

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA PULUBRAYAN MEDAN

HAMIDAH¹, MUHAMMAD ANDI PRAYOGI²

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Indonesia Jl. Kapten MuchtarBasri No. 3 Glugur Darat II Kec. Medan Timur, Sumatera Utara

h52705774@gmail.com
muhammadandi@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berjumlah 99 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 orang dengan teknik Nonprobability Sampling ini meliputi dengan sampel jenuh yang diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 16.0). Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Kata Kunci : *Kompensasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.*

EFFECT OF WORK COMPENSATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE CAPABILITIES AT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA PULU BRAYAN MEDAN

ABSTRACT

The purpose of this research is to study and analyze compensation for employee performance, to study and analyze work discipline on employee performance, and to study and analyze the improvement of work competence and discipline on employee performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Suggestions used in this research are associative and quantitative. The population in this study were all employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan which received 99 people and the samples used in this study were 99 people with this Nonprobability Sampling technique included with saturated samples taken from all research results. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression, T Test and F Test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS software program (version 16.0). Formally, the important role, employees, and employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan. Simultaneously related to compensation and work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan.

Keywords: *Compensation, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas-aktivitas yang dijalankan sumber daya manusia di dalam perusahaan dengan memiliki produktivitas kerja dalam peranan yang penting untuk pencapaian tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi atau perusahaan. Di dalam perusahaan adanya yang diperoleh dalam keterampilan, kemampuan, pengelolaan serta merencanakan suatu bidang manajemen dan memberikan penetapan kebijakan balas jasa atau kompensasi. Dengan demikian bagaimana proses perencanaan suatu sumber daya manusia dapat diperoleh untuk dijalankan secara baik dan bersama dalam suatu perusahaan, dengan itu dibentuk dalam satu kesatuan dan memberikan suatu hasil yang terbaik. Serta melakukan evaluasi kinerja untuk menjalankan suatu pekerjaan yang direncanakan yang memiliki potensi yang efektif.

Pentingnya kinerja bagi sebuah perusahaan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya (Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, dalam mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingan, serta yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan (Astuti & Sari, 2018).

Tujuan kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja (Fahmi, 2016).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Muliati, 2017).

Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai yaitu pada umumnya yang akan diberikan sejumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti dianggap cukup layak dan baik. Bagi karyawan yang memang memiliki keterampilan dan dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustrasi bagi karyawan (Moeherriono, 2016).

Disiplin kerja adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2009). Karyawan yang merasakan puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya seorang karyawan yang memiliki masalah, efek negatif kepada karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya

akan timbul. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang akan memberikan masalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas dan ketidakpatuhan.

Tujuan dari disiplin kerja adalah disiplin dibutuhkan untuk tujuan suatu organisasi yang lebih jauh baik, untuk itu memberikan guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap suatu dari individu dan kelompok (Sutrisno, 2009).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan merupakan salah satu badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perawatan sebagai tempat perawatan dan pemeliharaan serta perbaikan sarana perkeretaapian atau sebagai pusat bengkel perkeretaapian Sumatera Utara. Kegiatan yang perawatan dan pemeliharaan serta perbaikan dilakukan kepada sarana Lokomotif KR, kereta dan gerbong. Kemudian melakukan pengadaan barang dan jasa untuk perawatan atau pemeliharaan sarana kereta, gerbong dan lokomotif untuk kebutuhan di lintas dan balai yasa. Selain itu juga dilakukan pendistribusian suku cadang baik untuk kebutuhan di balai yasa maupun kebutuhan Depo.

Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan yang untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dibutuhkan para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil yang baik dan optimal dibutuhkannya dan karakteristik individu yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan tersebut dan kedisiplinan yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan secara baik dan optimal.

Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin membedakan pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Bintoro & Daryanto, 2017). Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi yang memberikan kinerja sesuai yang diharapkan. Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya kinerja bagi sebuah perusahaan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya (Kasmir, 2016).

Tujuan kinerja adalah untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja (Fahmi, 2016).

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, dalam mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembinaan, serta yang mencakup keterampilan kemampuan dan pengetahuan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan (Astuti & Sari, 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Muliati, 2017).

Menurut Bangun (2012, hal. 234) ada lima indikator yang dapat mengukur kinerja. Berikut indikator kinerja yang sekaligus menjadi fokus utama penulis pada penelitian ini, antara lain: 1) Jumlah pekerjaan; 2) Kualitas pekerjaan; 3) Ketepatan waktu; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan kerja sama.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu pemberian berupa penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017).

Pemberian kompensasi kepada pihak individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang diterapkan oleh negara, representif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, *skill*, status sosial, dll), sesuai dengan kondisi perekonomian

suatu negara dan lain sebagainya (Kasmir, 2016).

Pada umumnya tujuan kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi. (Kasmir, 2016).

Pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang akan diterima perusahaan. Artinya ahwa besar kecilnya kompensasi yang akan diterima karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor (Kasmir, 2016).

Menurut Kasmir (2016, hal. 250-251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut : 1) Pendidikan; 2) Pengalaman; 3) Beban pekerjaan dan tanggung jawab; 4) Jabatan; 5) Jenjang kepangkatan/golongan; 6) Prestasi kerja; dan 7) pertimbangan lainnya.

