

**KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
PREDIKTOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM TBK.
SEKUPANG BATAM**

Pislawati, Romagia dan Mandataris

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis STIA Indragiri
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

ABSTRACT

Variable in this research include free variable, namely Compensation (X1), motivation (X2), Discipline (X3), and the dependent variable is employee performance (Y). formulation of the problem in this study is whether the compensation, motivation, and discipline has a predictor of the performance of employees of PT. Telkom Tbk. Batam

This study uses quantitative data derived from primary data collected through questionnaires. The population in this study were all employees of as many as 105 people and sampling using the formula Slovin. Methods of data analysis used in this study is the use test instrument calibration is made by testing the validity and reliability. Data were analyzed using quantitative analysis method, the validity, reliability, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple regression analysis, T test, F test, test the coefficient of determination R².

Based on the results of data analysis showed that the variable compensation has a significant influence on the performance by t sig of 0.035 < 0.05, motivational variables have a significant influence on the performance of the test value t sig 0.025 < 0.05, and variable work discipline also has a significant influence on the performance of the test value t sig of 0.000 < 0.05.

Based on the results of test calculations F, together variable compensation, motivation, and discipline have significant effects on work performance with the value of F sig 0.000 < 0.05.

Keywords: Compensation, Motivation, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintahan adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang sangat diperlukan dalam organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam mengembangkan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara maksimal diperlukan kedisiplinan diri sehingga dapat mempengaruhi hasil yang akan diperoleh. Dari unsur dasar tersebut maka hasil yang didapat akan menimbulkan prestasi kerja yang baik, namun prestasi kerja ini dapat juga mempengaruhi kinerja sumber daya manusia untuk kedepannya. Dan biasanya prestasi kerja sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian penghargaan oleh perusahaan (*reward*) kepada sumber daya manusia yang berprestasi. Hal ini juga dapat memotivasi sumber daya manusia lainnya agar dapat bekerja lebih baik.

Dalam hal penelitian PT. Telkom Indonesia Tbk. Merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi objek penelitian. Dalam pra penelitian yang dilakukan ditemukan beberapa faktor yang membuat kinerja karyawan tidak maksimal seperti kompensasi, faktor kompensasi sangat mempengaruhi. Sering terjadi pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusi yang di berikan karyawan ke perusahaan. Faktor motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan, hal ini biasanya cara pemberian motivasi yang kurang tepat. Faktor disiplin yang membuat kinerja tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Faktor disiplin ini terjadi karna kurang ketatnya peraturan yang diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menetapkan penelitian dengan judul **Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja sebagai prediktor terhadap kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Kota Batam.**

Tujuan Penelitian

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor-faktor kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan PT. Telkom Tbk Sekupang Batam

2. Untuk mengetahui prediktor secara simultan antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Flipppo dalam Yusuf dan Al Arif (2011: 236) bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum. Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Menyatakan *kompensasi* adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannyakaryawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. *Pertama*, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan yang *kedua*, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang hiburan yang dibayarkan perusahaan.

Menurut Marihot (2005) dalam Yusuf dan Al Arif (2011: 236), 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 lain-lain. Pembayaran kompensasi diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Menurut Mangkuprawira (2011) dalam Yusuf dan Al Arif (2011: 237), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk financial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, secara tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuti, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan financial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Yusuf dan Al Arif (2011: 237), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti

kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Martoyo (2007) dalam Priansa (2014: 319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Sastrohadiwiryono (2005) dalam Priansa (2014: 319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi

Menurut Gie dalam Yusuf dan Al Arif (2014: 264), motivasi adalah pekerja yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Menurut Barelson dan Steiner dalam Yusuf dan Al Arif (2014: 264), motivasi adalah suatu sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Newstrom (2008: 166) dalam Noor (2012: 227) mendefinisikan motivasi sebagai “... *the processes that account for individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining goal.*” Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Andre (2008: 96) dalam Noor (2012: 228), motivasi didefinisikan “*motivation is an individual's direction, intensity, and persistence of effort in attaining a goal.*”

Menurut Wexley & Yukl dalam As'ad (2001) dalam Sutrisno (2009: 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1977) dalam Sutrisno (2009: 110) adalah pemberian atau penimbulkan motif

atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Disiplin

Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009 : 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) dalam Sutrisno (2009: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach (dalam Siagian, 2002) dalam Sutrisno (2009: 87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melihatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari beberapa pendapat tersebut dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003) dalam Ma'arif dan Kartika (2012 : 95), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja

Cardy (James dan Nelson, 2009: 195) dalam Noor (2013: 270) mengatakan, *performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on and improving performance*. Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam

suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard an kompetensi yang disetujui bersama.

