Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Renaldi Prabudiman [1], Dian Wahyudin [2]

[1,2] Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia
prabudimanr@gmail.com [1], zahidah181011@gmail.com [2]
*** Corresponding author**

ARTICLE INFO

Keywords
Pengembangan Sumber Daya Manusia;
Disiplin Kerja dan Kompensasi;
Kinerja

ABSTRACT

Direktorat Prasarana Ditjen Perkeretaapian Kementerian Perhubungan merupakan suatu instansi vital yang mengelola prasarana dari sektor perkeretaapian agar transportasi darat berjalan dengan baik. Untuk dapat melakukan tugas tersebut dibutuhkan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kompensasi bagi pegawainya sehingga pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan dengan baik. Namun demikian hasil observasi menunjukan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kompensasi bagi pegawai belum optimal sehingga diduga mengakibatkan kinerja pegawai belum optimal. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kompensasi baik parsial masing-masing variabel atau simultan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Maksud dari penelitian kuantitatif asosiatif adalah suatu penelitian yangmencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Penelitian ini dilakukan di Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Adapun Penelitian dan pengamatan dilakukan, dari bulan April 2024 hingga bulan Juli 2024. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan 59 responden, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier bergandadengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS version 25. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Kompensasi secara signifikan baik parsial masing-masing ataupun secara bersama sama mempengaruhi kinerja Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Utara.

This is an open access article under the BY–NC-SA license.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan.Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Oleh karena itu upaya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntunan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat

dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan.

Selain pengembangan SDM, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai.Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat di lakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diriseorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rendahnya disiplin pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja, penggunaan pakaian dinas yang tidak sesuai denganketentuan yang berlaku.

Kenyataaan yang terjadi bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai di Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan belummaksimal. Hal ini di tandai dengan kurangnya disiplin kerja, masih kurang tingkat pendidikan,dan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yangdi embannya.

Setiap organisasi pasti menginginkan kinerja para karyawannya dapat meningkat. Menyadari betapa pentingnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan sumber daya manusia dalam individu setiap karyawan, kompensasi untuksemangat kerja, peneliti memutuskan untuk menjadikan Direktorat Jenderal Perkeretaapian sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa rendahnya kinerja Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan, terutama disebabkan:

1. Jabatan yang diduduki oleh pegawai tidak selamanya berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, misalnya fakta yang di temukan dilapangan bahwa ada lulusanteknik yang bekerja di bidang administrasi dan masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik karena kurangnya pengetahuan danketerampilan yang dimiliki. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kualitas kerja mereka karena dalam hal ini mereka tidak menguasai betul bidang pekerjaan yang digelutinya.
2. Strategi organisasi dilihat dari indikator kualitas hasil kerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Kurangnya mekanisme kerja antar pegawai pada masing-masing unit kerja yang ada pada lingkungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan, pada masing masing bidang, seksi-seksi atau subbagian ini merupakan suatu rangkaian kerja yangtidak boleh terputus. Seperti yang terjadi antara subbagian perencanaan/program dengan subbagian keuangan yang melaksanakan penyusunan anggaran.
4. Kualitas SDM yang rendah, hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai dalam melaksanakan monitoring pelaksanaan perjalanan dinas, tidak melakukan kegiatan pemantauan terhadap Surat Perintah Tugas Perjalanan Dinas sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan perjalanan dinas pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian KementerianPerhubungan.

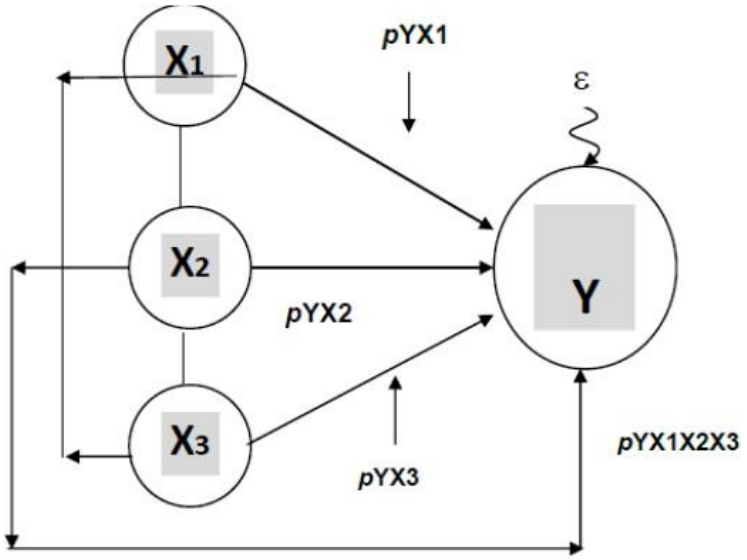
Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan. Pencapaian kinerja pegawai yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya pengembangan SDM, disiplin kerja dan kompensasi pegawai.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan

pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Dengan pendekatan penelitian kualitatif ini, peneliti akan membuat deskripsi tentang gambaran objek yag diteliti secara sistematis, baik itu mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta berbagai hal yang terkait dengan tema penelitian.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian, atau konsep pengukuran yang tergambar di atas dapat penulis jelaskan sebagaiberikut:

1. X1 adalah variabel bebas (independent variable) Pengembangan SDM yang diposisikansebagai faktor antedent (yang mendahului) atau faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.
2. X2 adalah variabel bebas disiplin yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.
3. X3 adalah variabel bebas kompensasi yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.
4. Y adalah variabel terikat (dependent variable) kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan yang diposisikan sebagai konsekuensi.
5. YX1 adalah parameter struktural yang akan menunjukan besarnya pengaruh faktor X1 terhadap faktor Y.
6. YX2 adalah parameter struktural yang akan menunjukan besarnya pengaruh faktor X2 terhadap faktor Y.
7. YX3 adalah parameter struktural yang akan menunjukan besarnya pengaruh faktor X3 terhadap faktor Y
8. YX1X2X3 adalah parameter struktural yang akan menunjukan besarnya pengaruh faktor X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap faktor Y
9. ε (Epsilon) adalah faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi faktor Y namun tidak diteliti, karena di luar konsep pengukuran.

Berdasarkan desain tersebut, konsep pengukuran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini terdiri atas empat arah pengukuran, yaitu tiga pengukuran tunggal (X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan X3 terhadap Y), dan satu pengukuran ganda (X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap Y).

B. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasionalisasi Variabel

a. Variabel X1 adalah Pengembangan SDM

Pengembangan SDM aparatur didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil dan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur yang meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan sikap dan perilaku aparatur agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

b. Variabel X2 adalah Disiplin

Disiplin adalah sikap yang menaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidakmengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran yang diukur melalui kepatuhan, ketaatan.

c. Variabel X3 adalah Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima seorang pegawai sebagai bentuk balas jasa instansi atas seluruh kontribusi pegawai baik kontribusi jasa tenaga maupun jasa pikiran yang sudah diberikan kepada instansi.

d. Variabel Y adalah Kinerja

Kinerja adalah penilaian hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yangtelah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi, yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

2. Kisi – kisi Operasionalisasi variabel Penelitian

Adapun kisi-kisi operasionalisasi variabel penelitian aalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Item
Pengembangan SDM Sumber: Maun (2002)	Pendidikan dan Pelatihan Formal	• Diklat struktural • Diklat teknis • Diklat fungsional	1 2 3	3
	Program pelatihan di tempat kerja	• Rotasi jabatan • Penugasan tertentu	4 5	2
	Program pelatihan diluar tempat kerja	• Tugas belajar • Seminar • Lokakarya	6 7 8	3
Disiplin Sumber: Sastrohadiwiryo (2015)	Ketaatan	• Ketaatan jam masuk kerja • Ketaatan jam pulang kerja • Ketaatan mengikuti upacara bendera	1 2 3 4	4
		• Ketaatan menggunakan pakaian dinas dengan rapi dalam bekerja		
	Kepatuhan	• Kepatuhan terhadap peraturan • Kepatuhan terhadap perintah atasan	5 6	2
	Kesanggupan	• Kesanggupan untuk melaksanakan tugas kedinasan • Kesanggupan bekerja jujur • Kesanggupan bertanggungjawab • Mencapai target kerja	7 8 9 10	4
	Menghormati	• Menghormati atasan • Menghormati rekan kerja	11 12	2
Kompensasi Sumber: Martoyo (dalam Priansa 2018)	Kompensasi Langsung	• Gaji Pokok • Insentif	1,2 3,4	4
	Kompensasi Tidak Langsung	• Jaminan Sosial • Tunjangan	5,6 7,8	4
Kinerja Sumber: Robbins (2016) (dalam Glorianimus dkk, 2023)	Kualitas	• Ketelitian, • Penampilan dan penerimaan keluaran	1 2	2
	Kuantitas	• Pencapaian • Kontribusi	3 4	2
	Ketepatan Waktu	• Penyelesaian pekerjaan • Memaksimalkan waktu	5 6	2
	Efektivitas	• Memaksimalkan kemampuan • Mengurangi kerugian	7 8	2
	Kemandirian	• Inisiatif • Kreativitas	9 10	2

C. Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dandokumen baik yang berada di organisasi ataupun yang berada di luar organisasi, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2017:216) mengemukakan dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film. Dokumentasi dalam penelitian digunakan untuk mengumpulkan data tentang hasil kinerja pegawai Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan.

2. Angket

Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan yang harus dikerjakan atau dijawab oleh orang yang meliputi sasaran angket tersebut. Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang Pengembangan SDM, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja.

D. Teknik Sampling

1. Populasi

Setiap penelitian memerlukan data atau informasi dari sumber-sumber yang dapat dipercaya, agar data dan informasi tersebut digunakan untuk menjawab tujuan penelitianatau menjawab pertanyaan penelitian. Data diperoleh dari sejumlah populasi dan sampelpenelitian.

2. Sampel

Sampel penelitian merupakan sebagaian dari jumlah populasi yang ditentukan dalam penelitian secara representative. Menurut Sugiyono (2022:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang ambil harus betul betulrepresentative (dapat mewakili).

E. Teknik Analisis

a. Uji Kualitas data

b. Uji Validitas dan Realibilitas

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas
2) Uji Autokorelasi
3) Uji Heteroskedastitas
4) Uji Multikolineritas

d. Statistik Deskriptif

e. Ststistik inferensial

1) Uji Hipotesis
2) Uji Koefisien Korelasi
3) Perhitungan Koefisien Determinasi
4) Analisis Regresi
5) Uji Hipotesis dengan t-test dan f-test

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan penelitian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,550. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang sedang antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh R2= 0,302 yang berarti bahwa pengembangan SDM mempunyai pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja pegawai dan 69,8% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan nilai signifikan variabel X1, pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut tampak jika pengembangan SDM (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,596. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa pengembangan SDM pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengembangan SDM yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dari Pengembangan SDM meliputi Pendidikan dan pelatihan formal seperti diklat struktural, diklat teknis dan diklat fungsional, Program pelatihan di tempat kerja dengan adanya rotasi jabatan dan penugasan tertentu, kemudian Program Pelatihan diluar tempat kerja dengan adanya tugas belajar, seminar- seminar dan lokakarya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Abiyyu Satrio Wibowo dan Kusmiyanti (2021) yang menunjukan bahwa variable pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai pemasayarakatan Lapas Purwokerto.

Selain itu, Olaosebikan, Timothy Wale (2020) memperkuat dengan menulis dengan judul Impact of Human Resource Development on Employees Performance dimana studi ini menunjukkan bahwa hampir semua responden setuju bahwa sebagian besar praktik pengembangan sumber daya manusia jika diterapkan dengan benar dalam mengembangkan kekuatan personil akan sangat membantu dalam meningkatkan dampak positif pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 0,507. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang sedang antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh R2= 0,257 yang berarti bahwa disiplin mempunyai pengaruh sebesar 25,7% terhadap kinerja pegawai dan 74,3% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan nilai signifikan variabel disiplin (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021) yang menemukan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karya bersama Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Tri Gustiherawati (2021) dengan judul The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan dengan nilai untuk variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Musi Rawas.

Dari persamaan regresi tersebut tampak jika disiplin (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,290. Dapat dibuktikan bahwa disiplin pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor meliputi ketaatan termasuk ketaatan jam masuk kerja dan pulang kerja, mengikuti upacara bendera, menggunakan pakaian dinas, kepatuhan seperti: kepatuhan terhadap peraturan dan kepatuhan terhadap perintah atasan, kesanggupan seperti: menghormati atasan dan rekan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang rendah antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh R2= 0,131 yang berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 13,1% terhadap kinerja pegawai dan 86,9% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan nilai signifikan variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Heny Sulistyani dan Bambang Irawan di Direktorat Sereal Kementerian Pertanian (2018) yang menunjukan tidak ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Serealia. Berbeda dengan riset yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) karya Opan Arifudin (2019) yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal yang sama ditunjukan oleh Moh. Sutoro. (2019) yang menulis studi dengan tajuk The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District yang memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Imperial Club Golf.

