



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hasanul Fikri¹

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 1 Februari 2026
Direvisi 03 Februari 2026
Diterima 28 Februari 2026
Tersedia Online 1 April 2026

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Komitmen Organisasi
Kompensasi
Disiplin Kerja

ABSTRAK

Disiplin kerja pegawai merupakan permasalahan global dalam sebuah organisasi. Adapun permasalahan dalam penelitian ini didasari oleh masih ditemukannya pelanggaran disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat komitmen organisasi, serta sistem kompensasi yang diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 44 responden. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Selain itu, lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, disarankan agar instansi untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas, kenyamanan, dan keamanan kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Hasanul Fikri
Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang, Indonesia
Email: hnul752@gmail.com



PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengawasi segala hal yang berhubungan dengan transportasi di Indonesia melalui Dinas Perhubungan. Dinas ini bisa dibilang sebagai perpanjangan tangan pemerintah di bidang transportasi, baik di tingkat pusat maupun daerah. Tujuannya agar seluruh kegiatan transportasi bisa berjalan dengan aman, lancar, dan tertib, serta bisa mendukung aktivitas masyarakat dan roda perekonomian daerah. Lalu pemerintah juga fokus membina dan meningkatkan kemampuan pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan. Pelatihan dan peningkatan kompetensi terus dilakukan supaya aparatur di bidang transportasi bisa bekerja secara profesional dan mampu mengikuti perkembangan zaman, terutama di era teknologi seperti sekarang. Pegawai yang kompeten tentu akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan potensi diri yang dimiliki di setiap aktivitas kerja dan tanggung jawab yang dilakukan dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi dirinya dan bagi organisasinya. Tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam konteks pencapaian kinerja adalah, sejauh mana mereka mau dan mampu mengerahkan potensi positif yang dimiliki dalam bentuk kemampuan, keterampilan dan pengalaman sebagai bentuk kontribusinya pada perusahaan, dalam rangka mendukung penyelesaian tugas yang diberikan (Aji Pangestu SM, 2020). Adapun aspek tersebut yang pertama kita lihat dari kedisiplinan di mana kedisiplinan para pegawai bisa mempengaruhi kinerja perusahaan baik atau tidak baik dalam menjalankannya. Kinerja merupakan output yang didapat oleh suatu instansi, baik yang sifatnya mencari keuntungan maupun tidak, yang mereka hasilkan selama satu periode waktu (FoEh dkk., 2021) dalam kutipan (Sapu et al., 2023). Dalam penelitian (Qamaruddin et al., 2021) menjelaskan Kedisiplinan tidak akan dapat di terapkan dan dimanifestasikan dalam bentuk tindakan jika tidak di landasi dengan komitmen organisasi yang kuat (Damri, Marzolina, & Haryetti, 2017). Komitmen organisasi sebagai bentuk tanggung jawab bagi pegawai dalam memahami, mematuhi, dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau instansi.

Disiplin kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan (2016) dalam kutipan (Pasulu et al., 2023) mengatakan bahwa banyak indikator yang memengaruhi tingkat disiplin seseorang dalam sebuah organisasi, salah satunya adalah remunerasi atau gaji kesejahteraan yang memengaruhi disiplin karyawan karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap tempat kerjanya. Jika rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan lebih tinggi, disiplin mereka akan lebih baik. Berikut ini data absensi Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh sebagai berikut:

Tabel 1
Data Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
Pada Tahun 2025

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat			Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
		T1	T2	T3				
Januari	44	178	33	36	29	2	2	22
Februari	44	189	36	32	26	10	12	22
Maret	44	73	53	36	27	11	5	30
April	44	44	20	17	7	2	4	22
Mei	44	74	24	28	14	7	5	20
Juni	44	169	32	41	9	14	31	3
Juli	44	174	43	33	3	9	40	0



Agustus	44	71	18	27	3	2	25	3
September	44	163	22	24	4	12	10	2

Sumber : Data Rekap Absensi Dinas Perhubungan

Fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dapat terlihat dari kondisi kedisiplinan pegawai yang masih belum optimal. Hal ini tercermin jelas pada data absensi tahun 2025, di mana tingkat keterlambatan pegawai masih sangat tinggi pada hampir setiap bulan. Keterlambatan kategori T1 bahkan mencapai angka 178 kasus pada Januari dan naik menjadi 189 kasus pada Februari, sementara pada bulan-bulan lain juga menunjukkan pola fluktuatif yang signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan kedisiplinan yang berlangsung secara konsisten di instansi tersebut.