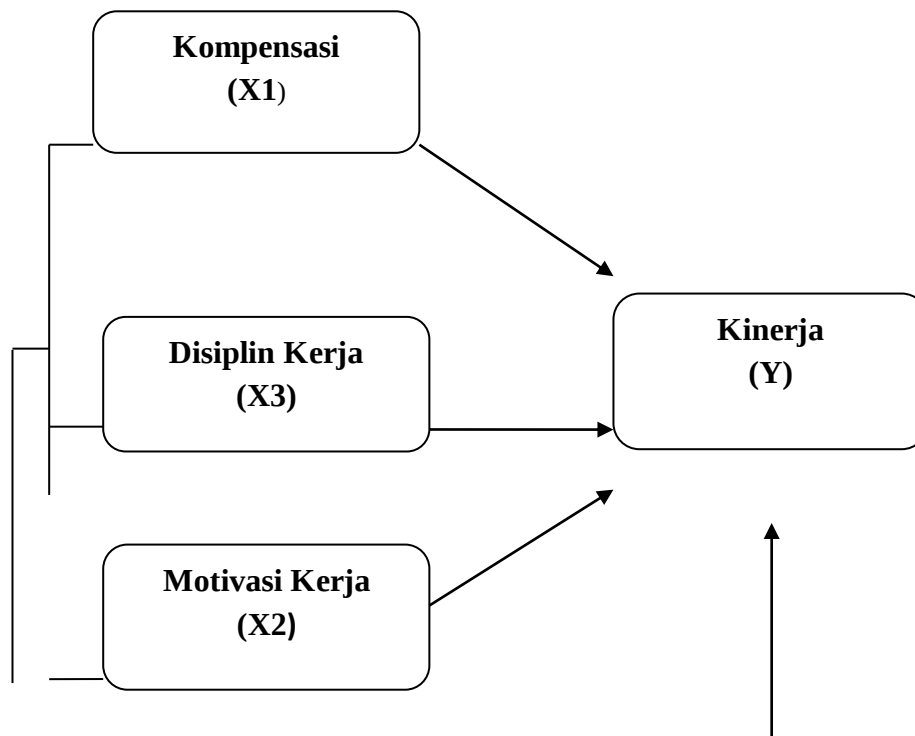
Gibson dalam Noor (2013: 270) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai “... *is considered to be a multiplicative function of motivation (the force) and ability*”. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksana fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan (Whitmore, 2004: 104). Matis dan Jacson mengungkapkan (2002: 78) dalam Noor (2013: 271) bahwa perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Senada dengan Aguinis (2008:78) dalam Noor (2013: 271) mendefinisikan kinerja sebagai “... *behavior or what employees do not about what employees produce or the outcomes of their work.*”

Armstrong dalam Noor (2013: 271) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja berasal dari pengertian *performace*. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode *random sampling*, penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu, dilakukan dengan mengambil sampel dari anggota populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian disebut *explanatory research* karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Model penelitian sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kompensasi mempunyai prediktor terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi mempunyai prediktor terhadap kinerja karyawan
3. Disiplin mempunyai prediktor terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi, Motivasi dan disiplin kerja mempunyai prediktor terhadap kinerja karyawan

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Telkom Tbk Sekupang Batam yang berjumlah 143. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 105 karyawan. Menurut Rumengan dalam Aswar (2013: 44) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pengambilan sampel dengan cara *Judgment Sampling*

(pertimbangan atau keputusan) yaitu setiap elemen tidak memiliki probabilitas yang sama untuk dijadikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sari, 2015:31).

