

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

**Histwo Febri Ali Wijaya**  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya  
[histwofebri378@gmail.com](mailto:histwofebri378@gmail.com)

**Ida Ayu Nuh Kartini**  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya  
[nuhkartini@untag-sby.ac.id](mailto:nuhkartini@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

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 (X1) sebesar 4,2774 dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,793 sedangkan Kompensasi (X3) 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 (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) 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 (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Menurut (Hasibuan,2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
2. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
3. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?
4. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya?

## **Landasan Teori**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah di tetapkan. Disiplin perlu dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis. disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup : Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, Adanya kepatuhan para pengikut.

### **Kompensasi**

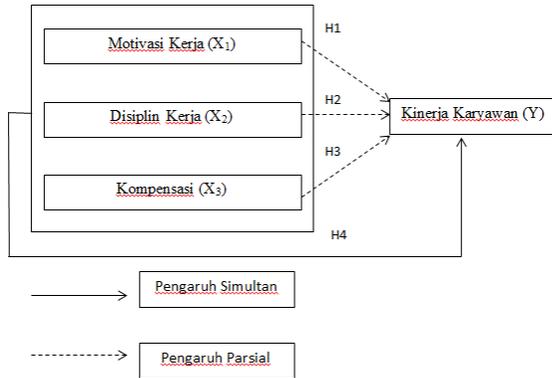
Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, serta cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### Kerangka Konseptual



Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual tersebut maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya

H<sub>3</sub> : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya

### Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian

kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif yang melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti dengan pendekatan sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen, dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Reliabilitas

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha hasil hitung</i>	<i>Cronbach alpha teori</i>	Keterangan
X1	0,910	0,6	Reliabel
X2	0,848	0,6	Reliabel
X3	0,863	0,6	Reliabel
Y	0,878	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas pada masing – masing variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > Alpha.

## Uji Multikolinieritas

Tabel 1.2 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,175	5,720	Tidak Adanya Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,234	4,267	Tidak Adanya Multikolinieritas
Kompensasi	0,194	5,161	Tidak Adanya Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil setiap variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

## Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel secara parsial.

Tabel 1.3 Uji t (Parsial)

Variabel	t - hitung	t - tabel	Sig	Sig Hitung
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	2,774	2,01174	0,05	0,008
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	3,793	2,01174	0,05	0,001
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	2,645	2,01174	0,05	0,011

Dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara

parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F (Simultan)

Tabel 1.4 Uji f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.069	3	209.023	124.175	.000 <sup>b</sup>
	Residual	77.431	46	1.683		
	Total	704.500	49			

Dari hasil uji f diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 1.5 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.883	1.297

Dengan ini hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di atas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.

## Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.198	1.600		1.373	.176
	Motivasi Kerja	.239	.086	.324	2.774	.008
	Disiplin Kerja	.333	.090	.373	3.693	.001
	Kompensasi	.331	.125	.294	2.645	.011

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,198 + 0,239X_1 + 0,333X_2 + 0,331X_3$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang di berikan terhadap karyawan selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung  $2,774 > 2,01174$  dengan nilai sig  $0,008 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung  $3,683 > 2,01174$  dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$  hitung  $2,645 > 2,01174$  dengan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$  sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM). Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji  $f$  pada tabel 4.18 diperoleh  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $124,175 > 2,81$  dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  pada signifikan  $5\%$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dengan hal ini Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan

Kompensasi maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Surabaya” dinyatakan diterima.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji  $t$  (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.
2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji  $t$  (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji  $t$  (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan

pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.

4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran - saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus memperhatikan hal tersebut untuk dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan dalam bekerja serta kedisiplinan waktu kerja dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan harus lebih memperhatikan perihal kompensasi yang diberikan kepada para karyawan sesuai dengan prorposisi pekerjaan dan jabatan sehingga minat kerja karyawan lebih meningkat dan

berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Surabaya untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan beserta konpensasi karyawannya.

### **Daftar Pustaka**

- A.A Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Sinangun, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta