
**ANALISIS DISIPLIN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASRIPOWER MEDAN**

Robinhot Gultom
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Asripower Medan. Metode penelitian dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan sampel sebanyak 36 orang responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada perusahaan PT. Asripower Medan. Secara Parsial variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,426 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 42,6 %, sedangkan sisanya 57,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: *Disiplin; Kompensasi; Motivasi; Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Harianja, 2002). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, dan keterampilan tinggi, serta memiliki usaha yang keras untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut menjadi meningkat. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan.

PT. Asripower Medan bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik dengan area kerja di berbagai daerah di Sumatera Utara, selalu mengupayakan agar pegawai yang bekerja pada perusahaan mempunyai semangat yang tinggi, dan kegairahan kerja serta loyalitas yang tinggi. Berbagai upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mengukur peningkatan kinerja perusahaan, dapat dilihat dari peningkatan keuntungan perusahaan, penambahan jumlah konsumen

yang menggunakan produk perusahaan, tingkat kesetiaan konsumen terhadap produk perusahaan dan lain sebagainya. Namun mengingat persaingan yang sangat ketat dalam bisnis, dibutuhkan suatu peningkatan kinerja yang maksimal dari setiap perusahaan.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi–sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Teguh & Sulistiani, 2007). PT. Asripower Medan saat ingin mengisi absen kehadiran harus melakukan secara manual sehingga akan mempengaruhi disiplin kerja dari seluruh pegawai yang ada di PT. Asripower Medan.

. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Definisi lain dari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Kadarisman, 2012).

Selain mendorong pegawainya untuk lebih giat bekerja, atasan juga harus memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai, atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Sutrisno, 2016).

Dari pengamatan yang telah dilakukan peneliti di PT. Asripower Medan sebelumnya menggunakan pencatatan kehadiran secara manual. Dengan menggunakan pencatatan kehadiran secara manual tentu dinilai masih kurang efektif dan efisien, karena proses pencatatan kehadiran tersebut akan memakan waktu yang lebih lama salah satu contohnya adalah ketika pegawai PT. Asripower Medan saat ingin mengisi absen kehadiran harus melakukan antrian sehingga ini akan berdampak kepada pegawai lain yang ingin mengisi absensi mereka. Dampak tersebut ketika pegawai lain yang melakukan antrian akan memakan waktu mereka untuk memulai pekerjaannya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi disiplin kerja dari seluruh pegawai yang ada di PT. Asripower Medan.

Dengan melihat kelemahan yang terjadi di perusahaan ini, maka perusahaan melakukan pengembangan sistem pencatatan kehadiran berbasis teknologi. Saat ini PT. Asripower Medan telah menerapkan sistem kehadiran pegawai berbasis teknologi yaitu finger scan (Scan Kehadiran Sidik Jari). Dengan adanya penerapan finger scan (Scan Kehadiran Sidik Jari) perusahaan mengharapkan waktu untuk

pegawai bekerja jauh lebih efektif dan efisien. Namun, di balik penggunaan finger scan tersebut (Scan kehadiran sidik jari) masih terdapat ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan, dan juga pegawai belum mampu inovasi yang dilakukan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Pemberian kompensasi pada PT. Asripower Medan telah berjalan dengan baik. Namun perusahaan belum memberikan kompensasi berupa bonus kepada pegawai.

Selain disiplin dan kompensasi, motivasi juga penting dalam perusahaan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri pegawai untuk berperilaku dan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Faktor yang mendorong motivasi kinerja pegawai pada PT. Asripower Medan adalah perusahaan memberikan apresiasi berupa promosi jabatan dan kenaikan gaji bagi setiap pegawai yang berprestasi dalam mencapai target perusahaan seperti meningkatkan laba perusahaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri-ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.. Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang kuat di dalam diri pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, serta tujuan organisasi dapat tercapai. Dari uraian di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asripower Medan.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Definisi lain dari kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Kadarisman, 2012). Dari uraian di atas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asripower Medan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang

optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Sutrisno, 2016). Dari uraian diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Asripower Medan.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani (Wibowo, 2014). Dengan diberikannya disiplin, kompensasi dan motivasi, maka pegawai akan lebih baik bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap Pegawai PT. Asripower Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan cara menjabarkan semua data yang dikumpulkan untuk gambaran objektif. Populasinya adalah pegawai PT. Asripower Medan kecuali Direktur. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini sampel nonprobability sampling dengan Sampling Jenuh. Sampling ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 36 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, studi kepustakaan, dan wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Disiplin, Kompensasi dan Motivasi
2. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

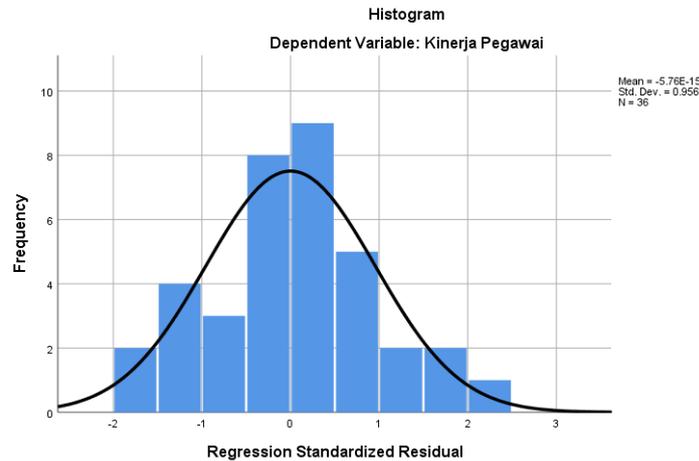
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yaitu pengujian secara simultan (Uji F), pengujian secara parsial (Uji t), dan uji koefisien determinasi (R^2). Data dikumpulkan dianalisis dengan bantuan program SPSS 25 bertujuan untuk menganalisis dimensi variabel terikat yang berpengaruh terhadap variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Uji Asumsi Klasik

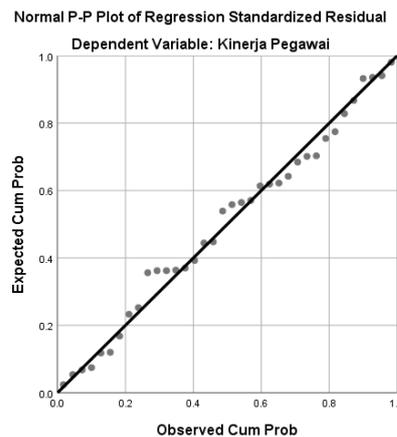
Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan pada Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal karena tidak menceng ke kiri dan ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Di bawah ini adalah gambar Normal P-P Plot.



Gambar 2. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan distribusi pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data sepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27984688
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.066
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov Smirnov Test diperoleh dari nilai signifikan 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

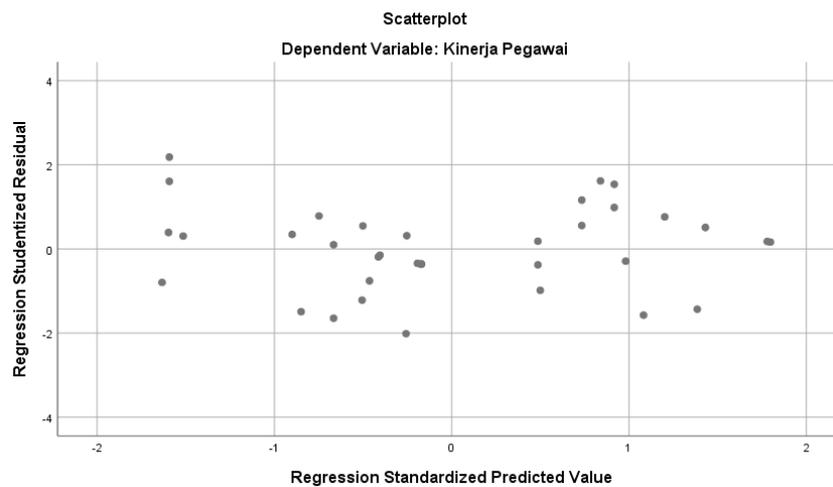
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.665	1.081		3.389	.002		
	Disiplin	-.660	.207	-.445	-3.191	.003	.844	1.185
	Kompensasi	.130	.209	.085	.618	.541	.864	1.158
	Motivasi	.723	.156	.691	4.635	.000	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance values* yaitu $0,844 > 0,1$ pada variabel disiplin dan nilai VIF $1,185 < 10$, dan pada variabel kompensasi $0,864 > 0,1$ dan nilai VIF $1,158 < 10$ dan variabel Motivasi $0,739 > 0,1$ dan nilai VIF $1,353 < 10$ maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatter plot* di bawah ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel disiplin, kompensasi, motivasi berada di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Glejser
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.674	.643		1.048	.303		
	Disiplin	-.022	.123	-.033	-.176	.862	.844	1.185
	Kompensasi	-.041	.124	-.061	-.326	.747	.864	1.158
	Motivasi	-.051	.093	-.112	-.553	.584	.739	1.353

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data dari 36 responden, setelah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25, maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,665 - 0,660 \text{ Disiplin} + 0,130 \text{ Kompensasi} + 0,723 \text{ Motivasi}$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,665 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika variabel disiplin, kompensasi dan motivasi dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,665 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin menunjukkan nilai negatif yaitu sebesar - 0,660 yang berarti bahwa jika variabel meningkat satu satuan, maka

kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,660 dengan variabel lain dianggap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai positif 0,130, yang berarti bahwa jika variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,130 dengan variabel lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,723 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,723 dengan variabel lain dianggap konstan.