Uraian Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dan Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) adalah bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan mereka terhadap perusahaan, terdiri dari 5 indikator yakni pendidikan (X_1), pengalaman (X_2), kemampuan perusahaan (X_3), kondisi pekerjaan (X_4), dan keadaan ekonomi (X_5)
2. Motivasi kerja (X_2) adalah rasa dimana seseorang melakukan suatu kegiatan dengan adanya factor yang dapat mendorong untuk melakukannya, terdiri dari 5 indikator yakni keinginan dapat hidup (X_1), keinginan dapat memiliki (X_2), penghargaan (X_3), pengakuan (X_4), dan kekuasaan (X_5)
3. Disiplin kerja (X_3) adalah tingkat kesadaran seseorang dalam mengemban tanggung jawab atas pekerjaan tanpa menyampingkan dan melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, terdiri dari 5 indikator yakni keteladanan pimpinan (X_1), ketegasan (X_2), sanksi hukum (X_3), kebiasaan (X_4), hubungan kemanusiaan (X_5)
4. Kinerja karyawan (Y) adalah merupakan hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, terdiri dari 5 indikator yakni kemampuan (X_1), pengetahuan (X_2), rancangan kerja (X_3), loyalitas (X_4) dan lingkungan kerja (X_5).

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner dan waktu pengembalian kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Teknik penyerahan kuisisioner peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik

dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 20 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Telkom Tbk. Sekupang Batam

PT. TELKOM, Tbk adalah Suatu Badan Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi. PT TELKOM menyediakan sarana dan jasa layanan Telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. Sejarah PT. TELKOM di Indonesia pertama kali berawal dari sebuah badan usaha swasta penyediaan layanan pos dan telegraf yang didirikan kolonial Belanda pada tahun 1882. Pada tahun 1905 pemerintah kolonial Belanda mendirikan perusahaan Telekomunikasi sebanyak tiga puluh delapan perusahaan. Kemudian pada tahun 1906 pemerintah Hindia Belanda membentuk suatu jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (*Post, Telegraph en Telephone Dienst/ PTT*).

Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian pada tahun 1965 pemerintah memisahkannya menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1974 Perusahaan Negara Telekomunikasi disesuaikan menjadi perusahaan Umum Telekomunikasi (PERUMTEL) yang menyelenggarakan jasa Telekomunikasi Nasional dan Internasional.

Pada tahun 1980 Indonesia mendirikan suatu badan usaha untuk jasa Telekomunikasi Internasional yang bernama PT. Indonesian Satellite Corporation (INDOSAT) yang terpisah dari PERUMTEL. Pada tahun 1989 pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No.3/ 1989 mengenai Telekomunikasi, yang isinya tentang peran swasta dalam penyelenggaraan Telekomunikasi. Pada tahun 1991 PERUMTEL berubah bentuk menjadi perusahaan perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP No.25/ 1991 sampai sekarang.

Perubahan di lingkungan PT. TELKOM Indonesia, Tbk terus berlanjut mulai dari perusahaan jawatan sampai perusahaan *public*. Perubahan-perubahan besar terjadi pada tahun 1995 meliputi (1) Restrukturisasi Internal; (2) Kerjasama Internal; (3) *Intial Publik Offering* (IPO). Jenis usaha PT. TELKOM Indonesia, Tbk adalah penyelenggara jasa Telekomunikasi dalam negeri dan bidang usaha terkait seperti jasa sistem Telepon Bergerak (STBS) sirkuit pelanggan, teleks, penyewaan transponder satelit, VSAT (*Verry Small Apenture Terminal*) dan jasa nilai tambah tertentu.

Pada tanggal 1 Juli 1995 organisasi PT. TELKOM Indonesia, Tbk berhasil menrekstruktur jenis jasa Telekomunikasi menjadi tujuh divisi regional dan satu divisi network yang keduanya mengelola bidang usaha utama. Divisi regional sebagai pengganti struktur WITEL yang memiliki daerah teritorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa telepon lokal dan mendapat bagian dari jasa SLJJ dan SLI. Divisi *network* menyelenggarakan jasa Telekomunikasi jarak jauh.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 105 responden, terbagi menjadi 85 laki-laki dan 20 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 20 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No. Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Validitas (r hitung > r tabel)
1	0,706		Valid
2	0,718		Valid
3	0,655		Valid
4	0,555		Valid
5	0,652		Valid