Selain keterlambatan, angka ketidakhadiran tanpa keterangan juga cukup mengkhawatirkan, terutama pada bulan Maret yang mencapai 30 kasus. Ketidakhadiran tanpa keterangan merupakan indikator kuat rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap aturan dan prosedur kehadiran. Meskipun terdapat bulan dengan angka 0, seperti Juli, fluktuasi tinggi dari bulan ke bulan menunjukkan bahwa disiplin pegawai belum stabil dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor yang belum terkontrol.

Fenomena ketidakdisiplinan ini tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja. Dari hasil observasi di lapangan yang dijelaskan dalam file, ditemukan bahwa beberapa fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan lemari mengalami kerusakan, serta tata ruang yang tidak efisien menyebabkan pegawai lebih sering mengobrol saat jam kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini berpotensi menurunkan kenyamanan kerja, mengurangi fokus pegawai, dan pada akhirnya berdampak pada rendahnya kedisiplinan serta kinerja mereka.

Selain itu, fenomena rendahnya disiplin juga berkaitan dengan komitmen organisasi. Sejumlah pegawai dinilai belum memiliki rasa tanggung jawab penuh dan loyalitas yang kuat terhadap instansi. Rendahnya komitmen ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi serta menunjukkan perilaku kerja yang tidak konsisten. Pegawai dengan komitmen rendah cenderung lebih sering melanggar aturan, termasuk keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan jelas.

Dari sisi kompensasi, pegawai juga merasa bahwa pemberian balas jasa belum sepenuhnya adil atau sebanding dengan beban kerja yang mereka lakukan. Ketidaksesuaian kompensasi ini dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kedisiplinan pegawai. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan dengan disiplin kerja, di mana kompensasi yang tidak memadai seringkali membuat pegawai kurang terdorong untuk hadir tepat waktu dan mematuhi atura, lalu pengawasan dan manajemen SDM di Dinas Perhubungan dinilai belum berjalan optimal. Pengawasan yang belum efektif membuat pelanggaran kedisiplinan kurang mendapatkan tindakan tegas sehingga pegawai cenderung mengulanginya.

Dengan adanya berbagai fenomena tersebut—mulai dari tingginya angka keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, komitmen organisasi yang lemah, hingga kompensasi yang dianggap belum memadai—menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh masih perlu mendapatkan perhatian serius. Permasalahan ini menjadi alasan penting dilakukannya penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening, sehingga dapat memberikan solusi strategis bagi peningkatan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan publik.



METODE

Desain penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal. Menurut (Hasan Syahrizal, 2023) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Menurut (Sugiono et al., 2021) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab-akibat”, jadi disini ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh yang berjumlah 44 orang dengan 38 orang PNS dan 6 orang P3K dengan teknik pengambilan sampel jenuh. (Mamanua et al., 2022), Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yang biasa dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah di adaptasi dari penelitian sebelumnya yang menggunakan skala likert dengan poin 1 dengan keterangan sangat tidak setuju hingga poin 5 dengan keterangan sangat setuju.

Pendekatan yang dilakukan ketika menganalisis penelitian ini adalah Full Model Structural Equation Modeling (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART-PLS 4.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Full Model Structural Equation Modeling (SEM) selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Mardhiyah et al., 2025). Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikan dengan melihat signifikan dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan statistik. Untuk melakukan pengujian signifikan hipotesis penelitian, dilakukan melalui penelitian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T- Statistik hitung yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% (Furadantin et al., 2023). Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji rehabilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Untuk menjawab hal ini, pendekatan PLS-SEM merupakan pendekatan secara komprehensif yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel tersebut.

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Gambaran Karakteristik Responden

