

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA POINTER BY TELKOM INDONESIA

*Dita Fitriana Julliasari*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Bonifasius M.H Nainggolan*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Verry Cyasmoro*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTACT

**Purpose-** This study aims to determine the compensation, motivation, work discipline affect partially and simultaneously on pointer's performance at Telkom Indonesia.

**Design/methology/approach-** The population in this study were pointers at Telkom Indonesia with samples used in this study as many as 100 people. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis method used in this research is validity test, relicompensation test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test). While hypothesis testing includes F test, t test and partial correlation analysis and coefficient of determination ( $r^2$ ).

**Findings-** From the analysis results can be seen that Compencation ( $X_1$ ), Motivation ( $X_2$ ), and Work Rotation ( $X_3$ ) has an influence on both partial and simultaneous pointers performance.

**Keywords :** Compensation, Motivation, Performance, and Work Discipline

## Latar Belakang

Di zaman era globalisasi saat ini lingkungan bisnis semakin menunjukkan tingkat persaingan yang semakin ketat. Persaingan tersebut tidak hanya terjadi pada skala lokal, tetapi juga telah berkembang secara global. Perusahaan yang dapat berkembang adalah perusahaan yang mampu menunjukkan kualitas yang terbaik pada segala bidang, baik dari sisi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pelayanan kepada para pelanggan dan berbagai hal lain. Perusahaan-perusahaan yang mampu berkembang dan diakui keberadaannya adalah perusahaan yang mampu memberikan yang terbaik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan di era globalisasi ini, salah satu aspek yang penting harus diperhatikan setiap perusahaan adalah keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM harus dianggap oleh perusahaan sebagai salah satu asset penting perusahaan yang sangat

menentukan perkembangan perusahaan tersebut di masa mendatang dan membawa perusahaan mampu bersaing di era persaingan bebas yang sudah mengglobal. Peningkatan kualitas SDM dipandang penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. SDM berkinerja baik akan mampu membawa perusahaan menuju visi dan misinya.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya [1].

Menurut Handoko [2] mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Dari uraian para pakar di atas mengatakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penting bagi karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagi perusahaan, hal itu dapat menjadi tujuan dari pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Pada tiap perusahaan bentuk kompensasi dapat beraneka ragam bentuknya tergantung kepada kebijakan perusahaan itu sendiri.

Selain kompensasi adalah motivasi yang menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja, seperti perusahaan pada umumnya pasti mengharapkan yang terbaik dari para karyawannya. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Adapun selain motivasi dan kompensasi yang penting bagi perusahaan serta karyawan adalah disiplin kerja. Dalam Mangkunegara [1], Pengertian disiplin kerja menurut Keith Davis mengemukakan bahwa "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mengkan standar organisasi". Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja ada dua, yaitu disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Yang kedua adalah disiplin korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Namun untuk mengalahkan perusahaan lain, perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pula, hal itu mempengaruhi kualitas perusahaan dalam jangka panjang. Agar dapat terwujud maka peranan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah penting.

Saat ini banyak perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang merupakan aset perusahaan. Seperti halnya dilakukan bagi anak perusahaan Telkom Indonesia yaitu Pointer yang bergerak di bidang Travel Agent B2B. bagi Pointer karyawan

merupakan penunjang utama dalam menjalankan bisnisnya setiap hari.

Ada banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis, namun untuk perusahaan yang sedang berkembang maka perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mempertahankan, mengembangkan dan juga melakukan perekrutan bagi karyawan yang dinilai dapat berkontribusi bagi karyawan. Perusahaan memusatkan perhatian pada disiplin kerja para karyawan nya sampai dengan membangun motivasi yang dapat memancing daya tarik dan semangat bekerja bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja di Pointer di Telkom Indonesia.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja di Pointer di Telkom Indonesia.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja kerja di Pointer di Telkom Indonesia.
4. Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja kerja di Pointer di Telkom Indonesia.