6	0,616		Valid
7	0,553		Valid
8	0,647		Valid
9	0,362		Valid
10	0,619		Valid
11	0,695		Valid
12	0,777		Valid
13	0,738		Valid
14	0,716		Valid
15	0,777	0,1918	Valid
16	0,787		Valid
17	0,766		Valid
18	0,821		Valid
19	0,710		Valid
20	0,774		Valid
21	0,676		Valid
22	0,605		Valid
23	0,693		Valid
24	0,671		Valid
25	0,741		Valid
26	0,711		Valid
27	0,602		Valid
28	0,608		Valid
29	0,569		Valid
30	0,647		Valid
31	0,645		Valid
32	0,587		Valid
33	0,541		Valid
34	0,617		Valid
35	0,597		Valid
36	0,589		Valid
37	0,598		Valid

38	0,653	Valid	
39	0,609	Valid	
40	0,544		Valid

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Γ hitung yang lebih besar dari Γ tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas penerimaan	keterangan
Kompensasi	0.814	> 0.6	Reliabel
Motivasi	0.916	> 0.6	Reliabel
Disiplin	0.851	> 0.6	Reliabel
Kinerja	0.798	> 0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel diatas 0,6 maka sangat reliabel.

Uji Multikolinearitas

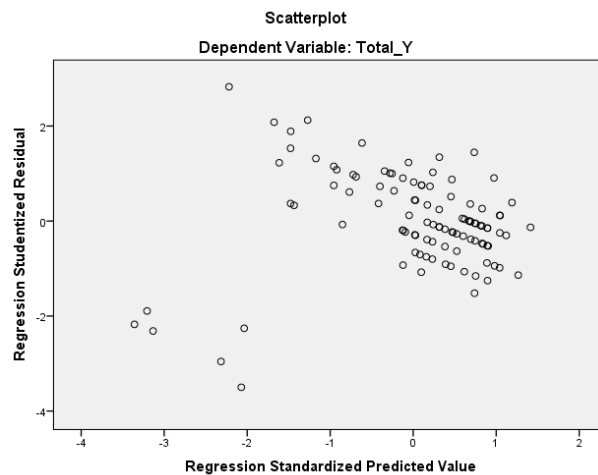
Tabel 3 Uji Multikolonearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.905	1.105
	MOTIVASI	.754	1.327
	DISIPLIN	.785	1.274

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Kompensasi sebesar 1.105, untuk Motivasi sebesar 1.327 dan Disiplin sebesar 1.274. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel tidak multikolinieritas, karena berdasarkan ketentuan nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen tersebut adalah lebih besar dari 0.10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF diatas 10.

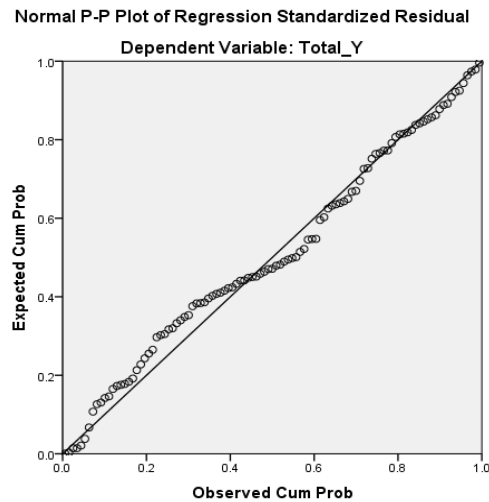
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil uji *Heteroskedastisitas* menunjukkan bahwa model regresi yang terbentuk cenderung tidak terdapat *Heteroskedastisitas* karena atidak menunjukkan adanya pembentukan suatu pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED*

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal karena data penelitian cenderung menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	17.450	3.087		5.653	.000	

KOMPENSASI	.139	.065	.185	2.133	.035	.905	1.105
MOTIVASI	.136	.060	.216	2.280	.025	.754	1.327
DISIPLIN	.264	.072	.341	3.670	.000	.785	1.274

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 17.450 + 0.139X_1 + 0.136X_2 + 0.264X_3 + e$$

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 5 Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.450	3.087		5.653	.000		
KOMPENSASI	.139	.065	.185	2.133	.035	.905	1.105
MOTIVASI	.136	.060	.216	2.280	.025	.754	1.327
DISIPLIN	.264	.072	.314	3.670	.000	.785	1.274

