

# SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) SURABAYA**



Oleh :

**HISTWO FEBRI ALI WIJAYA**

**NBI : 1211800043**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) SURABAYA**



**Di Ajukan Oleh :**

**HISTWO FEBRI ALI WIJAYA**

**NBI : 1211800043**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna  
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh ;**

**HISTWO FEBRI ALI WIJAYA**

**NBI : 1211800043**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

**2022**

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Histwo Febri Ali Wijaya  
NBI : 1211800043  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan  
Kompenasasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Telekomunikasi (Telkom) Surabaya

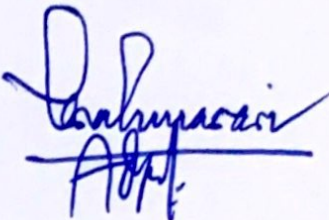
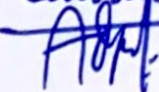
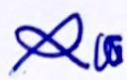
Surabaya, 11 Juni 2022  
Mengetahui / Menyetujui  
Pembimbing,



Dra. Ec. Ida Ayu Nuh Kartini, MM

## LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal : 8 Juli 2022

Tim Penguji		Tanda Tangan
1	Prof. Dr. drg. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE, MPA	Ketua 
2	Dra. Ec. I.A Nuh Kartini, MM	Anggota 
3	Dra.Ec. Ratnaningsih SY, MM	Anggota 

Mengesahkan,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 195 Surabaya  
Dekan



  
Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak.,CA  
NPP.20220930319

## SURAT ANTI PLAGIASI

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama Lengkap (KTP) : Histwo Febri Ali Wijaya
2. NBI : 1211800043
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3578171402000005
6. Alamat Rumah (KTP) : Kalilom Lor Indah Gang Mawar No.9 Kel. Tanah Kali Kedinding Kec. Kenjeran

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya” adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggungjawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 8 Juni 2022

Yang Membuat,



(Histwo Febri Ali Wijaya)



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Histwo Febri Ali Wijaya  
NBI/ NPM : 1211800043  
Fakultas : Ekonomi Manajemen  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Karya : Skripsi/ Tesis/ ~~Disertasi/ Laporan Penelitian/Praktek~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul:

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA (TELKOM) SURABAYA”**

Dengan *Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty - Free Right)*, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada tanggal : 31 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Histwo Febri Ali Wijaya)

## KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan Pendidikan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh Pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, saya banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terimakasih saya sampaikan kepada :

1. Dra. Ec. I.A Nuh Kartini, MM Selaku pembimbing saya dalam melaksanakan penelitian ini dan telah memberikan pengarahan, bimbingan dan tambahan ilmu serta wawasan. Terimakasih atas waktu yang telah diberi untuk membimbing, mengoreksi serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho., MM., CMA., CPA. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, Msi., Ak., Ca. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan selama menempuh proses perkuliahan Program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya serta memberikan kesempatan dan telah mendorong untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
5. Untuk Bapak dan Ibu yang telah mendukung Histwo untuk menyelesaikan perkuliahan ini tepat pada waktunya. Terimakasih untuk bapak yang selalu berkerja keras demi Histwo bisa meraih impian-impian histwo. Terimakasih untuk ibu yang tiada henti selalu mendoakan histwo untuk selalu diberikan kelancaran dan kemudahan atas apa saja yang sedang histwo lakukan.



6. Kakak kandung saya Dhevi Purwanti dan Areta Khayira Putri Darwanto keponakan saya yang merupakan *mood booster* saya untuk selalu berusaha dan mencapai kesuksesan kelak.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah banyak membantu untuk proses administrasi dari awal perkuliahan hingga dilaksanakannya ujian skripsi ini.
8. Untuk Keluarga Besar ORKEM D.304 khususnya HIMAJEMEN terimakasih sudah memberikan tempat, pengalaman dan kesempatan untuk berproses untuk menemukan keluarga baru serta mencari jati diri, tidak dipungkiri bahwa banyak hal yang histwo pelajari selama mengikuti organisasi ini banyak hal yang tidak bisa diungkapkan. Terimakasih atas rasa bahagia, rasa sedih, rasa memiliki pun kenangan indah selama ini yang akan selalu histwo ingat.
9. Untuk Bapak Khairullah selaku OSM Regional Enterprise GOV & BS PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya yang sudah banyak membantu dalam pengambilan data penelitian ini.
10. Untuk Annastasya Femylia selaku *supporting system* terimakasih sudah ada dan selalu menemani, bahkan yang membuat histwo merasa aman dari kesedihan dan rasa putus asa. Terimakasih sudah bersedia menjadi tempat histwo untuk berbagi cerita, yang selalu bisa mengingatkan bahwa apa-apa yang terjadi bukan selalu buruk namun pasti ada sesuatu dibalik hal itu. Tetap jadi partner terbaiknya histwo dalam hal apapun.
11. Untuk Lina Dewi Kristiana dan Syaiful Rizai selaku kerabat ataupun kakak yang selalu bersedia untuk mendengarkan serta memberikan solusi atas curahan hati dan kerisauan saya dalam penulisan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah mampu berjuang sejauh ini, terimakasih untuk orang – orang baik disekeliling histwo yang sudah banyak membantu, mendukung keputusan histwo, serta menguatkan jika histwo yang kadang sedang tidak baik – baik saja.

Dengan ini penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena hal tersebut tidak lepas dari kelemahan dan keterbatasan penulis. Penulis berharap agar skripsi ini berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan dijadikan implikasi selanjutnya bagi mahasiswa. “Lautan yang tenang, tidak akan melahirkan pelaut yang handal.”

## KATA PENGANTAR

Pengukuran kinerja karyawan dirancang untuk mengukur presentasi karyawan dari sisi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Proses pencapaiannya melalui berbagai macam faktor yang dirangkai sebagai suatu kesatuan yang saling mendukung pencapaian kinerja karyawan terbaik. Bila mana faktor – faktor digabung menjadi satu dan disajikan dalam bentuk penelitian, maka dapat dipelajarilah hal - hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai standart kinerja karyawan yang tinggi.

Skripsi ini menjabarkan usaha minimal yang harus dilakukan karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan pendekatan yang dipergunakan dalam keilmuwan, karyawan diberikan kesempatan untuk menjadi sumber pembelajaran dan sumber informasi lain yang membuka wawasan dan pengaruh yang terbentang luas disekitarnya. model pengukuran kinerja karyawan yang terbaik melalui kegiatan penelitian pada skripsi ini.

Implementasi terbatas pada penelitian kinerja karyawan telah mendapat tanggapan yang sangat positif dan masukan yang sangat berharga melalui skripsi ini. pengalaman sebelumnya tersebut digunakan semaksimal mungkin dalam menyiapkan skripsi ini untuk implementasi menyeluruh pada perusahaan untuk sekarang dan seterusnya. Skripsi ini juga merupakan penyempurnaan dari model peneliti sebelumnya dan sangat terbuka dan dapat dilakukan perbaikan serta penyempurnaan dimasa mendatang.

Semoga dengan adanya penelitian skripsi ini dapat memberikan yang terbaik bagi kemajuan Pendidikan dan keilmuwan serta dapat meningkatkan dan memajukan organisasi dalam rangka mempersiapkan dan mencapai kinerja karyawan yang terbaik dan tertinggi.

Surabaya, 8 Juni 2022

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) SURABAYA

By

Histwo Febri Ali Wijaya

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya), Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.175, Klampis Ngasem, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60116. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 50 karyawan melalui penyebaran kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,2774 dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,793 sedangkan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,645. Uji f diperoleh  $f_{hitung} > f_{table}$  yaitu  $124,175 > 2,81$  sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya). yang berkaitan dengan Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.

**Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

### **EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN TELECOMMUNICATIONS (TELKOM) SURABAYA**

By

**Histwo Febri Ali Wijaya**

*This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline and compensation on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya), Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No. 175, Klampis Ngasem, Kec. Sukolilo, SBY City, East Java 60116. This study uses data sampling from 50 employees through questionnaires. The type of data used is quantitative.*

*In this study, the t-test showed that the work motivation variable had a partial influence on employee performance with the regression coefficient value of Work Motivation ( $X_1$ ) of 4.2774 and the value of the Work Discipline regression coefficient ( $X_2$ ) of 3.793 while Compensation ( $X_3$ ) had a coefficient of regression of 2,645. F test obtained f count > f table that is 124.175 > 2.81 so it can be concluded that the independent variables Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), and Compensation ( $X_3$ ) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Employee Performance (Y).*

*This research is expected to be able to support the basic decision making for PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya). related to Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), Compensation ( $X_3$ ). In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge about Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), Compensation ( $X_3$ ) at PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.*

**Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance.**

## RINGKASAN

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, Telkom Group mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.

Berdasarkan pengamatan peneliti, peneliti mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi (Telkom) Surabaya terjadi penurunan yang disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi kerja dari atasan kepada karyawannya, juga kurangnya dorongan kerja yang optimal. Terdapat juga permasalahan disiplin kerja, terlihat dari ketepatan karyawan dalam waktu bekerja seperti terlambat masuk jam kerja dan kehadiran karyawan waktu bekerja serta hal ini juga didorong dengan kompensasi yang dirasa kurang untuk mendukung kinerja karyawan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya yang berada di Jalan Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya), Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No.175, Klampis Ngasem, Kec. Sukolilo, Kota SBY, Jawa Timur 60116. Waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 31 Maret 2022 – 30 April 2022. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 50 karyawan melalui penyebaran kuisisioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,2774 dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,793 sedangkan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,645. Uji f diperoleh f hitung > f table yaitu 124,175 > 2,81 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya yang berkaitan dengan Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ). Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.

## SUMMARY

*PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in information and communication technology (ICT) services and telecommunications networks in Indonesia. In an effort to transform into a digital telecommunication company, the Telkom Group implements a customer-oriented business strategy and company operations. This transformation will make the TelkomGroup organization more lean and agile in adapting to changes in the telecommunications industry that are taking place very quickly.*

*Based on the observations of the researchers, the researchers got the results that the performance of employees at PT. Telecommunications (Telkom) Surabaya decreased due to a lack of motivation from superiors to employees, as well as a lack of optimal work motivation. There are also work discipline problems, as can be seen from the accuracy of employees in working hours such as being late for work hours and employee attendance at work and this is also driven by compensation that is felt to be lacking to support employee performance so that employee performance decreases. The formulation of the problem used in this study is to determine the partial and simultaneous relationship to employee performance variables. The research was conducted at PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya which is located on Jalan This research was conducted at PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya), Jl. Dr. Ir. H. Soekarno No. 175, Klampis Ngasem, Kec. Sukolilo, SBY City, East Java 60116. The time of the study was conducted from March 31, 2022 – April 30, 2022. This study used sampling data from 50 employees through questionnaires. The type of data used is quantitative.*

*In this study, the t-test showed that the work motivation variable had a partial influence on employee performance with a regression coefficient value of Work Motivation ( $X_1$ ) of 4.2774 and the value of the Work Discipline regression coefficient ( $X_2$ ) of 3.793 while Compensation ( $X_3$ ) had a coefficient value of regression of 2,645. F test obtained  $f_{count} > f_{table}$  that is  $124.175 > 2.81$  so it can be concluded that the independent variables Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), and Compensation ( $X_3$ ) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Employee Performance ( $Y$ ).*

*This research is expected to be able to support the basic decision making for PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya which is related*

to Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), Compensation ( $X_3$ ). It aims to maintain and develop employee performance that is better than before. In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge about Work Motivation ( $X_1$ ), Work Discipline ( $X_2$ ), Compensation ( $X_3$ ) at PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.



## DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR .....	
SAMPUL DALAM .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI .....	iv
SURAT ANTI PLAGIASI .....	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
KATA PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
RINGKASAN .....	xii
SUMMARY .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xxi
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR TABEL .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	7
2.1 Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Motivasi Kerja .....	9
2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja .....	9
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja .....	9
2.1.2.3 Jenis Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.4 Tujuan Motivasi Kerja .....	11
2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja .....	12
2.1.3 Disiplin Kerja .....	12
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja .....	12
2.1.3.2 Teori Disiplin Kerja .....	13
2.1.3.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	14

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.1.4 Kompensasi .....	16
2.1.4.1 Definisi Kompensasi .....	16
2.1.4.2 Tujuan Kompensasi .....	17
2.1.4.3 Bentuk – Bentuk Kompensasi .....	18
2.1.4.4 Indikator Kompensasi .....	20
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	21
2.1.5.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	21
2.1.5.2 Faktor - Faktor Kinerja Karyawan .....	22
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	26
2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4 Kerangka Konseptual .....	28
2.5 Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.2.2 Waktu Penelitian .....	31
3.3 Jenis dan Sumber data.....	32
3.3.1 Jenis Data .....	32
3.3.2 Sumber Data .....	32
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel .....	33
3.5 Teknik Pengambilan Data .....	33
3.6 Definisi Variabel dan Definisi Operasional .....	33
3.6.1 Definisi Variabel .....	33
3.6.1.1 Motivasi Kerja.....	34
3.6.1.2 Disiplin Kerja.....	34
3.6.1.3 Kompensasi .....	34
3.6.1.4 Kinerja Karyawan .....	34

3.6.2 Definisi Operasional Variabel .....	35
3.6.2.1 Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	35
3.6.2.2 Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	35
3.6.2.3 Kompensasi ( $X_3$ ) .....	35
3.6.2.4 Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	36
3.7 Proses Pengolahan Data .....	37
3.8 Metode Analisis Data dan Analisis Data .....	37
3.8.1 Uji Instrumen .....	37
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisi Data .....	40
3.9.1 Analisis Data .....	40
3.9.1.1 Analisis Linier Berganda .....	40
3.10 Teknik Pengujian Hipotesis .....	40
3.10.1 Uji t (Parsial) .....	40
3.10.2 Uji F (Simultan) .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	43
4.1.2 Visi dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya .....	43
4.1.2.1 Visi .....	43
4.1.2.2 Misi .....	43
4.1.3 Struktural Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya .....	44
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
4.2.1 Karakteristik Responden .....	45
4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden .....	46
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	47
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	48
4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	49
4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	50
4.3 Uji Instrumen .....	51
4.3.1 Uji Validitas .....	51
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	51
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	52
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	52
4.3.1.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	53

4.4 Uji Reliabilitas .....	53
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.5.1 Uji Normalitas .....	54
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	55
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.6 Analisis Data .....	57
4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	57
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
4.7 Pengujian Hipotesis.....	60
4.7.1 Uji t (Parsial) .....	60
4.7.2 Uji F (Simultan).....	61
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
4.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.9 Implikasi Penelitian.....	66
4.10 Keterbatasan Penelitian.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	69
5.1 Simpulan .....	69
5.2 Saran.....	69
Daftar Pustaka .....	71
Lampiran .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner .....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.4 Hasil Penelitian Rata-rata Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	47
Tabel 4.5 Hasil Penelitian Rata – rata Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	48
Tabel 4.6 Hasil Penelitian Rata – rata Variabel Kompensasi (X3) .....	49
Tabel 4.7 Hasil Penelitian Rata – rata Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	50
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	51
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	52
Tabel 4.10 Uji Validitas Kompensasi (X <sub>3</sub> ).....	52
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel 4.13 Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
Tabel 4.17 Uji t (Parsial).....	60
Tabel 4.18 Uji f (Simultan) .....	61