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kompensasi**

Definisi Kompensasi menurut Fajar dan Heru [3] adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic Rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti bonus; komisi; profit

*sharing*, dan *piece red planes*). Sedangkan *benefit* adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran di hari libur; asuransi kesehatan; asuransi jiwa dan tunjangan pensiun). Pembayaran (*pay*) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil pekerjaan mereka.

Menurut Bangun [4] Kompensasi merupakan salah satu factor yang penting dan menjadi perhatian pada banyak orang organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Hasibuan [5] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kebijakan-kebijakan tertentu harus diformulasikan terlebih dahulu sebelum system kompensasi dikembangkan dan diterapkan dengan sukses. Sejumlah kebijakan tentu saja akan dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan lingkungan. Kebijakan yang diambil harus dapat menyesuaikan dengan isu-isu berikut ini :

1. Tingkat pembayaran minimum dan maksimum (dengan mempertimbangkan nilai pekerjaan, kemampuan membayar, aturan-aturan pemerintah, pengaruh serikat pekerja, dan tekanan pasar).
2. Hubungan umum di antara tingkat pembayaran (misal, antara manajemen senior dan manajemen operasi, para karyawan penyelenggara dan pengawas).
3. Pembagian dari kompensasi keseluruhan (seperti, berapa banyak yang ditetapkan sebagai gaji pokok, untuk insentif, dan yang ditentukan untuk tunjangan).

Di samping ketiga isu di atas, organisasi harus dapat memutuskan berapa banyak pembayaran yang akan ditetapkan untuk tahun depan, siapa yang akan merekomendasikan, dan berapa banyak kenaikan secara umum. Keputusan yang penting lainnya yang perlu dipikirkan adalah apakah informasi pembayaran akan dirahasiakan atau diumumkan secara

terbuka. Banyak organisasi yang tidak terbuka dalam hal system pembayaran. Melakukan kerahasiaan pembayaran (*pay secrecy*) biasanya untuk menghindari ketidakpuasan yang mungkin muncul dari karyawan yang bayarannya lebih sedikit. Lebih jauh, khususnya karyawan penerima pembayaran yang lebih banyak, dengan sangat kuat merasakan bahwa pembayaran mereka bukan urusan orang lain.

Di lain pihak, kerahasiaan pembayaran akan mempersulit karyawan untuk mengetahui keterkaitan pembayaran dengan kinerja mereka, dan juga dapat menyebabkan adanya anggapan bahwa teman kerja mereka dibayar dengan lebih banyak, atau pengawas (*supervisor*) dibayar lebih sedikit dari yang seharusnya. Kedua situasi tersebut dapat menciptakan perasaan ketidakpuasan. Juga, ketika manajer menolak untuk terbuka dalam hal pembayaran, tentu saja karyawan menjadi curiga dan sering menyimpulkan bahwa manajer sedang menyembunyikan sesuatu.

Suatu kesepakatan yang bagus tentang masalah *pay secrecy* ini, adalah perlunya dilakukan system pembayaran yang terbuka, tentu saja pembayaran disesuaikan dengan berbagai level pekerjaan atau jabatan dalam organisasi. Kompensasi menurut Mangkunegara [6] merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan diri dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berbentuk uang (*nonfinancial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal

berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

### **Faktor Yang Berperan Dalam Penentuan Kompensasi**

Menurut Fajar dan Heru [3] mengatakan bahwa factor yang berperan dalam penentuan kompensasi adalah Lingkungan Eksternal.

Tiga kekuatan di lingkungan eksternal yang secara langsung membentuk keputusan desain kompensasi adalah pasar tenaga kerja, Undang-Undang ketenagakerjaan, dan serikat pekerja.

#### **1) Pasar Tenaga Kerja**

Pasar tenaga kerja, yang juga disebut sebagai suplai dan permintaan tenaga kerja akan sangat menentukan kebijakan kompensasi atau tingkat pembayaran perusahaan. Apabila terjadi kelangkaan pencari pekerjaan, maka kemungkinan besar perusahaan akan menyediakan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja. Sebaliknya apabila pencari pekerjaan berlebihan, maka dunia usaha hanya akan menyediakan kompensasi sewajarnya.

