

PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TELKOM TBK MANADO

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMMUNICATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM TBK MANADO

Oleh
Lucky Liando¹
Bernhard Tewel²
Mac Donald Walangitan³

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi*

e-mail: 1Luckyliando@gmail.com
2tewalb@yahoo.com
[3McDonald trio@doctor.com](mailto:3McDonald_trio@doctor.com)

Abstrak: Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 37 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja.

Abstract: Human resources have important position for an organization or company. Therefore, organizations need to appreciate all aspects of the employee in order to create good quality of human resources and have superior performance. To achieve the goal of the company the employees need to accordance with the requirements of the company, and to be able to perform tasks that have been set by the company. Employee performance is the result of work achieved in executing the tasks in order to achieve employment targets. Employee performance is influenced by compensation, communication and work discipline. The purpose of this study is to determine the effect of Compensation, Communication and Discipline Work on Employee Performance at PT. Telkom Tbk Manado method used is multiple linear regression analysis. The study population is 37 respondents. Research shows that the Compensation, Communication and Discipline Working simultaneously or partially significant effect on employee performance PT. Telkom Tbk Manado.

Keywords: Compensation, Communication, Work Discipline.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja unggul. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena komunikasi yang baik dan benar akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Faktor lain yang juga perlu mendapat perhatian adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Telkom Tbk Manado merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Statusnya sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham. Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik.

PT. Telkom Tbk Manado memiliki tugas untuk memberikan layanan penyedia, pemasangan dan pembayaran telepon, komunikasi selular, dan jasa internet kepada seluruh pengguna jasa Telkom di kota Manado.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk di Manado.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk di Manado.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk di Manado.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Tbk di Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Afifudin (2015:3), menyatakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi (2009:6) mengartikan, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kompensasi

Veithzal Rivai (2010:55) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Hasibuan (2012:18) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Komunikasi

Mangkunegara (2009:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Arni Muhammad (2009:110) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu: keterbukaan, kepercayaan pada pesan tulisan, pesan yang berlebihan, ketepatan waktu pengiriman pesan, dan penyaringan.

Disiplin Kerja

Rivai (2009:78) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

1. 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 karyawan berdisiplin.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

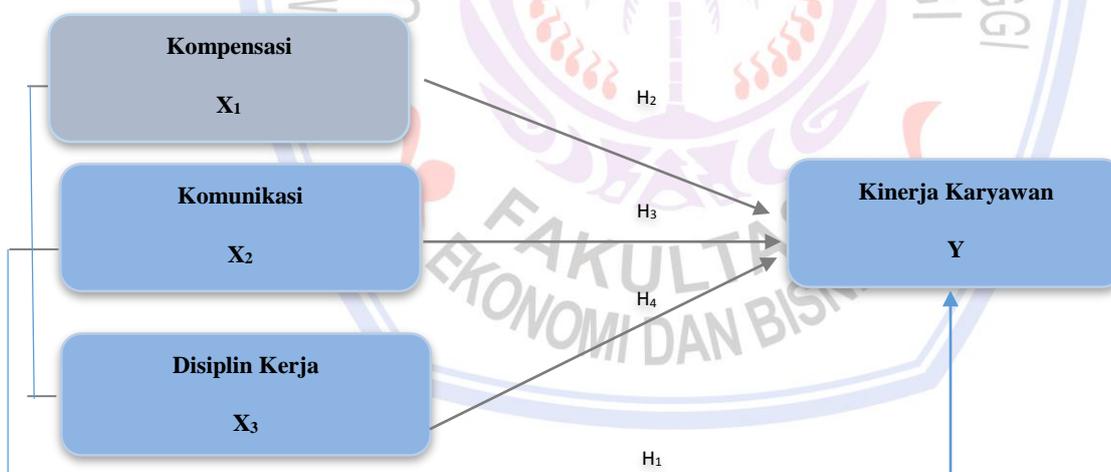
Penelitian Terdahulu

Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto 2015, "Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan" Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Mohamand Imam Tindow, Peggy A. Mekel, Greis M. Sendow. (2014) "Disiplin kerja motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sopiah, (2013) "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks Malang Indonesia" Pemanfaatan tenaga kerja model outsourcing sekarang telah menjadi tren dalam perekrutan tenaga kerja oleh perusahaan Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mengaku kompensasi finansial, dan non finansial yang diterima sudah baik, cukup baik dan sangat baik mendorong outsourcing kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- Parsial
 - - - - -→ Simultan

Sumber: konsep diolah, 2016.

Hipotesis

- H₁: Diduga Kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂: Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan sebab akibat. Dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM TBK di Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkomsel Tbk. W.R Supratman, Manado selama 6 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi (X₁) (X₂) dan (X₃). Sedangkan variabel terikatnya adalah (Y). Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y: Kinerja Karyawan

α : Konstanta dari persamaan regresi

β_1 : Koefisien regresi dari variabel X₁, Kompensasi

β_2 : Koefisien regresi dari variabel X2, Komunikasi

β_3 : Koefisien regresi dari variabel X3, Disiplin Kerja

X₁: Kompensasi

X₂: Komunikasi

X₃: Disiplin Kerja

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Atau derajat ketepatan digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yamin dan Kurniawan, 2009:282). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dari suatu stabilitas dari suatu skor atau skala pengukur (Kuncoro, 2009:175). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena yang pertama memusatkan perhatian pada masalah konsistensi, sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai toleransi > 0,10 (Sugiyono, 2013:126).

