

**Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong)**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE COMPENSATION TO
EMPLOYEE PERFORMANCE**

(Case Study in PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong)

TELKOM UNIVERSITY

Fauziah Intan Pertiwi¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, SS., M.Pd²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom

²Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom

¹intanpertiwi2404@gmail.com, ²f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Peran SDM sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan mencapai kinerja yang baik. Dalam mencapai kinerja yang baik harus terbentuk kedisiplinan dan perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai agar SDM termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Namun, karyawan PT Telkom (Kandatel) Cibinong, masih belum mengindahkan kedisiplinan. Selain itu, perusahaan pun masih belum memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, hal ini mengakibatkan kinerja karyawan Kandatel Cibinong menurun dari tahun 2012 hingga 2014. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Kandatel Cibinong selama tahun 2012-2014.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Telkom Kandatel Cibinong, yaitu 51 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Sementara itu, proses pengolahan data menggunakan program Microsoft Excel 2007 dan SPSS 20 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 55.95% artinya kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong sebesar 55.95% dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan. Sedangkan sisanya 44.05% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Nilai F_{hitung} (75.239) lebih besar dari F_{tabel} (3,19), sedangkan nilai t_{hitung} kedisiplinan kerja (2,666) dan kompensasi karyawan (5,966) lebih besar dari t_{tabel} 2,01174. Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Kompensasi Karyawan, dan Kinerja Karyawan

Abstract

HR role is very important in achieving the company's goal to achieve good performance. In achieving good performance should be established discipline and the company must provide appropriate compensation so that human resources are motivated to improve performance. But, employees of PT Telkom (Kandatel) Cibinong, still do not discipline. In addition, the company was still not provide compensation in accordance with the expectations of employees, the effect is performance of employee declined from 2012 to 2014. Therefore, this research aims to determine how much work discipline and employee compensation influence employee performance at PT Telkom Kandatel Cibinong in 2012-2014 period.

The research uses quantitative method with descriptive approach. Data were collected by spreading questionnaires to all employees of PT Telkom Kandatel Cibinong, that is 51 respondents using saturated sampling technique. The analysis uses multiple linear regression and hypothesis testing that contains the coefficient of determination, F test, and t test. Data processing using Microsoft Excel 2007 and SPSS 20 for windows.

The result shows that the value of determination coefficient (55.95%) means that the performance of employees of PT Telkom Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong amounted to 55.95% influenced by the work discipline and employee compensation. While the remaining 44.05% influenced by other factors beyond the research the value of F_{count} (75.239) is greater than the F_{table} (3.19), while the value of t_{count} from work discipline (2,666) and employee compensation (5.966) is greater than t_{table} 2.01174. It can be concluded that work discipline and employee compensation, simultaneously or partially, influence significantly to employee performance of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong.

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

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Okendu [1] mengatakan bahwa setiap organisasi harus memperhatikan apa yang harus dilakukan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan dan dukungan untuk memotivasi karyawannya. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan membuat aturan yang akan membentuk kedisiplinan setiap individu. Harlie [2] mengatakan kedisiplinan pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan, dimana kedisiplinan tersebut dibentuk melalui konseling atau pendidikan dari perusahaan. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi. Nwede & Uduji menjelaskan [3] kompensasi yang adil dan memadai secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

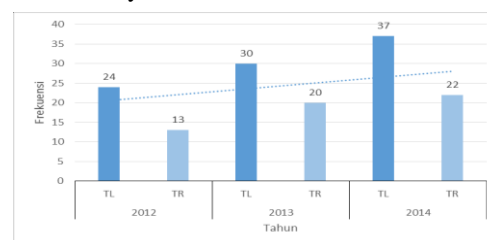
Untuk mewujudkan pengelolaan perusahaan yang baik, PT Telkom mengelola kinerja karyawan dalam sebuah sistem, yaitu membuat evaluasi kinerja (*performance appraisal*). Penetapan indikator kinerja sesuai dengan ruang lingkup tugas dan peran unit serta individu di perusahaan tersebut. Sistem yang digunakan adalah metode *balance scorecard*, dimana terdapat empat perspektif yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja perusahaan, yaitu aspek keuangan, pelanggan, bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan [4]. Terkait hal tersebut, dalam penelitian Pratiwi, Irham [5] mengatakan salah satu manfaat *performance appraisal*, yaitu untuk menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Berikut nilai kinerja Kandatel Cibinong sejak tahun 2012 hingga 2014.