Berdasarkan hasil statistik pada Tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang disajikan pada table 4.17 diatas, maka dapat hipotesis kompensasi diketahui nilai t-hitung sebesar 2.133 dengan taraf signifikan 0.035. Taraf signifikan sebesar 0.035 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana terbukti bahwa level signifikan (0.05). jadi kesimpulan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan
2. Berdasarkan hasil yang disajikan pada table 4.17 diatas, maka dapat hipotesis motivasi kerja diketahui nilai t-hitung sebesar 2,280 dengan taraf signifikan 0.025. Taraf signifikan sebesar 0.025 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana terbukti bahwa level signifikan (0.05). jadi kesimpulan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
3. Berdasarkan hasil yang disajikan pada table 4.17 diatas, maka dapat hipotesis disiplin kerja diketahui nilai t-hitung sebesar 3.670 dengan taraf signifikan 0.000. taraf signifikan sebesar 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana terbukti bahwa pada level signifikan (0.05). jadi kesimpulan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6 Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.800	3	116.933	15.494	.000 ^b
	Residual	762.247	101	7.547		
	Total	1113.048	104			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI, KOMPENSASI

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 15.494 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary									
Change Statistics									
M		Adj	Std.	R					
o		uste	Error	Squ					Sig.
d	R	d R	of the	are	F				F
e	Squ	Squ	Estim	Cha	Chan	df			Chan
l	R	are	are	ate	nge	ge	1	df2	ge
1	.56	.31	2.7471		15.49			10	
	1 ^a	5	.295	.315	4	3	1		.000

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.315. Hal ini berarti 31.5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 68.5% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pada hipotesis kompensasi diketahui nilai t-hitung sebesar 2.133 dengan taraf signifikan 0.035. Taraf signifikan sebesar 0.035 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Batam, dimana ini

terbukti bahwa pada level of signifikan (0,05). jadi kesimpulan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

2. Pada hipotesis motivasi kerja diketahui nilai t-hitung sebesar 2.280 dengan taraf signifikan 0,025. Taraf signifikan sebesar 0,025 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level of signifikan (0,05). Jadi kesimpulan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
3. Pada hipotesis disiplin kerja diketahui nilai t-hitung sebesar 3,670 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Batam, dimana ini terbukti bahwa pada level of signifikan (0,05). Jadi kesimpulan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.
4. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 15.494 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Sekupang Batam.

Saran

1. Memberikan kompensasi tidak hanya berdasarkan pendidikan nonformal atau pelatihan karyawan. Agar tidak terjadinya kecemburuan sesama karyawan.
2. Berusaha bekerja dengan ikhlas tanpa mengharapkan pengakuan dari atasan ataupun manajemen perusahaan. Sehingga tanggung jawab suatu pekerjaan bukan didasari pengakuan belaka.
3. Untuk membentuk kedisiplinan sanksi hukum yang diterapkan ke karyawan harus berdampak jera. Guna tidak akan terjadi lagi pada karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aswar (2013). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Noble Batam*. Skripsi S1. Universitas Batam. Batam

Hasibuan, Malayu S.P (2016), *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

<http://www.telkom.co.id/riwayat-singkat-telkom.html>. tanggal 20 Agustus 2016

Kasmir (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Lubis, maisaroh (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Danamon*. Skripsi S1. Universitas Batam. Batam

Ma'arif dan Kartika (2012). *Manajemen Kinerja Sumber daya manusia*. Bogor : IPB Press

Manurung, Laurensius (2010). *Strategi dan inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.

Nathania Catherine (2016), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PD Damai Motor Lampung* <http://digilib.unila.ac.id/21500/20/.pdf>

Noor, Juliansyah (2012). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP

Nurchayani Made Ni (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* Bali.ojs.unud.ac.id/./11543

Padzil, Muhammad (2013). *Modal Kerja Dan Pelatihan Sebagai Predictor Terhadap Kinerja Nasabah UKM di PT. Telkom Indonesia.Tbk. Sekupang Kota Batam*. Skripsi S1. Universitas Batam. Batam

Priansa, Doni Juni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/.../Fajar%20Kurniadi.

Sanjaya Rio T.M (2016) *pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan HotelRosInYogyakarta*. eprints.uny.ac.id/.../1/_11408141044.pdf

Sari, Eka Puspita (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Arsikon Batindo Batam*. Skripsi S1. Universitas Batam. Batam

Sutrisno, H.Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana Prenada Media Group.