#### **2) Undang-undang ketenagakerjaan**

Besarnya upah atau gaji yang dibayarkan oleh perusahaan tentunya mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku. Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia, tentunya besar kecilnya gaji yang dibayarkan kepada karyawan bisa tidak sama, seperti yang diungkapkan dalam UU nomer 13 tahun 2003 pasal 89 ayat 3, bahwa upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/ atau Bupati/ Walikota.

#### **3) Serikat Pekerja**

Kelebihan serikat pekerja di perusahaan sector swasta diperkirakan meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah/gaji antarperusahaan yang mempunyai

serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak beda.

Salah satu serikat pekerja untuk menentukan kenaikan upah atau gaji adalah mengaitkan kenaikan upah atau gaji adalah mengaitkan kenaikan upah atau gaji dengan perubahan-perubahan indeks harga konsumen.

#### 4) Lingkungan Internal

Selain aspek lingkungan eksternal yang mempengaruhi kompensasi moneter, juga terdapat beberapa aspek lingkungan internal yang mempengaruhi besarnya kompensasi.

#### 5) Daur hidup organisasi

Pilihan bauran kompensasi yang spesifik dibatasi oleh daur hidup organisasi. perusahaan-perusahaan tumbuh pesat selama beberapa tahap dan berjalan lambat dalam beberapa tahap lain.

Selama fase permulaan, perusahaan menekankan pada pengembangan produk dan pasar. Menarik contributor dan inovasi merupakan hal-hal yang terpenting dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pada tahap ini resiko bubar nya perusahaan masih dirasakan tinggi, pertumbuhan penjualan lambat, dan penghasilan dari penjualan masih rendah. Dengan demikian gaji pokok dan tunjangan yang disediakan perusahaan berada di bawah pasar. Untuk mengimbangi hal tersebut, maka perusahaan menyediakan insentif jangka pendek dan jangka panjang, yang didesain untuk merangsang inovasi dan imbalan terkait.

Selama tahap pertumbuhan, penjualan berkembang pesat ditandai dengan meningkatnya penghasilan.

Untuk mengikuti permintaan produk dan jasa yang meningkat, perusahaan harus tumbuh pesat. Fokus sumberdaya manusia ada pada rekrutmen yang efektif dan pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan pekerja. Insentif jangka pendek berupa bonus dan insentif jangka panjang berwujud stock option disediakan guna mendorong

karyawan memikirkan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Selama tahap kedewasaan, pertumbuhan lebih lambat dan lebih teratur karena pasar penuh dengan produk. Tingginya biaya masuk dan hambatan keluar membuat jumlah pesaing tetap rendah, sehingga organisasi dapat memfokuskan diri pada probabilitas. Selama tahap ini, kinerja, konsistensi dan dipertahankannya karyawan yang berkinerja puncak merupakan hal-hal yang muncul dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pembagian keuntungan, bonus tunai, dan pembelian saham yang dikaitkan dengan strategi jangka pendek atau jangka panjang dapat diberikan bersamaan dengan gaji pokok untuk mempertahankan kontributor kunci.

Selama tahap penurunan, fokus sumberdaya manusia beralih ke pengurangan karena pangsa pasar menurun. Gaji pokok dan tunjangan sangat kompetitif sifatnya, dan mungkin merosot dibawah tingkat pasar karena manajemen berusaha mengurangi pengeluaran.

Konsep daur hidup organisasi masih ada yang memperdebatkan, karena organisasi sering memiliki lebih dari satu produk, masing-masing dengan tahap pengembangan yang berbeda-beda. Walau demikian daur hidup organisasi telah mendapat perhatian luas sebagai saran penuntun untuk merancang system kompensasi.