Gambar 1. Nilai Kinerja Kandatel Cibinong Tahun 2012 – 2014

Berdasarkan grafik diatas, terlihat semakin menurunnya angka pencapaian kinerja Kandatel Cibinong dari tahun 2012 hingga 2014. Hal ini dapat dikatakan belum optimal karena pada realisasi disetiap tahunnya selalu mengalami penurunan, kinerja karyawan pun dapat dikatakan menurun. Sehingga belum dapat mengimplementasikan program-program yang sesuai dengan tujuan perusahaan yang mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik [6]. Dikatakan Prawirosentono dalam penelitian Wahyudin [7], bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah dengan mendorong karyawan mementingkan kedisiplinan. Berikut data rekapitulasi absensinya.



Gambar 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Telkom Kandatel Cibinong Rata – rata TL dan TR Tahun 2012-2014

Grafik diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT Telkom Kandatel Cibinong belum mencerminkan sikap kedisiplinan yang optimal karena masih ada yang datang tidak tepat waktu, bahkan tidak hadir tanpa keterangan.

Jumlahnya meningkat disetiap tahunnya [8]. Dikatakan Krisnanda & Sudibya [9] bahwa tingkat kehadiran merupakan indikator umum yang dapat mencerminkan tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Selain itu, PT Telkom juga memberikan kompensasi terhadap karyawannya agar karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja. PT Telkom memberikan kompensasi baik finansial langsung maupun finansial tidak langsung [10]. Berdasarkan hasil survei awal dengan 10 responden karyawan PT Telkom Kandatel Cibinong, dinyatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan uang lembur yang sesuai dengan tugas yang karyawan tersebut lakukan di luar jam dinas, selain itu, kompensasi yang diberikan masih belum optimal karena masih ada beberapa jenis kompensasi yang tidak sesuai dengan sebagaimana mestinya. Dengan demikian, PT Telkom Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong belum memberikan kompensasi yang optimal sebagaimana mestinya. Pratiwi [5] mengatakan bahwa tujuan sistem kompensasi adalah menarik karyawan yang cakap untuk masuk dalam perusahaan, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, serta mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Dari penjabaran diatas, dikatakan bahwa kedisiplinan dapat menghasilkan target kerja yang memuaskan, secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini didukung oleh pernyataan Harlie [2] dan Krisnanda & Sudibya [9], disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika target kerja tercapai, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan, yang merupakan bentuk dari kompensasi. Selain penghargaan, kompensasi dapat berupa tunjangan, gaji pokok atau bonus, serta fasilitas kerja yang sesuai. Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka akan termotivasi dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Pratiwi [5], Susanta *et al* [11], dan Krisnanda & Sudibya [9], kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar uraian tersebut maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong)**”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong?
2. Bagaimana Sistem Kompensasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong?
4. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi, Tbk. Indonesia (Kandatel) Cibinong baik secara simultan maupun parsial?

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno [12], MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2 Kinerja

Menurut Abdullah [13] kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja menurut Mangkunegara [14], yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Menurut Hanggraeni [15], *performance appraisal* adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan elemen penilaian kinerja, yaitu penentuan standar-standar kinerja (*performance standard*), pengukuran kinerja (*performance measure*), pemberian umpan balik (*Feedback*).

2.3 Kedisiplinan

Menurut Siagian [16], disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Siagian [16] mengatakan kedisiplinan dalam organisasi memiliki dua macam bentuk, yaitu pendisiplinan preventif dimana tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan dan pendisiplinan korektif dimana tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner.

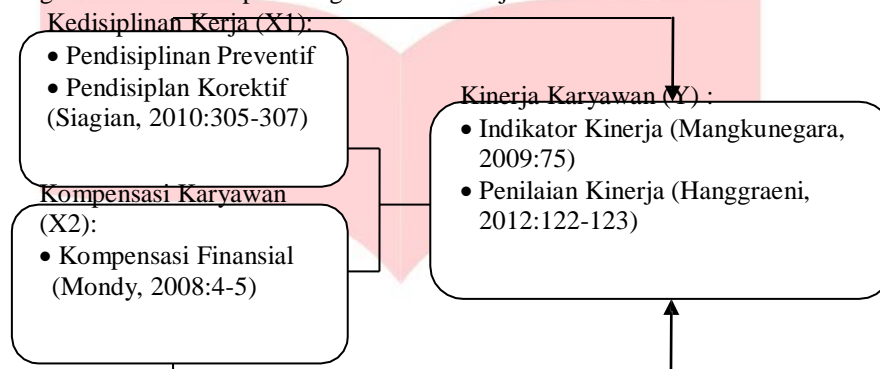
Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan tiga hal, yaitu karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya, karyawan yang dikenakan

sanksi diberi kesempatan membela diri, dalam hal peneanaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (*exit interview*) dimana diberi penjelasan mengenai alasan manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