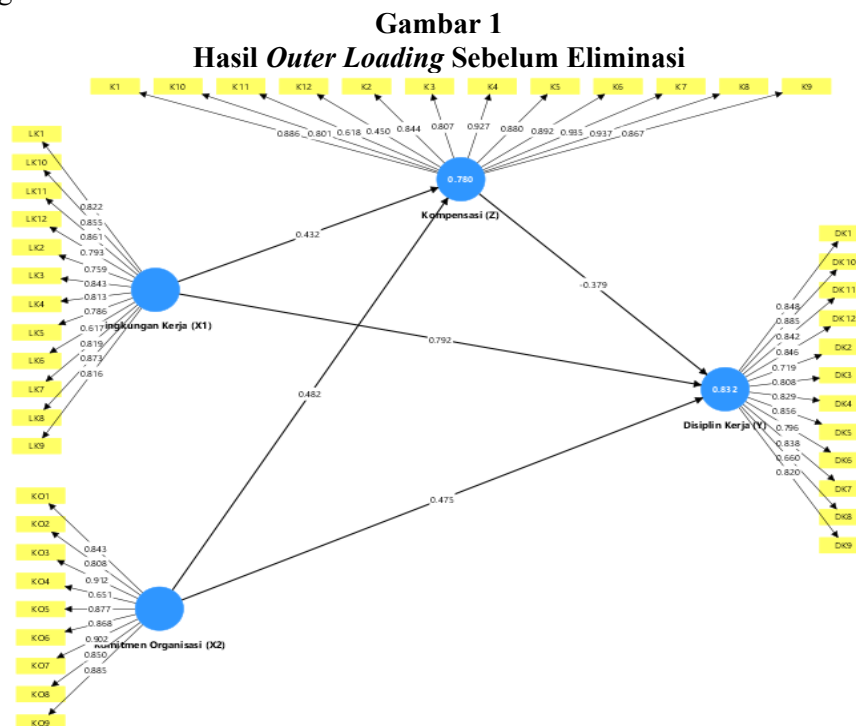
Karakteristik	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Pria	36	81.8
Wanita	8	18.2
Umur		
≥18-25 Tahun	1	2.2
26-35 Tahun	3	6.8
35-50 Tahun	31	70.5
> 50 Tahun	9	20.5
Pendidikan Terakhir		
SLTA	18	40.9
Diploma	12	27.3

Sarjana (S1)	11	25.0
Sarjana (S2)	3	6.8
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	3	6.8
≥1-5 Tahun	4	9.1
>10 Tahun	37	84.1

2. Analisis Outer Model

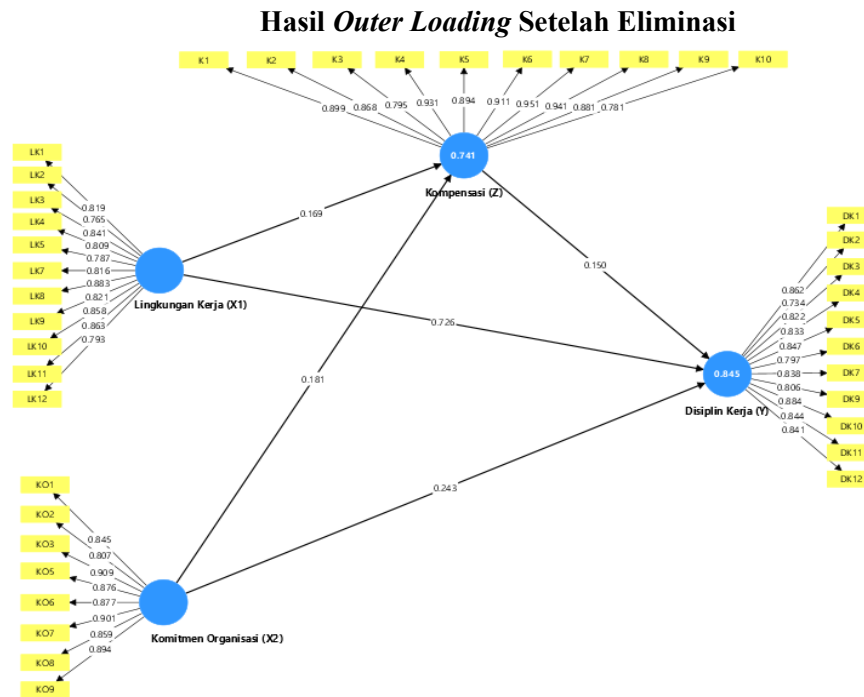
A. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang harusnya diukur. Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,07 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,05 sampai 0,06 masih dapat diterima. Validitas konvergen juga dinilai melalui AVE (Average Variance Extracted). Skor AVE harus >0,5, jika skor loading <0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstraknya karena indikator tersebut tidak termuat (*load*) kekonstruk yang mewakilinya. Nilai AVE merupakan rata-rata persentase skor varian yang diestraksi dari seperangkap variabel laten yang diestimasi melalui loading standarized indikatornya dalam proses liteasi algoritma dalam PLS (Waruwu et al., 2025). Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (DK8, LK6, KO4, K11, K12).

