

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA

Muhammad Faisal Deryanto
Email : f.deryanto712@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Man as employee is one of the human resource who has important position in the company. In addition to asset, employee is also the driving force to achieve company goals. If the company want to achieve their business goals, the company should have employee who has high productivity in his work. To improve productivity means that an employee has work harder and faster than the ordinary employee to the enhancement of their work quality. This research is aimed to analyze and to prove the influence of compensation, work discipline, and motivation to the employee work productivity. The population is 30 employees of internet installation department of IndieHome PT Telkom Indonesia. The sample collection technique has been carried out by using saturated sampling technique or total sampling technique, so the whole population has been selected as sample in this research. The data analysis technique has been run by using multiple linear regressions analysis. The result of the research shows that the significance of compensation is 0.000 which smaller than alpha 0.05; the significance of work discipline is 0.047 which smaller than the alpha 0.05; and the significance of motivation is 0.032 which is smaller than alpha 0.05 in the same direction as employee work productivity of internet installation department of IndieHome PT Telkom Indonesia, Mergoyoso branch. Therefore, it can be concluded that the employee work productivity of internet installation department of IndieHome PT Telkom Indonesia is strongly influenced by the prevailing compensation, work discipline and motivation in the company.

Keywords : Compensation, Work Discipline, Motivation, Productivity

ABSTRAK

Manusia sebagai karyawan menjadi salah satu sumber daya yang memiliki posisi penting di perusahaan. Selain sebagai aset, karyawan juga sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila perusahaan ingin tujuan bisnisnya tercapai, maka perusahaan harus mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerjanya. Meningkatkan produktivitas berarti seorang karyawan bekerja lebih giat dan cepat untuk peningkatan kualitas kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasangan internet IndieHome PT Telkom Indonesia yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikansi kompensasi bernilai 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05. Disiplin Kerja bernilai signifikansi 0,47 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05 dan Motivasi bernilai 0,032 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05 yang berjalan searah dengan produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan internet IndieHome PT Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan internet IndieHome PT Telkom Indonesia sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan motivasi yang berlaku di perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Produktivitas

PENDAHULUAN

Di jaman modern dan serba cepat seperti sekarang ini, informasi sangat dibutuhkan bagi seluruh lapisan masyarakat, baik bagi kalangan bawah maupun kalangan atas, bagi perorangan maupun bagi kelompok, bagi instansi pemerintah maupun swasta, dan perusahaan-perusahaan lainnya. Informasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk membantu menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, seperti perencanaan, laporan keuangan, sampai untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain informasi, untuk mencapai tujuannya, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia sebagai karyawan menjadi salah satu sumber daya yang memiliki posisi penting di perusahaan. Selain sebagai asset, karyawan juga sebagai penggerak untuk tercapainya tujuan perusahaan. Bila perusahaan ingin tujuan bisnisnya tercapai, maka perusahaan harus mendapatkan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerjanya. Meningkatkan produktivitas berarti seorang karyawan bekerja lebih giat dan cepat untuk peningkatan kualitas kerja mereka. Perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Selain tujuan-tujuan tersebut, perusahaan juga ingin memenuhi tujuan jangka pendeknya seperti kesejahteraan para karyawan yang diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 31 yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain kesejahteraan karyawan, perusahaan juga akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan konsumen, seperti salah satu contoh yang tertulis dalam UU No. 8 tahun 1999 pasal 7c tentang perlindungan konsumen, yang menyatakan bahwa pelaku usaha berkewajiban untuk memperlakukan atau melayani konsumen secara benar dan jujur serta tidak diskriminatif. Dalam pemenuhan kebutuhan konsumen, perusahaan perlu untuk meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas dan tenaga kerja sangat mempengaruhi hasil output yang dihasilkan oleh perusahaan. Apabila produktivitas kerja karyawan rendah, maka sudah bisa dipastikan output yang dihasilkan akan rendah pula dan tidak bisa memenuhi target perusahaan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus dan berkelanjutan, maka perusahaan akan mengalami kebangkrutan yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja karyawan karena perusahaan tidak bisa menutup biaya-biaya produksi perusahaan dan hal itu mengakibatkan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. Begitu pula apabila produktivitas kerja karyawan tinggi, maka output yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Dengan tingginya output yang dihasilkan oleh perusahaan, maka perusahaan akan mudah memenuhi kebutuhan konsumen. Apabila konsumen merasa kebutuhannya terpenuhi, maka konsumen akan tetap menggunakan produk perusahaan tersebut dan memberi *feedback positive* untuk perusahaan, seperti memberi *testimony* kepada orang lain untuk menggunakan produk hasil dari perusahaan tersebut. Hal inilah yang membuat perusahaan tetap eksis melakukan kegiatannya dan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Telkom Indonesia merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia. Menurut data yang diperoleh langsung dari salah satu staf perusahaan, perusahaan mengalami penurunan produktivitas karena terjadinya fluktuasi target yang terjadi pada tahun 2016. Oleh karena itu pimpinan