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas jika sebaliknya disebut heteroskedastisitas. (Sugiyono, 2013:136).

3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157).

Uji Hipotesis

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F) Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel – variabel independen secara simultan bersama – sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS. Jika Fhitung (sig) $\geq 0,05$ maka Ho diterima dan Ha di tolak. Jika Fhitung (sig) $\leq 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha di terima.
2. Pengujian Secara Parsial (Uji t) Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial. Apabila t hitung < t tabel maka Ho diterima, sebaliknya jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, berarti presentasi sumbangan variabel X terhadap turunnya Y sebesar 100% dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi variabel Y, sedangkan jika koefisien determinasi (R^2) = 0 (nol), berarti persamaan regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan terhadap Y.

Definisi Operasional

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

3. Disiplin Kerja (X_3)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompoknya dalam suatu instansi di lingkungannya dengan upaya pencapaian tujuannya secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika yang diberikan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
Komunikasi(X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,722	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,044	Valid		Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{3.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,778	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

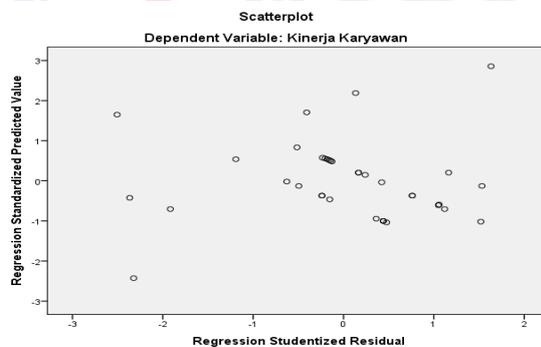
Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Uji Multikolinearitas**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.918	1.090
Komunikasi	.913	1.095
Disiplin Kerja	.895	1.117

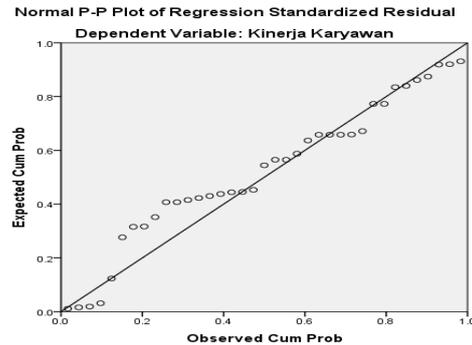
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2 menunjukkan hasil output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar 2 menunjukkan grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan(Y).

Uji Normalitas**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas***Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda**Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.761	3.552
Kompensasi	.595	.115
Komunikasi	.345	.169
Disiplin Kerja	-.019	.129

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi $Y = 0,761 + 0,595 X_1 + 0,345 X_2 - 0,019 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Kompensasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) satuan dan lainnya konstan, maka perubahan

variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.487	1.01740

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 4 menunjukkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.728 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai R square adalah 0,530 atau 53% Artinya pengaruh semua variable bebas : Kompensasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 50% dan sisanya di pengaruhi variabel lain yang tidak dikaji data penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.544	3	12.848	12.412	.000 ^b
	Residual	34.158	33	1.035		
	Total	72.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi (X₁),

Komunikasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.761	3.552		.214	.832			
1	Kompensasi	.595	.115	.642	5.153	.000	.918	1.090
	Komunikasi	.345	.169	.256	2.048	.049	.913	1.095
	Disiplin Kerja	-.019	.129	-.019	-.151	.881	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 6 dapat dilihat bahwa kompensasi signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Komunikasi (X_2) signifikansi p-value = $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X_3) signifikansi p-value = $0,881 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tindow, Mekel dan Sendow (2014) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Femi (2012) yang menemukan hasil yang sama yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kurniawan dan Santoso (2012) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado.
4. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado.

Saran

Saran yang diberikan pada penelitian ini adalah:

1. Mengingat Kompensasi dan Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado Maka pihak PT Telkom Manado. Harus memperhatikan faktor Kompensasi dan Komunikasi
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kompensasi, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan
3. Penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini diharapkan para peneliti lain dapat melakukannya.

DAFTAR PUSTAKA

Afifuddin (2015). *Dasar – Dasar Manajemen*. Penertbit Alfabeta. Bandung.

Arni Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2016) “Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan” *JMK*.17 NO. 2. Hal 135-144.

Femi, A.F. 2012. “The Impact of Communication on Workers’ Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria”. *IOSR-JHSS*, Vol. 19, Issue 8, Ver. II (Aug.2012). PP 75-82.

- Hasibuan, Malayu S.P. Drs. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman Sofyandi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Kuncoro, M. (2009). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga. Jakarta.
- Kurniawan, Indra dan Aprih Santoso. 2012. "Analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Semarang". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Rosda. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sopiah (2013) "The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks Malang Indonesia".
International Journal of Learning & Development Vol.3. No2.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Penerbit alfabeta.
- Tindow, Mekel, & Sendow (2014) "Disiplin kerja motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK SULUT CABANG CALACA" *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 Juni, 1594-1606
- Yamin, S, dan Kurniawan, H. (2009). SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS. Penerbit Salemba Infotek. Jakarta.