### **Indikator Kompensasi**

1. Kompensasi Finansial. Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.
2. Kompensasi Non Finansial. Imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan social, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

## Motivasi Kerja

Menurut Bangun [4] Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam Bangun [4], memberikan batasan sebagai “proses oleh perilaku yang diberi energi dan diarahkan”. Mathis dan Jackson Bangun [4] mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Robbin dalam Bangun [4], motivasi sebagai proses daripada memperhitungkan intensitas, arah, dan persistensi individu dari upaya mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*be behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kedalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan.

Kebutuhan adalah suatu keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi lebih menarik baginya. Suatu kebutuhan yang tak terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Rangsangan ini menimbulkan suatu perilaku dalam pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu, yang jika tercapai, akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong pengurangan ketegangan. Jadi dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan suatu upaya. Makin besar ketegangan, maka makin besar upaya itu muncul. Jika upaya ini berhasil dalam memenuhi kebutuhan, maka tegangan itu berkurang.

Dari uraian di atas terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar yang mempengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya.

Penulis coba mengambil kesimpulan dari para ahli bahwa motivasi adalah Sesutu yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih baik, terlepas dari segala kekurangan dan kelebihan seseorang dan perusahaan. Motivasi kuat akan selalu mendapatkan jalannya

## **Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Pegawai**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip memberi perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

## **Teknik Motivasi Kerja Pegawai**

Beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut.

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai.  
Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut.

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati. Dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai. Karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Selanjutnya Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

2. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai  
Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralologis. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS"

A = Attention (Perhatian)  
I = Interest (Minat)  
D = Desire (Hasrat)  
D = Decision (Keputusan)  
A = Action (Aksi/Tindakan)  
S = Satisfaction (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

## **Disiplin**

Menurut Handoko [2] Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua

tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara [6] mengemukakan bahwa "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan pendirian organisasi". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jika para ahli telah memaparkan definisi dari Disiplin maka penulis berpendapat bahwa disiplin adalah tolak ukur dari keseriusan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

## **Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, dan menurut Hasibuan [5] indikator kedisiplinan di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

## **Kinerja**

Pengertian penilaian kinerja menurut Fajar dan Heru [3] yaitu ketika karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Menurut Mangkunegara [6] Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari

kata *of Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Namun jika penulis boleh menyampaikan pendapatnya kinerja merupakan penilaian berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## Kinerja dan Penilaian Prestasi Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja)

Istilah kinerja menurut Mangkunegara [6] berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484) yang merumuskan bahwa:

- 1) *Human Performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*
- 3) *Ability = Knowledge+Skill*

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the*

*right man in the right place, the right man on the right job*).

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasi) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “MODAL dan KREATIF”. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan Kreatif singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi

tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil risiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, 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 selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

3. Pengertian Penilaian Prestasi Pegawai  
Penilaian prestasi pegawai dikenal dengan istilah “Peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian personil, evaluasi karyawan, peringkat prestasi, penilaian efisiensi, rating layanan.”

### Indikator Kinerja

Menurut Bangun [4], Mengukur Kinerja Karyawan yakni standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu, ketepatan waktunya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang dapat diujikannya sebagai indikator kinerja sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Annisa Maharani [7]
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
2.	Penulis	Resti Lafitasari [8]
	Judul	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset D.I Yogyakarta
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
3	Penulis	Zaldi Akmal,A Rahman Lubis,Mukhlis Yunus [9]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
4	Penulis	Heny Sidanti [10]
	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja kerja karyawan

*Tabel Lanjutan*

5	Penulis	Lita Dwipasari [11]
	Judul	Kompensasi dan kedisiplinan sebagai factor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Bank
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
6	Penulis	Mohammad Iman Tindow, Peggy A Mekel, Greis M Sendow [12]
	Judul	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulut Cabang Calaca
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
7	Penulis	Alfian Amidhan Akbar, Sonang Sitohang [13]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Motivasi, Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV.Cemara Production Surabaya
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan
8	Penulis	Siagian Imanuel Sihar Sopar [14]
	Judul	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Armada Internasional Motor Daihatsu Surabaya
	Metode	Regresi Linear Berganda
	Hasil	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan

**Hipotesis Penelitian**

Adapun penulis membuat Hipotesis sebagai Berikut

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pointer By Telkom
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Pointer by Telkom

3. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pointer by Telkom
4. Ada pengaruh antara Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pointer by Telkom.

**Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pertanyaan	Valid	Tidak Valid	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Kompensasi	10	10	0	0,947	Reliable
Motivasi	10	10	0	0,937	Reliable
Disiplin	10	10	0	0,946	Reliable
Kinerja Karyawan	10	10	0	0,832	Reliable

Dari tabel 2 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson Product Moment seluruh variable bebas terhadap total masing-masing variabel, yaitu: Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta variabel tidak bebas kinerja karyawan seluruhnya di atas 0,444, dengan demikian seluruh butir pertanyaan pada kuesioner telah valid atau telah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari hasil uji Reliabilitas, ditemukan nilai koefisien Alpha Cronbach seluruhnya di atas 0,700, hal ini menunjukkan bahwa kuesioner telah reliable atau handal digunakan.

**Uji Normalitas Data**

Uji ini dilakukan apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normalnya distribusi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60929679
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.058
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,131. Dengan menggunakan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan bantuan software SPSS 20, diperoleh nilai untuk X1, X2, X3 dan Y dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan demikian data tersebut normal karena ditemukan nilai signifikan  $> 0,05$ . Berdasarkan analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table					
Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	597.118	1	597.118	273.041	0.000
Kinerja * Motivasi	590.180	1	590.180	176.827	0.000
Kinerja * Disiplin	511.477	1	511.477	127.677	0.000

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat di ketahui bahwa nilai signifikan X1(kompensasi), X2 (Motivasi Kerja) dan X3 (Disiplin Kerja) dengan metode linieritas memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$ . Dengan demikian variabel tidak bebas kinerja merupakan kombinasi linier dari setiap variabel bebas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.330	3.027
Motivasi	0.384	2.605
Disiplin	0.421	2.373

Suatu tabel variabel menunjukkan gejala multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel modek regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dai 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Dari output di atas dapat diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk ketiga variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

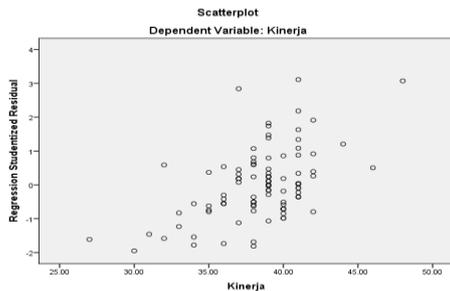
### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear atau peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Jika signifikan atau signifikansi pada Lilarity  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel linear.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada

scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heterokedatisidas**

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedatisidas pada model regresi.

### Uji F

Uji F adalah uji koefisiensi regresi secara bersama-sama, dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

**Table 6. Uji kesesuaian keseluruhan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.966	3	231.322	86.613	.000 <sup>b</sup>
	Residual	256.394	96	2.671		
	Total	950.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi, Kompensasi

Hasil uji F untuk variabel pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja di peroleh Fhitung = 46.753 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat Ftabel sebesar 3.11. Ini berarti Fhitung > Ftabel, yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian maka variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resti Lafitasari [8] yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset D.I Yogyakarta. Bahwa Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi mempengaruhi kinerja seseorang karena untuk bekerja seseorang mengharapkan nilai tukar yang sepadan dengan tenaga, waktu dan pikiran yang dikeluarkan, maka dari itu besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang disuatu perusahaan. Motivasi

mempengaruhi kinerja seseorang dikarenakan untuk melakukan pekerjaan seseorang membutuhkan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sebagai contoh penulis sangat senang bekerja di Pointer by Telkom karena seluruh staff maupun atasan sangat menghormati hasil kerja penulis ataupun hal lainnya. Disiplin Kerja sama berpengaruhnya terhadap kinerja seseorang, diperusahaan manapun sangat wajar jika disana terdapat peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengatur, memperbaiki, dan menertibkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan begitu Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja adalah tiga hal yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variable terikat pada table sebagai berikut:

**Table 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.281	2.193		1.496	0.138
	Kompensasi	0.329	0.089	0.341	3.694	0.000
	Motivasi	0.350	0.081	0.371	4.342	0.000
	Disiplin	0.214	0.077	0.228	2.795	0.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 dari tabel diatas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah  $Kinerja = 3.281 + 0,329 \text{ Kompensasi} + 0,350 \text{ Motivasi} + 0,214 \text{ Disiplin Kerja}$

Penjelasan dari rumus di atas adalah:

1. Nilai konstanta = 3.281 memberi arti bahwa persepsi tentang kinerja karyawan akan bernilai 3.281 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Koefisien kompensasi 0,329 memberi arti bahwa persepsi tentang peningkatan nilai pada kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329
3. Koefisien motivasi sebesar 0.350 memberi arti bahwa persepsi tentang

peningkatan nilai pada motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.350 kali.

4. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,214 memberi persepsi tentang peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214.

### Uji Hipotesis

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah parsial kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

**Table 8. Hasil Uji t**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.281	2.193		1.496	0.138
	Kompensasi	0.329	0.089	0.341	3.694	0.000
	Motivasi	0.350	0.081	0.371	4.342	0.000
	Disiplin	0.214	0.077	0.228	2.795	0.006

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,005 (5%) diperoleh nilai bahwa  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani [7] yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan. Menurut Hasibuan [5] Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian pada Pointer by Telkom, seluruh karyawannya menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, posisi dan juga divisi tertentu menyesuaikan. Gaji pokok minimal yang dapat diterima oleh karyawan

Pointer adalah sesuai dengan peraturan pemerintah. Adapaun kompensasi diluar gaji bulanan seperti tunjangan hari raya, lembur, bonus tahunan dan bonus bagi karyawan dengan absensi terbaik setiap bulannya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan menggunakan batas signifikansi 0,005 (5%) diperoleh nilai bahwa  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lafitasari [8] yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Bangun [4] Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Pada Pointer by Telkom terdapat adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi seperti promosi jabatan dan menjadi karyawan terbaik setiap tiga bulannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan

menggunakan batas signifikansi 0,005 (5%) diperoleh nilai bahwa  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lafitasari [8] yang dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko [2] Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian disiplin kerja pada Pointer by Telkom meliputi, data sesuai jam yang telah ditentukan, pulang sesuai berakhirnya jam kerja, masuk dan libur sesuai jadwal dan peraturan perusahaan, serta adanya reward dan punishment untuk siapa saja yang melanggar dan menjalanin dengan baik.

**Analisis Korelasi Parsial dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary dari hasil regresi linear berganda.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	Signifikansi	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0.353	Lemah	12.46	0.000	0.050	Nyata
Motivasi	0.405	Sedang	16.40	0.000	0.050	Nyata
Disiplin	0.274	Lemah	7.51	0.000	0.050	Nyata
Serentak	0.855	Sangat Kuat	73.103	0.006	0.050	Nyata

Dari analisis diatas ditemukan nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,353. Artinya terdapat hubungan nyata pada kategori lemah antara kompensasi secara tersendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi koefisien variabel kompensasi sebesar 12.443% memberi arti kemampuan variabel kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 12,443%. Hal ini diperkuat oleh Lita

Dwipasari [11] Kompensasi dan kedisiplinan sebagai factor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan Bank

Ditemukan bahwa ada hubungan yang nyata dan positif pada kategori sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Pointer by Telkom Kemampuan motivasi untuk menjelaskan kinerja karyawan adalah 16.413% dengan kata lain, peran motivasi untuk

meningkatkan kinerja karyawan Pointer by Telkom adalah 16.413 %, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sopar Sihar Imanuel Siagian [14] Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya dari analisis ditemukan nilai koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,274. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan korelasi lemah antar variabel Disiplin Kerja secara sendiri dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebesar 7,523% memberi arti kemampuan variabel lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebesar 15,2% atau pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar 15,2%.