perusahaan harus memikirkan cara supaya produktivitas kerja karyawannya dapat meningkat sehingga mampu memenuhi kebutuhan konsumen. Menurut Mulyadi (2015:101) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain : Tingkat pendidikan, Kemampuan bekerja, Keterampilan, Etika kerja, Motivasi, Jaminan kesehatan, Lingkungan kerja, Sarana prasarana, Manajemen, Disiplin kerja serta Kompensasi. Namun untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak semudah membalikkan telapak tangan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain : kompensasi, disiplin kerja dan motivasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007:117). Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sitohang, 2007:220). Oleh sebab itu kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik serta tercapainya tingkat produktivitas karyawan.

Disiplin kerja berpusat kepada kedisiplinan, yang merupakan fungsi terpenting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Kedisiplinan adalah hal pertama yang harus dijunjung oleh seorang karyawan untuk membuktikan kepada perusahaan bahwa dia bisa memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik itu tugas atau hal apapun yang perusahaan berikan kepadanya. Menurut Rivai (2004:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain kedua faktor tersebut, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sabar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana ia berusaha dan berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan atau kebutuhannya (Silalahi, 2011:44). Oleh sebab itu motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa paksaan.

Penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada variable kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kompensasi kaitannya dengan variabel produktivitas tentang sumber daya manusia dalam karyawan karena didapati adanya kesenjangan dari beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Rumondor, V. Wentri (2013) penelitian menunjukkan variabel motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hamali, Yusuf (2013) hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Labudo, Yusritha (2013) hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul penelitian “ **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI**

TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA CABANG MERGOYOSO " **TINJAUAN TEORITIS**

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2002:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi . Agar pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya dapat dikembangkan secara maksimal, maka organisasi perlu memiliki kesadaran bahwa sumber daya yang mereka miliki sangatlah penting. Menjadikan sumber daya sebagai inti dari organisasi. Perlu adanya perhatian khusus bagi mereka, karena tanpa mereka tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan harapan organisasi.

Kompensasi

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2011:125) kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu kompensasi digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Sedangkan dengan kompensasi yang diberikan, perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik serta tercapainya tingkat produktivitas karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaannya maupun bagi para pegawainya. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan meningkatkan tingkat produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi

Menurut Wexley dan Yukl dalam Tambunan (2015:194) motivasi merupakan suatu proses yang memerlukan perilaku energi dan pengarahan. Jadi motivasi merupakan proses pengarahan dan pemberian energi kepada orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

Pemberian motivasi sangatlah penting, karena pimpinan atau manajer tidak sama dengan karyawan. Seorang manajer tidak bisa melakukan pekerjaannya sendirian, karena keberhasilan kerjanya sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan bawahannya. Disinilah letak pentingnya pemberian motivasi kepada para sumber daya manusia (karyawan) agar tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki dan juga sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas menurut (Mulyadi, 2015:100) merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Oleh karena itu produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada satuan waktu tertentu. Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat meningkatkan mutu dan barang kerja dan kehidupan. Karena manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi atas beban biaya dari waktu yang tebuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dengan kompensasi yang diterima karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, dalam pemberian proses kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa. Sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka.

Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Bila karyawan merasa diperhatikan pada umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat tercapai. Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja timbul karena rasa tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mematuhi peraturan agar nantinya dapat menjadi karyawan yang memiliki tingkat produktivitas baik dan memiliki tingkat konsistensi yang baik pula. Karyawan dituntut loyal dan bertanggung jawab terhadap perusahaannya agar dapat memenuhi tingkat produktivitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

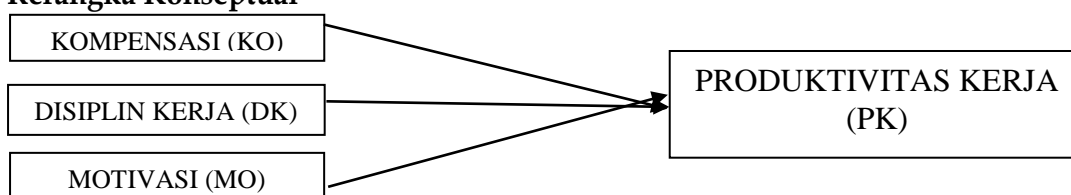
Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena apabila produktivitas kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka akan berdampak buruk bagi kelangsungan bisnis perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam pengelolaannya menurut Bangun (2012:313) mengatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi.

Pimpinan atau manajer memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi karyawannya agar meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu mendayagunakan sumber daya yang ada dalam perusahaan, khususnya sumber daya manusia untuk bisa bekerja dengan sebaik mungkin.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Gambar Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan IndieHome pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bagian pemasangan IndieHome pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian bagian pemasangan IndieHome pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metoda penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metoda kuantitatif adalah metoda yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metoda kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 30 orang karyawan, maka semua karyawan bagian pemasangan Indiehome PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso yang berjumlah 30 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:126).

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2012:63). Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) dan variabel *dependent* (produktivitas kerja).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Untuk cara pengambilan data, peneliti menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan bagian pemasangan IndieHome pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso. Kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan skala likert jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama sehingga jarak antara satu titik dengan titik yang lain dapat diketahui.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu teknik analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012:331). Tahap analisis data dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016:52). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19). Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisis deskriptif, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan (indikator) dari setiap variabel. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Model Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) terhadap variabel *dependet* (produktivitas kerja). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$PK = a + b_1KO + b_2DK + b_3MO + e$$

Dimana :

PK = Produktivitas Kerja karyawan (*dependent variable*), a = Konstanta, b_1 = Koefisien regresi KO, b_2 = Koefisien regresi DK, b_3 = Koefisien regresi MO, KO = Kompensasi (*independent*

variable), DK = Disiplin Kerja (*independent variable*), MO = Motivasi (*independent variable*), e = Nilai residu

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.
- Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah.
- Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:154). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji Hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut ini:

1. Pengujian Hipotesis (H_1)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.

2. Pengujian Hipotesis (H_2)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.

3. Pengujian Hipotesis (H_3)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Mergoyoso.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada bab Metode Penelitian telah disebutkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk:

$$PK = a + b_1KO + b_2DK + b_3MO + e$$

Produktivitas Kerja (PK) merupakan variabel *dependent* yang akan dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (KO), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi (MO) sebagai variabel *independent*nya. Sedangkan e merupakan variabel bebas lainnya yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini pada tabel berikut.:

Tabel 1
Tabel Koefisien Model Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.703	.452		3.769	.001
KO	.373	.083	.649	4.502	.000
DK	.011	.083	.016	.138	.047
MO	.242	.107	.288	2.262	.032

a. Dependent Variable: PK

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$PK = 1,703 + 0,373KO + 0,011DK + 0,242MO + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

- 1) Konstanta (1,703)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (produktivitas kerja) jika seluruh variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari produktivitas kerja karyawan sebesar 1,703. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Kompensasi (KO), Disiplin Kerja (DK), dan Motivasi (MO) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Produktivitas Kerja (PK) cenderung positif.