Gambar 2



B. Uji Validitas Diskriminan (Destrminant Validity)

Pengujian destriminasi vaidity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Martias et al., 2021). Berikut nilai AVE untuk seluruh konstrak (Variabel) hasil uji menggunakan Smart PLS 4.0:

Tabel 3
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0,679
Komitmen Organisasi (X2)	0,760
Kompensasi (Z)	0,787
Disiplin Kerja (Y)	0,687

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

C. Uji Reliabilitas (Cronbach’s Alpha)

Tabel 4
Nilai Reliabilitas (Cronbach’s Alpha)

Konstruk (Variabel)	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,952	0,953	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (X2)	0,955	0,957	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (Z)	0,969	0,970	<i>Reliabel</i>

Disiplin Kerja (Y)	0,954	0,955	Reliabel
--------------------	-------	-------	----------

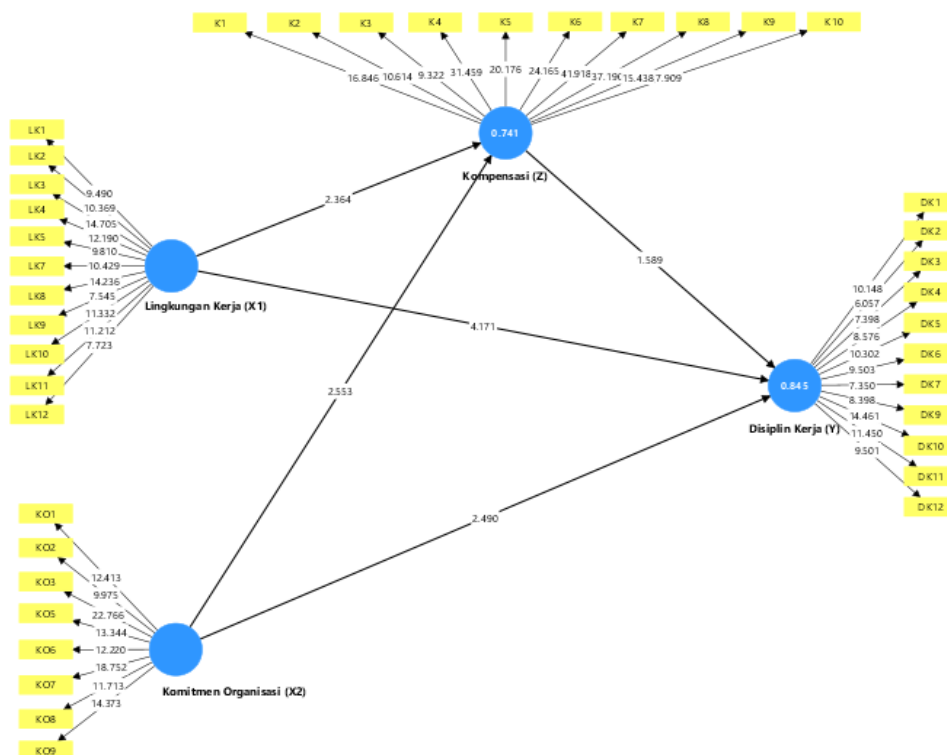
Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

D. Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 3
Struktural Model Inner



Pada gambar 3, dapat dilihat nilai t-statistik secara langsung, dimana t-statistik Lingkungan Kerja terhadap Kompensasi ialah 2,364. Nilai t-statistik Komitmen Organisasi terhadap Kompensasi ialah 2,553. Nilai t-statistik Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja ialah 4,171. Nilai t-statistik Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja ialah 2,490. Terakhir nilai t-statistik Kompensasi terhadap Disiplin Kerja ialah 1,589.



E. Evaluasi Nilai R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel 5:

Tabel 5
Evaluasi Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kompensasi (Z)	0,741	0,728
Disiplin Kerja (Y)	0,845	0,833

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Pada tabel 5, terlihat nilai R² konstruk Kompensasi sebesar 0,741 atau sebesar 74,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,845% atau sebesar 84,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Disiplin Kerja. Sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

F. Uji Hipotesis Secara Langsung (Dirrect Effect)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pengaruh langsung pada tabel 6:

Tabel 6
Result For Inner Weight

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Lingkungan Kerja (X1) => Kompensasi (Z)	0,437	0,418	0,185	2,364	0,018
Komitmen Organisasi (X2) => Kompensasi (Z)	0,451	0,468	0,177	2,553	0,011
Lingkungan Kerja (X1) => Disiplin Kerja (Y)	0,758	0,785	0,182	4,171	0,000
Komitmen Organisasi (X2) => Disiplin Kerja (Y)	0,440	0,418	0,177	2,490	0,013



Kompensasi (Z) => Disiplin Kerja (Y)	-0,300	-0,323	0,189	1,589	0,112
---	--------	--------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 6, terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kompensasi.

G. Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Pengaruh variabel independen dan dependen dapat diperoleh melalui path coefficient. Pengujian dilakukan melalui bootstrapping SmartPLS 3.0. Penerimaan suatu hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai T Statistic dan T Tabel dari masing-masing variabel (Hair, 2021). Suatu hipotesis diterima apabila nilai T Statistik besar dari T Tabel. Kemudian nilai dari original sample akan menunjukkan korelasi positif atau negatif dari suatu hipotesis. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga 1 maka akan menunjukkan korelasi yang positif. Jika nilai path coefficient berada di antara rentang 0 hingga -1 maka akan menunjukkan korelasi yang negatif.

Tabel 7
Result Path Analysis

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Value
Lingkungan Kerja (X1) => Kompensasi (Z) => Disiplin Kerja	-0,131	-0,140	0,109	1,206	0,228
Komitmen Organisasi (X2) => Kompensasi (Z) => Disiplin Kerja	-0,135	-0,145	0,100	1,349	0,178

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 47 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian ini dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi melalui Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

PEMBAHASAN:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kompensasi Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H1 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Lingkungan Kerja di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dengan tingkat Kompensasi para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,018 kecil dari alpha 5% yaitu $0,018 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,364 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $2,364 >$ dari 1,96 oleh karena itu H0 ditolak H1 diterima. Maka dapat disimpulkan



bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kompensasi Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H2 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dengan tingkat Kompensasi para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,011 kecil dari alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,553 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $2,553 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 2 dalam penelitian ini **diterima**.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H3 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Lingkungan Kerja di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dengan tingkat Disiplin Kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 4,171 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $4,171 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H4 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Komitmen Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dengan tingkat Disiplin Kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,013 kecil dari alpha 5% yaitu $0,013 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 2,490 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ dari t-tabel atau $2,490 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak H4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H5 menyatakan terdapat hubungan antara tingkat Kompensasi di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh dengan tingkat Disiplin Kerja para pegawai disana. Dimana nilai P-value 0,112 besar dari alpha 5% yaitu $0,112 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,589 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ dari t-tabel atau $1,589 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 5 dalam penelitian ini **ditolak**.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompensasi Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh



Hipotesis H6 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yang di mediasi oleh Kompensasi. Dimana nilai P-value 0,228 besar dari alpha 5% yaitu $0,228 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,206 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $1,206 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kompensasi Pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Hipotesis H7 mengajukan gagasan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang di mediasi oleh Kompensasi. Dimana nilai P-value 0,178 besar dari alpha 5% yaitu $0,178 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan, dan dengan nilai t-statistik 1,349 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < dari t-tabel atau $1,349 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima H7 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja melalui Kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Hipotesis 7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**.

KESIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pegawai dinas perhubungan Kota Payakumbuh menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kompensasi pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kompensasi pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
5. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
6. Lingkungan Kerja tidak memediasi secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui kompensasi pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.
7. Komitmen Organisasi tidak memediasi secara signifikan terhadap disiplin kerja melalui kompensasi pada dinas perhubungan Kota Payakumbuh.

Dengan demikian, dari sisi manajerial disarankan agar dinas perhubungan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas, kenyamanan, dan keamanan kerja, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai. Selain itu, instansi perlu memperkuat komitmen organisasi melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta penegakan aturan kerja yang konsisten.

BATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni objek dan jumlah responden, walaupun demikian batasan minimal pada penelitian sudah tercapai. Adapun pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau sistem pengawasan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan



kualitatif atau metode campuran (mixed methods), serta memperluas objek dan jumlah responden penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Pangestu SM. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Human Relation (Hubungan Antar Manusia)*.
- Aryani, M., Kepemimpinan, P., Didik Subiyanto, E., & Septyarini, E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hasan Syahrizal. (2023). *Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta, Indonesia
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Minahasa. In *1728 Jurnal EMBA* (Vol. 10).
- Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmj/v8i7.01>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 1(3). <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta*. 5(1), 2021.
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>