
“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University PT Telkom Indonesia”

Ariesta Anindra Putra¹, Ari Pradhanawati² & Widiartanto³
Ressta@gmail.com

Abstract

Every company needs the resources that have important influence to achieve success. Success in achieving the organization's goals came from the behavior of its own employees therefore the employees that make up the structure of the organization and take advantage of technology. Performance of the employee is influenced by several factors such as compensation, motivation and Working discipline. Poor performance of the employee caused by low compensation, lack of motivation and a poor working discipline at Telkom Corporate University.

This study aims to identify and explain the influence of compensation, motivation and Working discipline on the performance of the employee of Telkom Corporate University. This research uses explanatory type approach, against 69 respondents with sampling purposive technique. Data collection techniques in this study using the technique of collecting data through questionnaires and interviews. The analysis technique used is quantitative. Quantitative analysis using validity test, reliability test, cross tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, as well as the significance test (t test and F test) with the help of SPSS version 16.0 for Windows.

The results of statistical analysis known partial influence between compensation on performance of the employee by 27.4%. Then motivation to performance of the employee by 17.8%. while for the working discipline on the performance of the employee by 35%. Simultaneous influence of the influence of compensation, motivation and Working discipline on the performance of the employee is 34.2%, while 65.8% are influenced by other factors.

Recommendations for improving the performance of employees to the company to increase its attention to the work compensation, motivation and Working discipline which in turn will ultimately increase performance of the employee.

Keywords : compensation, motivation, working discipline, performance of the employee

Abstrak

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya yang mempunyai pengaruh penting untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku karyawannya sendiri oleh karena itu para karyawan yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. Kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh rendahnya Kompensasi, kurangnya Motivasi dan Disiplin kerja yang kurang baik pada Telkom Corporate University .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kmpensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Corporate University. Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe explanatory, terhadap 69 responden dengan teknik sampling purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang dipakai adalah kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan program SPSS For Windows versi 16.0.

Hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,8%. Kemudian motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 8%. Sedangkan untuk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7%. Pengaruh secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 93,5% sedangkan 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Saran untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan pada suatu perusahaan. Dewasa ini persaingan atau kompetisi antar perusahaan ditandai dengan ketatnya persaingan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*. Agar diperoleh hasil kerja yang sesuai standar perusahaan maka kinerja perlu dikelola dengan baik. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 53). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*. Agar diperoleh hasil kerja yang sesuai standar perusahaan maka kinerja perlu dikelola dengan baik. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University PT Telkom Indonesia”**.

KERANGKA TEORI

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2007:357), mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009:120) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi.
2. Kepuasan Kerja
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan Efektif

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Motivasi

Menurut Robbins (2013), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)” (George and Jones, 2005).

Teori Motivasi

Teori motivasi yang banyak dijadikan acuan dalam mengembangkan bentuk-bentuk motivasi dan sumber terjadinya motivasi adalah Teori Hierarki Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Maslow dan batasan dari teori tersebut adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kebutuhan fisiologis harus dipenuhi sehubungan yang mendukung kehidupan. Termasuk dalam tingkatan ini adalah air, makanan, udara, tidur, kebersihan, perawatan, dan pengaturan temperatur.

2. Kebutuhan Keamanan.

Kalau kebutuhan fisiologis secara relatif dapat terpenuhi, kebutuhan pada tingkat berikutnya yang lebih tinggi muncul mendominasi tingkah laku manusia. Ini merupakan kebutuhan keamanan, dikemukakan sebagai harapan bagi perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan perampasan.

3. Kebutuhan Sosial.

Kalau kebutuhan fisiologis dan keamanan secara relatif terpenuhi, kebutuhan sosial menjadi motivasi utama bagi tingkah laku manusia. Dan lagipula, seluruh siklus yang telah digambarkan akan terulang sendiri dengan kebutuhan sosial sebagai pusat yang baru. Kebutuhan ini meliputi kekayaan, asosiasi, penerimaan, oleh teman sebaya, sebagaimana halnya segera setelah memberikan dan menerima persahabatan dan kasih sayang.