- 2) Koefisien Variabel Kompensasi (0,373)
Koefisien untuk variabel kompensasi bernilai positif, hal itu berarti kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,373 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
- 3) Koefisien Variabel Disiplin Kerja (0,011)
Koefisien untuk variabel upah bernilai positif, hal itu berarti disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,011 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
- 4) Koefisien Variabel Motivasi (0,242)
Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,242 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja. Hasil dari analisis koefisien korelasi (R) dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2
Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.722	.2532

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Dari tabel 2 didapatkan nilai R sebesar 0,866 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95). Hasil dari analisis koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dari tabel 21 berikut.

Tabel 3
Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.722	.2532

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Dari tabel 3 didapatkan nilai R^2 sebesar 0,866. Tetapi karena penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *Adjusted R Square* (Ghozali, 2016:95). Dari tabel tersebut didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,722 atau 72%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 72% variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi mempengaruhi variabel terikat produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.
- b. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Tabel 4
Tabel Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	5.019	3	1.673	26.099	.000 ^a
<i>Residual</i>	1.667	26	.064		
Total	6.685	29			

a. Predictors: (Constant), MO, DK, KO

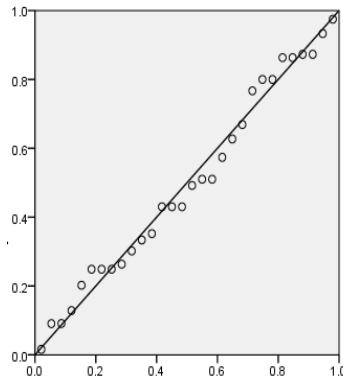
Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kompensasi, disiplin kerja, motivasi terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:154). Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$



Sumber : Data Primer Diolah (2017)
Gambar 2
 Gambar Grafik Normal Probability Plots

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, hal itu berarti bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 24 akan ditunjukkan hasil dari uji normalitas instrumen penelitian berdasarkan analisis *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* sebagai berikut.

Tabel 5
 Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Standardized Residual</i>
N		30
Normal Parameters ^a	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.94686415
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.090
	<i>Positive</i>	.090
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.490
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,970 dan nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,05. Dari hasil pendekatan grafik dan pendekatan statistik menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* (kompensasi, disiplin kerja, motivasi) dan variabel *dependent* (produktivitas kerja) dalam penelitian ini, telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik adalah model regresi dimana antar variabel *independent*nya tidak ada korelasi (Ghozali, 2016:103). Model menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

- 1) Tingkat korelasi > 95%
- 2) Nilai Tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10.

Selanjutnya pada tabel dibawah berikut ini, akan ditunjukkan hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 6
Tabel Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Correlations	Collinearity Statistic	
	Zero-Order	Tolerance	VIF
(Constant)			
KO	.837	.462	2.165
DK	.396	.731	1.368
MO	.698	.590	1.696

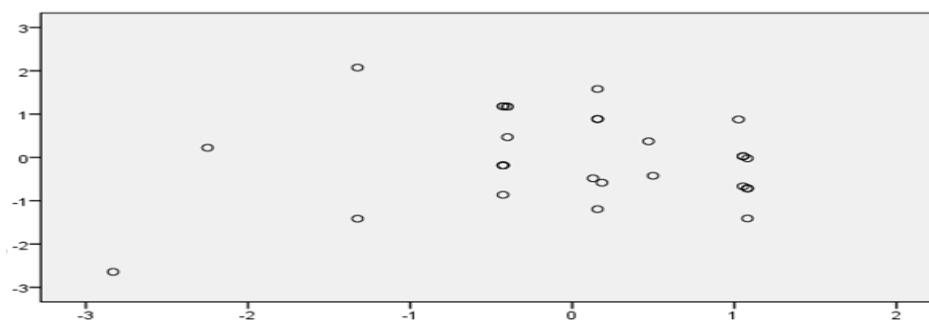
a. Dependent Variable : PK

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertulis pada tabel 6, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Gambar 3
Scatterplot

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali 2016:171). Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji parsial (*t test*). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengaruh tersebut diketahui dengan melihat nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi variabel < 0,05, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Perhitungan *t-test* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
KO	1.703	.452	3.769	.000	0,05	Signifikan
DK	.373	.083	4.502	.047	0,05	Signifikan
MO	.011	.083	.138	.032	0,05	Signifikan

a. Dependent Variabel: PK

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel 7, analisis uji parsial adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi (KO) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompensasi (KO) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi kompensasi lebih kecil dari pada nilai alpha. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2011:125). Oleh karena itu kompensasi digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia bagian pemasangan IndieHome.