Berdasarkan hasil tabel 9 memberi informasi bahwa secara simultan diketahui nilai koefisien antar kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,855 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sangat kuat antara ketiga variabel secara bersama-sama terhadap kinerja. Kemampuan ketiga variabel secara serentak untuk menjelaskan kinerja kalemah dan kuat yaitu variabel kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pointer by Telkom Kemampuan ketiga variabel untuk menjelaskan kinerja karyawan secara serentak adalah 73.10%, sisanya sebesar 26.90% dipengaruhi faktor lain, seperti: pelatihan, produktivitas, lingkungan kerja dan faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Seperti Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kerja Shift

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang diperoleh penulis setelah menyelesaikan penelitian ini adalah:

1. Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan paling berpengaruh secara nyata

terhadap kinerja karyawan di Pointer by Telkom. Kemampuan variabel Kompensasi untuk meningkatkan kinerja adalah 12.46%

2. Gaji merupakan Motivasi terbesar untuk meningkatkan kinerja karyawan Pointer by Telkom. Kemampuan variabel Motivasi menjelaskan keragaman kinerja adalah 16.40%.
3. Datang ke tempat kerja dapat menjadi semangat baru yang sangat menunjang kinerja karyawan Pointer by Telkom. Kemampuan Variabel Disiplin untuk menunjang kinerja kerja adalah 7.51%.
4. Secara simultan ditemukan bahwa ada pengaruh yang nyata ketiga variabel secara bersama-sama untuk menentukan kinerja karyawan di Pointer by Telkom 73.103%. sedangkan sisanya sebesar 26.90 dipengaruhi factor variable lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Seperti Lingkungan Kerja, Loyalitas, Kerja Shift.

### **Saran-Saran**

Beberapa saran yang ingin disampaikan penulis terkait penelitian ini antara lain adalah:

1. Diperlukan adanya penetapan job description untuk para karyawan sehingga para atasan dapat mempertimbangkan jika harus memberikan tugas kepada bawahanya agar sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawanya dengan begitu hasilnya akan lebih maksimal.
2. Sangat penting menyediakan ruang istirahat yang berbeda dari ruang kerja para karyawan, dengan begitu karyawan dapat benar-benar menyegarkan kembali stamina maupun pikiran untuk memulai pekerjaan kembali.

### **Daftar Pustaka**

- [1.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama : Bandung.

- [2.] Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- [3.] Al fajar, Siti, dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN : Yogyakarta.
- [4.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- [5.] Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- [6.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- [7.] Maharani, Annisa. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri Regresi Linear Berganda Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan. *Skripsi* : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [8.] Lafitasari, Resti. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset D.I Yogyakarta Regresi Linear Berganda Motivasi merupakan hal utama yang dapat menjadikan karyawan menjadi lebih baik. *Thesis* : Universitas Negeri Yogyakarta.
- [9.] Akmal, Zaldi., A. Rahman Lubis., & Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah. *Jurnal Manajemen*. Volume 2, No. 1. 116-131.
- [10.] Heny Sidanti, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.
- [11.] Lita Dwipasari, 2008, Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol. 12, No. 3 September 2008, hal. 494 – 503 Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007.
- [12.] Mohammad Iman Tindow, Peggy A, Meket, Greis M. Sendow, 2014, Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT.BANK SULUT CABANG CALACA. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606.
- [13.] Akbar, Alfian Amidhan dan Sitohang, Sonang. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)* : Surabaya.
- [14.] Siagian Imanuel Sihar Sopar. 2015. Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Armada Internasional Motor Daihatsu Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 4, No. 9 Agustus 2015.