan kerja. Tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab juga telah meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya menjaga etika dan profesionalisme dalam bekerja. Dari sisi kompensasi tidak langsung, pemberian asuransi yang adil telah memberikan rasa aman yang mendorong pegawai untuk fokus pada peningkatan kedisiplinan

kerja. Kebijakan cuti yang fleksibel telah membantu pegawai mengelola keseimbangan kerja dengan lebih baik. Penyediaan fasilitas dan seragam kerja juga telah mendukung terciptanya lingkungan kerja yang teratur dan disiplin.

Dampak positif dari sistem kompensasi ini terlihat dari berbagai indikator disiplin kerja. Dari sisi ketaatan terhadap waktu kerja, terjadi peningkatan signifikan dalam hal ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas. Dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, pegawai menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi dalam mematuhi prosedur dan standar kerja yang berlaku. Aspek tanggung jawab juga mengalami peningkatan, dimana karyawan menunjukkan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dalam hal etika kerja, pegawai menunjukkan peningkatan dalam menjaga sikap profesional dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Dilihat dari penelitian terdahulu oleh Subiyanto et al. (2021) mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai" mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ivano & Susanti (2023) tentang "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang)" juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian dari Hartono (2022) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan" mengkonfirmasi adanya pengaruh yang kuat antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai honor

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Ketika pegawai merasa kompensasi yang diterima sudah memadai dan sesuai, maka mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi peraturan dan menunjukkan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

5.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan pegawai 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 pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi telah mendorong pegawai untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja juga telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan kondusif bagi peningkatan kinerja.

Pengaruh positif tersebut terlihat jelas melalui berbagai aspek disiplin kerja yang diterapkan. Dari sisi ketaatan terhadap waktu kerja, kehadiran yang tepat waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja telah membantu pegawai mengoptimalkan waktu kerja mereka. Pegawai yang disiplin dalam mengelola waktu kerja menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditetapkan. Kepatuhan terhadap peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, telah membantu menciptakan standarisasi dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan konsistensi dan kualitas hasil kerja. Pelaksanaan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan juga menunjukkan peningkatan, dimana pegawai yang disiplin cenderung lebih teliti dan cermat dalam mengerjakan tugas mereka. Penerapan etika kerja

yang baik, seperti sikap sopan dan ramah, telah membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Dampak positif dari disiplin kerja ini terlihat dari berbagai indikator kinerja pegawai. Dari sisi kualitas kerja, pegawai yang disiplin menunjukkan peningkatan dalam hal akurasi dan ketepatan hasil kerja. Dalam hal kuantitas kerja, terjadi peningkatan produktivitas yang signifikan karena waktu kerja dapat dimanfaatkan secara optimal. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu juga mengalami peningkatan, dimana pegawai yang disiplin lebih mampu mengelola prioritas dan menghindari penundaan pekerjaan. Pencapaian target yang ditetapkan juga menunjukkan tren positif, karena pegawai yang disiplin memiliki perencanaan dan pengorganisasian kerja yang lebih baik.

Dilihat dari penelitian terdahulu oleh Sasana & Arifin (2022) mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Parta et al., (2023) tentang "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai" juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Prayogi et al., (2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" mengkonfirmasi adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Ketika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, maka mereka akan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

5.6.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai 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 pegawai, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengonfirmasi peran strategis disiplin kerja sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sistem kompensasi yang adil dan memadai telah terbukti mampu mendorong peningkatan kedisiplinan kerja, yang pada gilirannya menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur dan berorientasi pada hasil.

Pengaruh tidak langsung ini dapat dijelaskan melalui mekanisme dimana kompensasi yang baik, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, pertama-tama membangun rasa keadilan dan kepuasan kerja di kalangan pegawai. Pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, insentif yang mengapresiasi prestasi, bonus yang adil, dan tunjangan yang memadai telah menciptakan rasa aman dan dihargai dalam diri pegawai. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi, kebijakan cuti yang fleksibel, fasilitas yang mendukung, dan penyediaan seragam juga turut memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini kemudian mendorong pegawai untuk menunjukkan kedisiplinan yang lebih tinggi sebagai bentuk timbal balik atas penghargaan yang diterima. Peningkatan disiplin kerja ini terlihat dari ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan pada peraturan, pelaksanaan tanggung jawab yang lebih baik, serta peningkatan etika kerja secara keseluruhan.

Dampak berkelanjutan dari proses ini terlihat pada berbagai aspek kinerja pegawai. Dari sisi kualitas kerja, kombinasi kompensasi yang baik

dan disiplin yang tinggi telah menghasilkan peningkatan akurasi dan presisi dalam penyelesaian tugas. Dalam hal kuantitas kerja, pegawai menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena didukung oleh pola kerja yang teratur dan disiplin. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas juga mengalami peningkatan signifikan, dimana pegawai n yang termotivasi oleh kompensasi yang baik dan memiliki disiplin tinggi mampu mengelola waktu dengan lebih efektif. Pencapaian target organisasi juga menunjukkan tren positif karena pegawai memiliki fokus dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugas mereka.

Dilihat dari penelitian terdahulu oleh Ardian et al., (2024) mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara" mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muchzen et al., (2019) tentang "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru" juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Selanjutnya penelitian dari Supardi & Wibawa (2022) dengan judul "Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi" mengkonfirmasi bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja mampu berperan sebagai variabel *intervening* dalam mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai honor pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, tidak cukup hanya dengan memberikan kompensasi yang baik, tetapi juga perlu memperhatikan aspek disiplin kerja sebagai variabel *intervening* yang dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.