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,047 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari pada nilai alpha. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Dengan demikian disiplin kerja merupakan fungsi terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas yang dicapai. Kedisiplinan adalah hal pertama yang harus dijunjung oleh seorang karyawan untuk membuktikan kepada perusahaan bahwa dia bisa memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik itu tugas atau hal apapun yang perusahaan berikan kepadanya. Sehingga jika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, maka produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan IndieHome PT Telkom Indonesia akan meningkat.

Pengaruh Motivasi (MO) Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi (MO) sebesar 0,032 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil daripada nilai alpha. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu

(Mulyadi, 2015:87). dengan kata lain secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Telkom Indonesia bagian pemasangan IndieHome.

Motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri harus diterapkan pada PT Telkom Indonesia, sehingga jika semua kebutuhan ini terpenuhi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan IndieHome PT Telkom Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi kompensasi bernilai 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan bagian pemasangan IndieHome PT Telkom Indonesia yang disepakati antara karyawan dengan perusahaan sebagai timbal balik dari kontribusi karyawan. sehingga dapat meningkatkan kinerjanya lebih baik serta tercapainya tingkat produktivitas karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi disiplin kerja bernilai 0,47 lebih kecil dari pada nilai alpha yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan karyawan yang semakin tinggi, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian pemasangan IndieHome PT Telkom Indonesia.

Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja diterima, karena nilai signifikansi motivasi bernilai 0,032 lebih kecil daripada nilai alpha yaitu 0,05. Sehingga dapat dikatakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan bagian pemasangan IndieHome PT Telkom Indonesia ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT Telkom Indonesia Cabang Mergoyso sebagai objek penelitian dan bagi penelitian selanjutnya.

Saran Bagi PT Telkom Indonesia Cabang Mergoyso bagian pemasangan IndieHome

Disarankan bagi perusahaan supaya mempertahankan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena menurut hasil responden, responden mengaku cukup puas dengan kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat.

Disarankan bagi perusahaan terutama kepada pimpinan agar lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Karena menurut hasil penelitian, hasil signifikansinya sangat tipis dengan nilai alpha. Dengan kata lain disiplin kerja di PT Telkom Indonesia harus ditingkatkan supaya produktivitas kerja karyawan terus meningkat. Kepada pimpinan PT Telkom Indonesia terutama kepada pemimpin agar memotivasi lagi karyawannya agar produktivitas kerja karyawannya terus meningkat. Dengan memberikan motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan, sehingga semangat kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat pula.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan PT Telkom Indonesia cabang Mergoyoso yang terbatas hanya pada bagian produksi saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk

melibatkan seluruh komponen yang ada pada populasi sehingga dapat menilai seberapa besar produktivitas kerja karyawan, dan juga untuk menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2000. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. PT. Bumi. Aksara. Jakarta
- _____ 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Labudo, Y. 2013. *Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada balai pustaka*. Hal 32-62
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 : Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Rivai, H.V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Murai Kencana. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian P.S. 2001. *Audit Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singodimedjo. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. <http://apitilmu.blogspot.co.id/2015/11/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>. 16 November 2015 (06:03).

- Silalahi, U. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soedjono. 2000, *Strategi Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 4, hal 233-256.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke 2. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Purwokerto.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Umar, H. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang *Perlindungan Konsumen*. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Wentri. 2013. *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>. Diakses 10 Juni 2018 Hal. 1042 - 1052
- Wexley, K.N. dan Yukl, G.A. 2005. *Perilaku Organisasi Psikologi Personal*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Yusuf. A.M. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Zuchri, A. 2014. *Pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. *Jurnal Manajemen*/Volume/XVIII. No.03.pp.456-466