Dari persamaan regresi tersebut tampak jika kompensasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,304. Dapat dibuktikan bahwa kompensasi pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor meliputi (a) produktivitas, (b) kemampuan untuk membayar, (c) kesediaan untuk membayar, (d) permintaan tenaga kerja, (e) organisasi karyawan, dan (f) berbagai peraturan dan perundang undangan.

4. Pengaruh Pengembangan SDM, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,687. Dengan demikian dikatakan ada hubungan positif dan signifikan antara pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh r 2= 0,472 yang berarti bahwa pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 47,2% terhadap kinerja pegawai dan 52,8% dipengaruhi variabel lain. Selanjutnya variabel pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian Fhitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan Y=a+b1X1+b2X2+b3X3 yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka model persamaan di atas dapat diterima.

Fhitung adalah sebesar 16,363 dan Ftabel adalah sebesar 3,16 (dari Tabel F) maka model persamaan Y=a+b1X1+b2X2+b3X3 yang digunakan dapat diterima atau dengan dengan melihat probabilitasnya adalah 0,00 <0,05 sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan Y=a+b1X1+b2X2+b3X3 yang digunakan dapat diterima.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian sebesar 30,2% atau semakin baik pengembangan SDM, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian.
2. Disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian sebesar 25,7% atau semakin baik disiplin, maka semakin

meningkat pula kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian.

3. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian sebesar 13,1% atau semakin baik kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian. Pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian sebesar 47,2% atau semakin baik pengembangan SDM, disiplin dan kompensasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Direktorat Prasarana Direktorat Jenderal Perkeretaapian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Alhusaini, A., Kritiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai,4(3),2166–2172. https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326.

Ariesni, Selfi dan Asnur, Lise. 2021. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Volume 5, Number 3, Tahun 2021, pp. 363-369 P ISSN: 1979-7095 E-ISSN: 2615-4501

Arifudin, Opan. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM). JurnalIlmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Volume 3 No. 2 Mei - Agustus 2019

Arijanto, A. (2019). How the Impact of Work Discipline, Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance: A Study at Japanese Automotive Dealer. European Journal of Business and Management. https://doi.org/10.7176/ejbm/11-36-02

Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Volume 14, No 2

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:Penerbit Erlangga

Bharata, Andhi. 2016. The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center of Science And Technology (Puspiptek). Jurnal. Jakarta Barat. Management Departement, School of Business Management, Bina Nusantara University

Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1), 426–434. https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153

Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Elsa, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Mitra Wicana Media. Fathoni Abdurahmat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta

Fitch, Judy L; Ravlin, Elizabeth C. 2004. Team-based discipline: A theoretical framework, Team Performance Management; vol 10, No. ½, p. 5-11

Furtwengler, Dale. 2022. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ghozali, Imam, 2023. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro

Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. Filasafat Ilmu dan. Metode Riset. Medan: Usu Press

Glorianismus, Filoshopia Yasni dkk. 2023. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Gemilang Prima. Humantech. Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. Vol 2 No 8 Juni 2023

Gujarati, Damodar. 2016. Dasar-Dasar Ekonometrika.Jakarta: Erlangga

Hadari, Nawawi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. Gajah Mada University Press. Yogyakata

Handoko, T. Hani. 2022. Manajemen. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu SP. 2019. Manajamen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan (CetakanKesembilan). Jakarta: PT. Toko Gunung Agung

Heny Sulistyani dan Bambang Irawan. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Serealia Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian. Reformasi Administrasi Volume 5, No. 1, Maret 2018 Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani ISSN 2355-309X

Hermanto, P., & Herawati, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harmoni Sejahtera Abadi di Karanganyar. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi, 6(1), 134–141.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada Kusuma, Satariz Wijaya dan Wachid Hasyim. 2023 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia,Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC yang dimuat dalam JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891Volume 9 (3) Juni Tahun 2023, Hal833-843

Keenam, Jilid 2, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Peter Remy Pasla, Editor: Yani Sumiharti, Jakarta: Erlangga.

Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE

Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mangkuprawira, Shafri dan Hubeis, Aida Vitayala 2017 Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta

Manullang. 2018. Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta Martoyo, Susilo. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BPFE

Mas'ud, Fuad. 2014. Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2016. Human Resource Management, alih bahasa. Jakarta: SalembaEmpat.

Maun, Ariani Matius. 2002. Hubungan Organization Learning, Informasi Pasar, Inovasi dan Kinerja Pasar. Jurnal Sains Manajemen Pemasaran Vol 1 No.2

Moloeng, Lexy. J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Refika Aditama

Murti, Arum Eka. 2014. Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada CV. Metalindo Manunggal Karsa). Kripsi. Universitas Di Ponogoro.

Naim. N (2012), Character Building Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu danPembentukan Karakter Bangsa, Yogjakarta: Ar-Ruzz Media

Nurul Rahma. 2011. Factor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Sekolah. Diakses dari http://id.shvoong.com/social sciences/education/2134795-faktor-faktor yang-mempengaruhi disiplin/. pada tanggal 23 Maret 2016.

Olaosebikan, Timothy Wale, 2020. Impact of Human Resource Development on Employees Performance (January 27, 2020). Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=3526441 or http://dx.doi.org/10. 2139/ssrn.3526441

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta Prijodarminto,

Soegeng. 2014. Disiplin Menuju Sukses. Jakarta: Pradaya Paramita Riduwan. 2019. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta Press

Rizal, Muhammad. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). Jurnal. Lecturer of Economice Doctoral Program and Business facully of Brawijaya University.

Saputri, Nurul Aulia dan Ayuningtias, Hani Gita. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. e-Proceeding of Management: Vol.9, No.4 Agustus 2022 Page 1890 ISSN: 2355-9357

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2015. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta. Schuler, R dan Suzan E. Jackson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad 21, Edisi

Sedarmayanti. 2016. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Ilham Jaya.

Sharhana, Zulfati Ayu Jumawan; Indah Rizki Maulia; Eri Bukhari; Supriyanto; 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Makmur Terus Abadi. Jurnal Economina. Volume 2, Nomor 11, November 2023

Siagian, P. Sondang. 2016. Organisasi Kepemimpinan & Perilaku Administrasi. Jakarta: Gunung AgungSimamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara Siswanto Bedjo. 2009. Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam. Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Siswanto, Bedjo 2014, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional,Bumi Aksara, Jakarta

Situmorang, Et. al. 2010. Analisis Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS, Terbitan Pertama. Medan: USU Press

Sugiyono. 2021. Statistika Penelitian, Cv. Alfabeta, Jakarta.

Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Bisnis, Cv. Alfabeta, Jakarta.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya

Supranto, J. (2019). Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh. Jakarta. Penerbit Erlangga

Surajiyo, Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Tri Gusti Herawati. 2021. The Effect of Work Discipline onEmployees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. International Journal of Community Service & Engagement. Vol. 2, No. 1, February 2021. e-ISSN: 2746-4032

Susanta, I Wayan Niko, Mayun Nadiasa, dan Ida Bagus Rai Adnyana. 2013. "Pengauruh Kompensasi danKepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar". Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil. Vol. 2, No. 2

Sutoro, Moh. 2019. The Effect of Compensation on Employees Performance of Imperial Club Golf Tangerang District. Scientific Journal of Reflection: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Bussines e-ISSN 2621-3389 Vol. 2, No. 1, Januari 2019

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jeffry, Ed.). Prenadamedia Group

Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunashijau Samarinda. Vol. 1, No.1

Timpe, A. Dale. 2022, The Art and Science of Business Management Leadership, Jakarta, PT. Elex Mediakompotindo, Gramedia

Uha, Ismail Nawawi 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika Dan Kinerja Organisasi. Depok: Kencana

Umar, Husein. 2021. Metode Penelitian. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Utami, Firzhiyanah Mustika. 2014. Pengaruh Kompenasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.(Studi Kasus pada Pt. Gapura Omega Alpha Land Depok). Skripsi. Universitas Negeri Syarif Hidayatulah Jakarta

Wibowo, Abiyyu Satrio dan Kusmiyanti. 2021. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. KINERJA Jurnal Ekonomi Manajemen FEB Universitas Mulawarman18 (3), 2021330-335. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

Wulandari Fitriana Dyah. 2005. Penerapan Konseling Kelompok Dengan Strategi Self Modelling Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa kelas X SMK Negeri 1 Kota Mojokerto. Skripsi Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.