2.4 Kompensasi

Menurut Mondy [17], kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Terdapat komponen kompensasi total, yaitu:

1. Kompensasi Finansial, yaitu kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung, yaitu dalam bentuk upah/gaji, komisi, dan bonus serta kompensasi finansial tidak langsung, yaitu dalam bentuk tunjangan-tunjangan.
2. Kompensasi Nonfinansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan/jabatan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik ditempat orang tersebut bekerja.



Gambar 4. Kerangka Pemikiran

2.5 Metode Penelitian

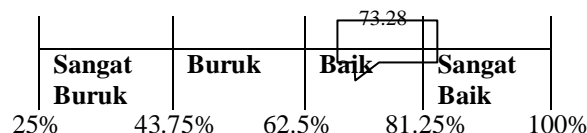
Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Sugiyono [18] mengatakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Siregar [19], pendekatan metode deskriptif adalah menggambarkan objek penelitian pada saat keadaan sekarang berdasarkan fakta-fakta sebagaimana adanya, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan bentuknya berupa survei dan studi perkembangan.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel penelitian ini sebanyak 51 responden dari populasi sebanyak 51 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong. Teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu kuisioner, studi pustaka, dan observasi. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas untuk uji kredibilitas data berdasarkan teori Effendi & Singarimbun [20], Sekaran [21], dan Sekaran [22]. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis.

3. Pembahasan

3.1 Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden menggunakan analisis deskriptif, didapatkan bahwa rata-rata skor total variabel kedisiplinan kerja mencapai persentase 73.28% dan masuk dalam kategori Baik dalam garis kontinum.



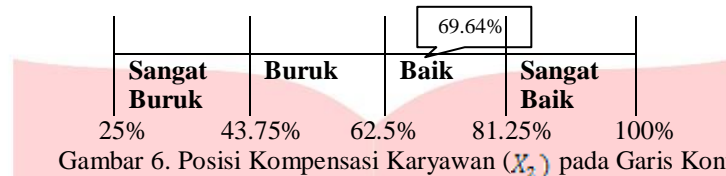
Gambar 5. Posisi Kedisiplinan Kerja () pada Garis Kontinum

Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan kerja PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan data dari tanggapan 51 responden dengan persentase sebesar 73.28% pada garis kontinum, sisanya sebesar 26.72%

tidak dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Namun disisi lain, masih ada item pernyataan yang dikategorikan buruk pada garis kontinum, yaitu item pernyataan lima dan enam sebesar 62.25% mengenai disiplin pribadi yang tinggi. Semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut. Hasil tersebut mendukung penelitian Harlie [2], dimana disiplin kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Sutrisno [12] mengatakan guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang harus segera dibangun diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

3.2 Kompensasi Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden menggunakan analisis deskriptif, didapatkan bahwa rata-rata skor total variabel kompensasi karyawan mencapai persentase 69.64% dan masuk dalam kategori Baik dalam garis kontinum.

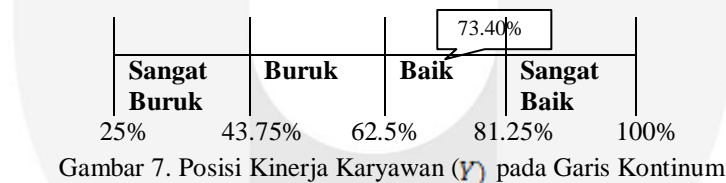


Gambar 6. Posisi Kompensasi Karyawan (X_2) pada Garis Kontinum

Kompensasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan data dari tanggapan 51 responden dengan persentase sebesar 69.64% pada garis kontinum, sisanya sebesar 30.36% tidak dipengaruhi oleh kompensasi karyawan. Namun, masih ada item pernyataan yang dikategorikan buruk pada garis kontinum, yaitu item pernyataan 21 sebesar 62.25% mengenai pembayaran dalam bentuk bonus, pernyataan 27 sebesar 54.90% dan pernyataan 28 sebesar 54.90% mengenai pembayaran uang lembur, pernyataan 29 sebesar 62.25% mengenai tunjangan sosial, serta pernyataan 31 sebesar 58.33% mengenai pembayaran ganti rugi karyawan. Jika kompensasi karyawan dibayarkan sesuai dengan hasil kerja maupun jangka waktu kerja dan dibayarkan tepat waktu, maka karyawan akan semangat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga diperoleh kinerja yang baik. Hasil tersebut mendukung penelitian Krisnanda & Sudibya [9] bahwa kompensasi karyawan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam teori yang dikatakan Sutrisno [12] bahwa tujuan sistem kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3.3 Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden menggunakan analisis deskriptif, didapatkan bahwa rata-rata skor total variabel kinerja karyawan mencapai persentase 73.40% dan masuk dalam kategori Baik dalam garis kontinum.



Gambar 7. Posisi Kinerja Karyawan (Y) pada Garis Kontinum

Kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik sehingga menunjukkan adanya pengaruh kinerja karyawan yang positif pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong. Hal ini berdasarkan data dari tanggapan 51 responden dengan persentase sebesar 73.40% pada garis kontinum. Namun, masih ada item pernyataan yang dikategorikan buruk pada garis kontinum, yaitu item pernyataan 42 sebesar 59.31% mengenai pelaksanaan tugas karyawan dan pernyataan 46 sebesar 61.27% mengenai penentuan standar kinerja sebagai dasar penilaian individu. Hal ini agar dapat dibenahi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian Okendu [1] mengatakan bahwa setiap organisasi harus memperhatikan apa yang harus dilakukan untuk mencapai dan mempertahankan kinerja tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memotivasi agar karyawannya selalu mengerjakan tugas tanpa kesalahan serta mencapai target atau standar yang ditetapkan dengan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Hal ini tentunya didukung oleh penelitian Krisnanda & Sudibya [9] bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan dan kompensasi karyawan.

3.4 Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis regresi linear berganda dengan penghitungan statistisk yang dilakukan dengan SPSS 20.0 untuk windows didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,174	,193		-,901	,372
	X1	,369	,138	,285	2,666	,010
	X2	,688	,115	,637	5,966	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* diatas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda berdasarkan rumus:

$$Y = a + bX + cZ \quad [23]$$

Dimana:

Y = kombinasi linier X dan Z = variabel terikat

a = konstanta

b dan c = b_1, b_2, b_3 = koefisien regresiX dan Z = X_1 dan X_2 = variabel bebas (kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan)Maka, persamaan regresi linear bergandanya adalah $Y = -0,174 + 0,369X_1 + 0,688X_2$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0,174; artinya jika kedisiplinan kerja (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,174.
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja (X_1) sebesar 0,369; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik kedisiplinan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi karyawan (X_2) sebesar 0,688; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi karyawan mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,688. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi karyawan dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari analisis koefisien determinasi, didapatkan.

Tabel 2. Hasil Analisis R^2

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,748	,29643

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,748, maka koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad [24]$$

Berikut perhitungannya:

$$Kd = r^2 \times 100\% = (0,748)^2 \times 100\% = 55.95\%$$

Dengan demikian dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 55.95% yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong 55.95% dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,05% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Secara simultan, kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji F, sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,222	2	6,611	75,239	,000 ^b
	Residual	4,218	48	,088		
	Total	17,440	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk menentukan nilai F_{tabel} dihitung dengan cara menentukan derajat kebebasan, dengan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen + variabel dependen

n = Jumlah sampel

Berikut perhitungannya:

1. Tingkat kesalahan: $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (df) = (k-1);(n-k)

2. Derajat bebas pembilang = k-1 = 3 - 1 = 2

3. Derajat bebas penyebut = n-k = 51-3 = 48

Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,19.

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} (75,239) lebih besar dari F_{tabel} (3,19) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,239.

Secara parsial, kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji t, sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Hipotesis Regresi Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-,174	,193		-,901	,372
X1	,369	,138	,285	2,666	,010
X2	,688	,115	,637	5,966	,000

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat ditentukan adanya derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut.

$$(df) - 1 = (n - k) - 1$$

Keterangan:

df = derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen + variabel dependen

Maka (df) = (51 - 3) - 1 = 47, dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,01174.