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.665	1.081		3.389	.002
	Disiplin	-.660	.207	-.445	-3.191	.003
	Kompensasi	.130	.209	.085	.618	.541
	Motivasi	.723	.156	.691	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.481	3	.827	9.654	.000 ^b
	Residual	2.741	32	.086		
	Total	5.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada Tabel 5 dapat diketahui nilai $F_{hitung} 9,654 > F_{tabel} 2,9011$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t, yaitu menguji pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.665	1.081		3.389	.002
	Disiplin	-.660	.207	-.445	-3.191	.003
	Kompensasi	.130	.209	.085	.618	.541
	Motivasi	.723	.156	.691	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin dan motivasi lebih besar dari t_{tabel} (2,0369) atau lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, variabel kompensasi lebih besar dari tingkat signifikan 0,05 berarti H_0 diterima dan H_a di tolak artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.426	.29267

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang diolah melalui olah statistik yang dapat dilihat dari Tabel 7, bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,426. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu disiplin, kompensasi, motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial disiplin memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} \mid - 3,191 \mid > 2,0369$ dengan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin mempengaruhi kinerja pegawai adalah dilihat dari tingkat kehadirannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,618 < 2,0369 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,541 > 0,05$, yang artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang diterima oleh pegawai berupa upah yang diberikan perusahaan dianggap cukup untuk kebutuhan pegawai, dan bahkan lebih dari cukup, sehingga dengan itu pegawai akan semakin giat untuk meningkatkan kinerja mereka untuk berkerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,635 > 2,0369 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. yang artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi diberikan berupa *reward* promosi jabatan, hal ini dianggap mampu akan meningkatkan kinerja para pegawai. Dengan demikian pegawai akan semakin berpacu karena adanya *reward* tersebut untuk lebih semangat bekerja.

Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} 9,654 > F_{tabel} 2,9011$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan melihat hasil dari koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan ketiga variabel independen yaitu disiplin, kompensasi, dan motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai PT. Asripower Medan sebesar 42,6 %, sedangkan sisanya sebesar 57,4 % adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mencapai hasil kerja yang baik maka seorang pegawai harus mempunyai suatu keinginan untuk melakukan yang terbaik agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya disiplin yang tinggi dari seorang pegawai akan membuat kinerja pegawai tersebut semakin baik. Pada PT. Asripower Medan, pegawai selalu mengikuti prosedur yang diberikan perusahaan, pegawai tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan, sebagian besar waktu pegawai dikantor untuk bekerja dan pegawai melakukan kualitas kerja sesuai dengan cara yang ditetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asripower Medan.
2. Secara simultan bahwa Disiplin, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Asripower Medan.
3. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh sebesar 0,426 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin, Kompensasi dan Motivasi mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 42,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kinerja pegawai PT. Asripower Medan harus selalu memperhatikan tingkat disiplin pegawai, yang dapat dilihat dari sikap, norma, dan tanggung jawab atas pegawai tersebut.
2. Perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan pemberian kompensasi kepada pegawai yaitu berupa bonus tahunan dan bila perlu besarnya lebih meningkat dibandingkan bonus tahun sebelumnya.
3. PT. Asripower Medan juga harus selalu memberikan perhatian berupa motivasi pegawai agar lebih berpacu untuk bekerja. Motivasi tersebut juga dapat berupa *reward* kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya penelitian mengenai pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat digunakan sebaik mungkin dan dapat berguna sebagai referensi ketika melakukan penelitian. Selain itu perlu dilakukan penelitian pada variabel lain seperti lingkungan kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan serta dilakukan penelitian pada perusahaan yang pegawainya lebih dari 100 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arianto, D. A. (2013, Oktober). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. *Jurnal Economia*, Vol. 9(No. 2), 191-200.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga.

-
- E. Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Harianja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Susanti, A. P. (2016, Agustus). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 12(ISSN 1411-9293), 145-160.
- Sutrischastini, A. (2015, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23, No. 2, 2015, 121 - 137(ISSN 2355-9381), 17.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Teguh A, & Rosidah Sulistiani. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat ed.)*. Jakarta: P.T. RajaGrafindo Persada.
- Widhianingrum, W. (2017, Maret). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam (ISSN 2579-6534)*, 193-198.