Menurut pendapat lain (Mangkunegara, 2017) menyatakan kompensasi telah memiliki indikator sebagai berikut: 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan; 2) Struktur pembayaran; 3) Penentuan bayaran individu; 4) Metode pembayaran; 5) Kontrol pembayaran.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan

organisasi/instansi tersebut tercapai (Supomo & Nurhayati, 2018).

Disiplin kerja adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016).

Tujuan dari disiplin kerja adalah disiplin dibutuhkan untuk tujuan suatu organisasi yang lebih jauh baik, untuk itu memberikan guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap suatu dari individu dan kelompok (Sutrisno, 2009).

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula (Sutrisno, 2009). Menurut (Afandi 2016, hal. 10) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut : 1) Faktor kepemimpinan, 2) Faktor sistem penghargaan, 3) Faktor kemampuan, 4) Faktor balas jasa, 5) Faktor keadilan, 6) Faktor pengawasan melekat, 7) Faktor sanksi hukuman, 8) Faktor ketegasan, 9) Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018, hal. 134) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Tujuan dan Kemampuan; 2) Teladan

pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat; 6) Sanksi hukuman; 7) Ketegasan; 8) Hubungan kemanusiaan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar II. 3 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan yang berjumlah 99 orang pegawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang. Maka sampel yang diambil seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan sebanyak adalah 99 orang pegawai untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan angket/kuesioner. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengujian Regresi linier berganda, Uji asumsi klasik, Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi. Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, akan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak dalam penelitian. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN

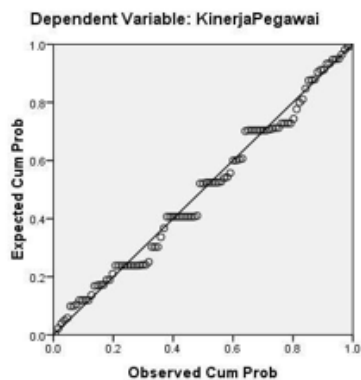
PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak dalam penelitian tersebut. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut ini hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas akan terpenuhi.

Multikolinearitas dapat digunakan untuk menguji apakah

dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilai adalah dengan melihat nilai faktor inflansi varians (Variance Inflansi Factor/VIF).

Kedua variabel independen yaitu X_1 , X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu 3,671 dan 3,671 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Adapun pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Juliandi, et al, 2015).

Dari gambar diatas grafik scatterplot dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y, data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun t tabel= 1, 984

(lihat tabel t untuk N= 99).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,088 > t_{tabel} 1,984$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 6,553 > t_{tabel} 1,984$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian berarti bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji f (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji f disajikan pada tabel di bawah ini:

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 193,417 > F_{tabel} = 3,09$ (lihat tabel f untuk N= 99) dengan nilai probabilitas yakni signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*.

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R-Square*) sebesar 0,801, hal ini berarti Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 80,10% sedangkan sisanya 19,90%

dijelaskan oleh banyak variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pelatihan, pengawasan, etos kerja, komunikasi, motivasi, semangat kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Daulay et al., 2017). Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Astutik, 2016) dan (Arifin, 2017), yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa apabila pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial dari perusahaan sesuai dengan persepsi para pegawai, maka hal tersebut semakin mendorong kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan bahwa pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non finansial yang diterima pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan akan sesuai yang diinginkan pegawai, merasa puas dan membangun sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan

karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika atau tata krama (Bintoro & Daryanto, 2017). Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019), (Siswadi, 2016), dan (Astutik, 2016) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa mengikuti aturan kedisiplinan dalam standar operasi prosedur kerja, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh kinerja pegawai yang akan memberikan peningkatan dalam bekerja diperusahaan tersebut. Demikian hasil penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan Medan secara signifikan. Semakin rendahnya disiplin kerja yang dilakukan pegawai yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan secara bersamaan akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dan (Astutik, 2016) yang menyimpulkan bahwa "Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dengan demikian pemberian kompensasi yang telah diberikan dengan sesuai serta layak untuk pegawai untuk kemajuan

perusahaan dan disiplin kerja yang telah melakukan dengan sesuai standar operasi prosedur dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas kerja sumber daya manusia akan mendapatkan kualitas dengan mencapai prestasi kerja pegawai yang efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat dari kesimpulan sebagai berikut Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, hal ini berarti semakin baik kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, hal ini berarti semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Balai Yasa Pulubrayan, hal ini berarti semakin baik kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Afandi, P. (2016). *Concept dan Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.

Moeheriono, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Prenada Media Group.

INTERNET

Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.

Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

JURNAL

Adela, I. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan* (Doctoral dissertation, UMSU).

PRAYOGI, A. (2018). THE EFFECT OF APPLYING SOCIAL INTERACTIVE WRITING FOR ENGLISH LANGUAGE LEARNERS (SWELL) METHOD ON THE STUDENTS' ACHIEVEMENT IN WRITING NARRATIVE PARAGRAPH.

Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 121-139.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.

RAHARJA, P. J. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA.

DAFTAR PUSTAKA BUKU