Uji hipotesis melalui statistik Uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- Variabel X1 mempunyai t_{hitung} 2,666 dengan t_{tabel} 2,01174. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel X2 mempunyai t_{hitung} 5,966 dengan t_{tabel} 2,01174. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat dijelaskan, hasil analisis kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,369. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan dikarenakan koefisien regresi kedisiplinan kerja bernilai positif. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie [2] dan Krisnanda & Sudibya [9] juga menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut siagian [16], disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong karyawannya untuk memiliki sikap disiplin agar memiliki kinerja yang baik. Untuk hasil analisis kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,688. Penelitian ini menemukan pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan dikarenakan koefisien regresi kompensasi karyawan bernilai positif. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi [5], Susanta *et al* [11], dan Krisnanda & Sudibya [9] bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nwede & Uduji [3] juga mengatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan ketentuan yang ditetapkan, maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan termotivasi dengan pemberian kompensasi tersebut. Dikatakan Sutrisno [12] bahwa tujuan sistem

kompensasi untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan hasil analisis secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 75,239. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Krisnanda & Sudibya [9] bahwa kedisiplinan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan bagus, maka kinerja perusahaan juga bagus sehingga dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Prawirosentono dalam Wahyudin [7] bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Selain itu, dikatakan juga oleh Armstrong & Baron dalam Abdullah [13] kinerja adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi.

4. Kesimpulan

1. Kedisiplinan kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik menurut responden dengan presentase sebesar 73.28% pada garis kontinum.
2. Sistem kompensasi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik menurut responden dengan presentase sebesar 69.64% pada garis kontinum.
3. Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong berada pada kondisi yang dikategorikan baik menurut responden dengan presentase sebesar 73.40% pada garis kontinum.
4. Kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong dilihat dari hasil perhitungan uji t dan uji f dimana untuk uji t diperoleh nilai t_{hitung} kedisiplinan kerja sebesar 2,666 dan nilai t_{tabel} kompensasi karyawan sebesar 5,966. Kedua nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} 2,01174. Sedangkan uji f didapat hasil f_{hitung} (75.239) lebih besar dari f_{tabel} (3,19). Koefisien determinasi di dapat nilai 55.95% yang berarti bahwa kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Kandatel) Cibinong dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan kompensasi karyawan. Sedangkan sisanya 44,05% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Okendu, J.N. (2012). Incentive Scheme and Job Performance, a Bivariate Relationship With Institutional Development among Secondary Schools. *Journal of Education and Practice*, 3(8), 216–222. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/>.
- [2] Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117-124.
- [3] Nwede, E.C., dan Uduji, J.I. (2013). An Exploratory Study of the Relationship of Workforce Compensation and Job Performance in the Federal Teaching Hospitals in Nigeria. *Industrial Engineering Letters*, 3(3), 10-21. Retrieved from <http://www.iiste.org/Journals/>.
- [4] PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (2014). Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan PT Telkom. Bogor: PT Telkom.
- [5] Pratiwi, Agustin. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1–12.
- [6] PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (2014). Nilai Kinerja Kandatel Cibinong Tahun 2012 – 2014. Jakarta: PT Telkom.
- [7] Wahyudin, M.A. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung*. Skripsi pada Administrasi Bisnis Institut Manajemen Telkom Bandung: diterbitkan.
- [8] PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (2015). Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Telkom Kandatel Cibinong Rata – rata TL dan TR Tahun 2012-2014. Bogor: PT Telkom.
- [9] Krisnanda, N. Angga, dan Sudibya, I. G. Adnyana. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E – Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 2101 – 2115.
- [10] PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (2014). Kompensasi Finansial PT Telkom Kandatel Cibinong. Bogor: PT Telkom.
- [11] Susanta, I. W. N., Nadiasa, M., dan Adyana, I. B. R. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil* 2(2), 1 – 8.
- [12] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- [13] Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [14] Mangkunegara, A Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [15] Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [16] Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke Sepuluh). Jakarta: Erlangga.
- [18] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- [20] Effendi, Sofian dan Singarimbun, Masri. (1987). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- [21] Sekaran, Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (Edisi ke Empat). Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Sekaran, Uma. (2008). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi ke Enam). Jakarta: Rineka Cipta.
- [24] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.