4. Kebutuhan Penghargaan.

Kebutuhan penghargaan adalah tingkat yang paling rendah diantara kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial belum menjadi motivasi sampai tingkat kebutuhan yang paling rendah benar-benar terpenuhi. Kebutuhan penghargaan jarang sekali dapat terpenuhi secara sempurna, akan tetapi sesekali kebutuhan ini menjadi penting bagi seseorang, yang akan mencari kepuasan secara berkelanjutan.

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kebutuhan akan penghargaan terdiri dari seluruh penghargaan diri dan penghargaan yang lain. Kepentingan penghargaan diri meliputi kepercayaan diri, kehormatan, kompetensi, prestasi, kebebasan, dan kemerdekaan.

Dari beberapa pandangan mengenai motivasi kerja tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu sehingga dapat menumbuhkan suatu semangat kerja.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa pengertian motivasi dan teori motivasi diatas maka dapat ditarik kesimpulan : ada tidaknya suatu motivasi kerja bagi masing-masing pekerja atau karyawan bersifat relatif. Jika pekerjaan tidak terlaksana dengan baik, hal ini kemungkinan disebabkan karena ketidak mampuan dan ketidakmauan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Mulianto, dkk (2006:189) karyawan dengan disiplin tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi, sebaliknya jika tidak disiplin, akan terjadi banyak pelanggaran sehingga akan menyebabkan rendahnya produktivitas. Karyawan yang memenuhi sikap dan etika kerja (budaya kerja) akan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja menurut Mulianto (2006: 171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Dan bisa diartikan juga sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi

Menurut Hasibuan (2009:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut dapat bekerja secara sungguh – sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur serta sesuai antara kata dan perbuatan, diharapkan bawahan akan meniru dan mengikuti sikap pimpinannya tersebut.

3. Balas Jasa

Karyawan harus diberikan gaji dan kesejahteraan yang sesuai dengan jasanya bagi perusahaan. Jika kepuasan kerja tercapai, maka karyawan telah mencintai pekerjaannya yang berarti pula karyawan berdisiplin tinggi.

4. Keadilan

Keadilan adalah dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan yang melekat merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan itu.

7. Ketegasan

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kedisiplinan tidak mungkin ditegakkan tanpa adanya ketegasan, oleh karena itu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan sangat berperan dalam penegakkan kedisiplinan, hubungan yang terlalu akrab dan terlalu menekankan pada segi kemanusiaan dapat melemahkan kedisiplinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangunegara (2007:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, oleh karena itu sapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumberdaya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nawawi (2005:234) kinerja adalah hasil suatu pekerjaan, baik bersifat fidik / material maupun non fisik / non material.

Menurut Mangkunegara (2007:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

HIPOTESIS PENELITIAN

Beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, motivasi, disiplin kerja. Hipotesis diketahui mempengaruhi :

1. Ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University.
2. Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University.
3. Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University.
4. Ada pengaruh antara Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Telkom Corporate University.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan apakah di terima atau di tolak (Sugiyono, 2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Telkom Corporate University. Berdasarkan jumlah populasi maka jumlah sampel yang diambil adalah 69 orang dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner dengan menggunakan skala likerd.

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

HASIL PENELITIAN

Dari hasil penelitian yang memperlihatkan nilai F hitung sebesar 86.235 yang lebih besar dari F Tabel 2,348 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 atau 79,0% yang berarti 79,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 21,0% dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan hipotesis yang dibangun, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Apabila diuji secara bersama-sama (simultan), dimana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,894. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan pengaruh hanya dari satu variabel.

PEMBAHASAN

Pada prinsipnya penelitian ini bertujuan untuk mencari jawaban terhadap rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dimana fokus penelitiannya adalah mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun secara simultan. Hasil analisis tersebut dijelaskan dalam pembahasan, seperti berikut ini:

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,270. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis pertama** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,440 yang lebih besar dari t tabel 1,9960. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan Telkom Corporate University maka kinerja karyawan Telkom Corporate University akan semakin baik.

Variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,099. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis kedua** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,783 yang lebih besar dari t tabel 1,9960. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan Telkom Corporate University, maka kinerja karyawan Telkom Corporate University akan semakin baik.

Variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar 0,577. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **hipotesis ketiga** dinyatakan **diterima**. Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 15,901 yang lebih besar dari t Tabel 1,9960. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi disiplin kerja yang diciptakan oleh karyawan Telkom Corporate University, maka kinerja karyawan Telkom Corporate University akan semakin baik.

Variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi yaitu sebesar -0,063, 0,099, dan 0,588. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi/probabilitas hasil penghitungan yang tertera dalam kolom Sig sebesar $0,000 < 0,05$,

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

sehingga **hipotesis keempat** dinyatakan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang dipersepsikan karyawan terhadap kinerjanya, maka kinerja karyawan Telkom Corporate University akan semakin baik.

Hasil uji tersebut juga diperkuat dengan uji signifikansi yang memperlihatkan nilai F hitung sebesar 86.235 yang lebih besar dari F Tabel 2,348 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,790 atau 79,0% yang berarti 79,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 21,0% dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan hipotesis yang dibangun, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Apabila diuji secara bersama-sama (simultan), dimana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,894. Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja lebih baik dibandingkan dengan pengaruh hanya dari satu variabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Corporate University, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan, diantaranya sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dari hasil olahan data yang berasal dari jawaban reponden menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bersifat rendah dapat dilihat dari beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata pemberian gaji yang memadai dan ketepatan memberikan gaji
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil olahan data primer yang berasal dari tanggapan karyawan yaitu mempunyai arah positif dan nilai t tersebut lebih kecil daripada t hitung, hal ini artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Telkom Corporate University, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan termotivasi kerja karena ambisi sebagian karyawan adalah menginginkan penghasilan yang tinggi dan bagaimana leadaer dapat menjadi contoh yang baik terhadap bawahannya.
3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil olahan data rprimer ditemukan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel hal ini meanandakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini terjadi karena orang yang mempunyai kedisiplinan pasti mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja, memiliki jiwa loyal terhadap pekerjaan, dan mempunyai dedikasi yang tinggi sehingga rasa yang timbul tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Telkom Corporate University secara keseluruhan.
4. Variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi

Saran

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

-
1. Kompensasi pada Telkom Corporate University tergolong rendah. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki ketepatan nya dalam memberikan gaji kepada karyawan.
 2. Motivasi kerja Telkom Corporate University tergolong sangat rendah. Untuk menciptakan tingkat motivasi kerja yang lebih baik kepada karyawan, maka sebaiknya perusahaan memberikan motivasi berupa penghargaan atas kinerja yang telah di capai serta memotivasi karyawan agar selalu bekerja lebih baik.
 3. Kedisiplinan Telkom Corporate University mempunyai nilai yang paling tinggi. Seharusnya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawa adalah dengan cara memberikan hadiah atau pengaharaggan kepada karyawan yang memlikiki kedisiplinan yang baiak sehingga dapat meningkatkan kineja karywan, nialai kedisiplinan yang tinggi dikaryawan adalah dengan karyawan selalu on time dalam berangkat kerja sehinga perusahaan kedepan dapat memberikan pengawasan dan tindakan yang tegas sehinga mendorong karyawan untuk berdisiplin.
 4. Kinerja karyawan secara umum sudah menunjukkan kondisi baik, maka dari itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan apa yang sudah ada. Akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan hal yang disarankan kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan mengutus kepada setiap divisi untuk lebih intensif dalam melakukan pengontrolan sehingga kedepannya diharapkan karyawan yang mempunyai kinerja rendah mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai jadwal.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, selain ketiga faktor tersebut di harapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya seperti kepemimpinan, pelatihan, budaya kerja, kompensasi dan jaminan sosial. Faktor-faktor tersebut untuk lebih diperhitungkan supaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Arep, ishak dan Hendri Tanjung. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Bejo Siswanto. 2007, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Lako, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, sjafrri dan Hubeis Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

-
- Marlingga, Lina. 2009. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Branch Office Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Martoyo, Kolonel Kal. Susilo, SE. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mulianto, Sindu, Cahyadi, Eko R., Widjayakusuma, M. Karebet. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Gramedia.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada Yniversity Press
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta : MediaKom
- Robbins, stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT. Bina Aksara. Jakarta
- Sugiyono, DR. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Veitzal, Rivai. 2007. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

¹Ariesta Anindra Putra, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, ressta@gmail.com

² Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro