

## ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM KEDIRI

Laura Nanda Ardianita<sup>1</sup>, Poniran Yudho Leksono<sup>2</sup>

<sup>1),2)</sup> Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[laurananda59@gmail.com](mailto:laurananda59@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 10/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 15/07/2022

### Abstract

*The development of telecommunications companies in Indonesia cannot be separated from the role and performance of employees. Their role in the implementation of company operations proves that human resources are a valuable asset in a company. The purpose of this research is to analyze the significance of the influence between work discipline, compensation, and motivation partially or simultaneously on the performance of employees at PT Telkom Kediri. This study uses a quantitative approach to causality. Sampling to obtain data using simple random sampling method. With a sample of 40 employees. Data collection techniques using questionnaires and interviews. The data were analyzed by classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with SPSS Version 21 software. The results of this study obtained  $t$  test,  $t$ count 0.148 work discipline partially had no significant effect, obtained  $t$ count of 4.077 partially compensation had a significant effect, obtained  $t$ count of 0.119 then work motivation partially has no significant effect, obtained  $f$ count of 5.577 then simultaneously all variables have a significant effect.*

**Keywords: Discipline, Compensation, Job Motivation, Employees Performance**

### Abstrak

Perkembangan perusahaan telekomunikasi di Indonesia tidak bisa dipisahkan dari peran dan kinerja karyawan. Peran mereka dalam terlaksananya operasional perusahaan membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah perusahaan. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah menganalisa signifikansi pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Pengambilan *sample* untuk mendapatkan data menggunakan metode *simple random sampling*. Dengan jumlah *sample* sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Data dianalisa dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan *software SPSS* Versi 21. Hasil penelitian ini diperoleh Uji  $t$ ,  $t_{hitung}$  0,148 disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,077 kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,119 maka motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 5,577 maka secara simultan seluruh variabel berpengaruh signifikan.

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

### PENDAHULUAN

Fenomena bisnis dalam perusahaan telekomunikasi di Indonesia memiliki dasar yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki elemen pendukung untuk berhasil mencapai tujuan perusahaannya, terdapat faktor utama yang membuat perusahaan sukses dalam mencapai tujuannya ialah tenaga kerja karyawan, lantaran mereka adalah sumber daya yang paling kuat dan berharga dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja karyawan yang terampil, maka tidak mungkin tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang sudah di dapati oleh seorang karyawan secara dalam memberikan pelayanan yang dibutuhkan konsumen sesuai standart yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang telah di berikan. Dengan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak [1].

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja/peforma karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah skill/kemampuan karyawan untuk bekerja dengan teratur secara konsisten, bekerja sesuai dengan aturan dengan tidak melanggar aturan yang sudah ada [2]. Fenomena masalah

tentang Disiplin Kerja di PT Telkom Kediri, yaitu berdasarkan keluhan konsumen terkait dengan pelayanan di lapangan, adanya masalah tentang penjadwalan pemasangan Wi-Fi Indihome, serta adanya keterlambatan dalam mengupdate sistem Maps yang digunakan khusus untuk mengetahui zonasi berapa banyak konsumen memasang Wi-Fi Indihome di suatu daerah, diduga disini terdapat kelalaian di pihak bagian teknik. Analisis sebelumnya yang telah dilakukan [3]. Menyatakan bahwa adanya pengaruh pada disiplin kerja dengan kinerja karyawan, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh Prasetyo, bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh *negative*, tidak signifikan pada kinerja karyawan [4].

*Factor* yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja yaitu kompensasi, penghasilan berupa money/barang yang diapat karyawan, secara langsung atau tidak langsung sebagai kompensasi kepada perusahaan [5]. Fenomena masalah tentang Kompensasi di PT Telkom Kediri, menurut hasil wawancara peneliti kepada pihak karyawan di PT Telkom Kediri adanya permasalahan dalam pemberian Kompensasi kepada karyawan yaitu jika karyawan tidak mencapai target perusahaan maka pemberian bonus tidak akan keluar. Penelitian yang telah dilakukan menyatakan terdapat pengaruh signifikan & kompensasi dengan kinerja karyawan [6]. Terletak persamaan penelitian yang dilakukan Parinsi bahwasanya variabel Kompensasi secara sebagian berpengaruh tepat dan signifikan artinya terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

Adapun *factor* yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja dan kompensasi yaitu motivasi kerja merupakan dorongan pada karyawan guna mencapai suatu keinginan perusahaan yang diciptakan karena adanya kemauan diri sendiri seorang karyawan sebagai hasil integrasi secara menyeluruh, bukan pengaruh lingkungan fisik dan sosial yang kekuatannya tergantung pada proses integrasi [8]. Selanjutnya adanya masalah tentang motivasi kerja di PT Telkom Kediri, pada observasi oleh peneliti bahwa pemimpin di PT Telkom Kediri masih kurang dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, menjadi salah satu permasalahan guna melakukan peningkatan kinerja, dimana motivasi yang dilakukan oleh pemimpin PT Telkom Kediri belum terlalu nampak perform/semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya Study kasus ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif/signifikan antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Karena memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya Potolau bahwa variabel Motivasi Kerja secara sebagian berpengaruh tidak tepat dan tidak signifikan artinya tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan [9]. Sehingga adanya uraian masalah diatas maka membuktikan bahwa disiplin kerja, kompensasi, juga motivasi kerja sangatlah berpengaruh pada kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, sebagai variabel independen, pendekatan ini menggunakan penelitian kuantitatif kausalitas, metode pengambilan data ini dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Kediri selama 4 (empat) bulan (Maret - Juni 2022). Populasi ini menggunakan seluruh karyawan di PT Telkom Kediri dengan teknik *Random Sampling*. Sehingga ditentukan sampel 40 karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian ini, angket skala likert yang hasilnya akan diuji validas dan reliabilitas. Teknik analisis sebagai berikut, analisis deskriptif sebagai rata-rata hasil, analisis kuantitatif : uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30	70%
2	Perempuan	10	30%
	Total	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Hasil yang telah teridentifikasi, bahwa responden adalah laki-laki, dari total 30 responden (70%) dan hingga 10 orang (30%) perempuan. Para responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan.

Tabel 2. Hasil Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	20	50%
2	31 – 40 tahun	10	25%
3	41 – 50 tahun	10	25%
	Total	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil spesifik mayoritas responden pada saat survei berusia 20-an dan 30-an, dengan total 20 responden 50% berusia 31-40 tahun. Sebanyak 20 responden merupakan 25%, dan antara usia 41 dan 50, 20 responden merupakan 25%.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS $\Sigma$	TS $\Sigma$	N $\Sigma$	S $\Sigma$	SS $\Sigma$	Mean
Y1.1.1	2	4	19	13	2	3,13
Y1.1.2	2	5	10	13	10	3,60
Y1.2.1	0	6	6	19	9	3,95
Y1.2.2	2	4	7	17	10	3,70
Y1.3.1	3	3	4	16	14	3,38
Y1.3.2	2	2	12	10	14	3,95
Y1.4.1	3	3	12	10	12	3,87
Y1.4.2	1	2	10	18	9	3,80
		Total				3,66

Sumber: Output SPSS (2022)

Skor persepsi seorang pemimpin tentang kinerja karyawan adalah 3,66 yang tergolong tinggi. Artinya atasan merasa bahwa prestasi kerja karyawan belum sesuai dengan kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, keandalan, dan sikap kerjanya.

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	STS $\Sigma$	TS $\Sigma$	N $\Sigma$	S $\Sigma$	SS $\Sigma$	Mean
X1.1.1	0	2	5	21	12	3,75
X1.1.2	1	3	10	17	9	4,13
X1.2.1	2	2	11	14	11	3,83
X1.2.2	0	2	6	17	15	4,28
X1.3.1	2	3	6	17	12	3,78
X1.3.2	0	1	5	16	18	3,90
X1.4.1	3	3	6	16	12	3,78
X1.4.2	3	3	6	11	17	3,85
X1.5.1	2	5	6	14	13	4,00
X1.5.2	1	5	7	13	14	3,90
X1.6.1	1	4	6	12	17	4,08
X1.6.2	1	3	9	13	14	3,88
X1.7.1	1	1	7	16	15	4,05
X1.7.1	0	3	12	12	13	3,93
X1.8.1	0	2	6	16	14	3,67
X1.8.2	0	1	14	12	13	3,73
Total						3,46

Sumber: Output SPSS (2022)

Average di peringkat disiplin kerja ini 3,46 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya disiplin kerja pegawai masih rendah. Artinya, mereka tidak memiliki teladan kepemimpinan, tujuan dan keterampilan, penghargaan, ketidakberpikahan, waskat (pengawasan yang unik), sanksi disiplin, ketegasan, dan hubungan.

Tabel 5. Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS $\Sigma$	TS $\Sigma$	N $\Sigma$	S $\Sigma$	SS $\Sigma$	Mean
X2.1.1	2	4	19	13	2	3,23
X2.1.2	2	5	10	13	10	3,60
X2.2.1	0	6	6	19	9	3,78
X2.2.2	2	4	7	17	10	3,73
X2.3.1	3	3	4	16	14	3,88
X2.3.2	2	2	12	10	14	3,80
X2.4.1	3	3	12	10	12	3,78
X2.4.2	1	2	10	18	9	3,63
X2.5.1	0	4	10	17	9	3,80
X2.5.2	0	1	5	17	17	3,78
Total						3,69

Sumber: Output SPSS (2022)

Jumlah tanggapan kompensasi yaitu 3,69 yang termasuk dalam kategori tinggi. Apabila karyawan percaya bahwa kompensasi yang mereka terima kurang sesuai seperti, gaji, bonus, insentif, tunjangan, peralatan, dan kompensasi lain yang mereka terima.

Tabel 6. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	
X3.1.1	0	2	22	10	6	3,50
X3.1.2	0	3	16	15	6	3,60
X3.2.1	2	2	10	18	8	3,70
X3.2.1	0	4	10	19	7	3,73
X3.3.1	1	2	6	18	13	4,00
X3.3.2	1	4	6	10	19	4,05
X3.4.1	1	2	13	13	11	3,78
X3.4.2	1	5	18	11	5	3,35
X3.5.1	0	5	10	17	8	3,70
X3.5.2	0	4	8	22	6	3,75
	Total					3,71

Sumber: Output SPSS (2022)

Skor responden terhadap pertanyaan motivasi kerja adalah 3,71. Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi, karyawan memiliki tingkat motivasi rendah.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin (X1)	Kompensasi (X2)	Motivasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
N		40	40	40	40
Normal	Mean	70.2500	37.4500	37.1500	29.2750
Parameters <sup>a</sup>	Std. Deviation	5.86056	5.06344	2.46566	2.92634
b					
Most	Absolute	.091	.118	.126	.213
Extreme	Positive	.061	.109	.099	.151
Differences	Negative	-.091	-.118	-.126	-.213
Kolmogorov-Smirnov Z		.573	.745	.795	1.344
Asymp. Sig. (2-tailed)		.898	.636	.552	.054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS (2022)

Hasil menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 atau 5% dan berdistribusi normal. Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai sig. (Kedua belah pihak) Variabel X1 = 898, variabel X2 = 636, variabel X3 = 552 dan variabel Y, 054, < 0,05 artinya variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

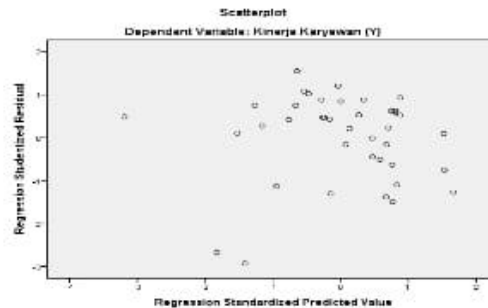
Coefficient<sup>a</sup>  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin (X1)	.946	1.057
Kompensasi (X2)	.999	1.001
Motivasi (X3)	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS (2022)

Dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas. Tabel di atas kita lihat nilai VID untuk  $X_1 = 0,946$ ,  $X_2 = 0,999$ ,  $X_3 = 0,947$ , dan adalah  $X_1 = 1,057$ ,  $X_2 = 1,001$ , dan Jika  $X_3 = 1,056$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 1  
Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Output SPSS (2022)

Adanya uji heteroskedastisitas tidak seragam, bahwa data terdistribusi secara beracak baik di atas maupun di bawah Y angka 0 (nol). Dengan demikian diartikan bahwa hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja tidak menunjukkan penyimpangan dari data yang sama pada kinerja karyawan, atau model regresi ini tidak menunjukkan varians yang heterogen.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.8.594	7.695
Disiplin Kerja (X1)	.010	.071
Kompensasi (X2)	.325	.080
Motivasi Kerja (X3)	.020	.168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Output SPSS (2022)

Constant = Jika  $(X_1), (X_2), (X_3) = 0$  (nol), maka  $(Y) = 8,598$ .

Koefisien  $X_1$  = Memiliki pengaruh negatif, ditingkatkan 1 satuan, disiplin kerja akan meningkat 0,010.

Koefisien  $X_2$  = Terdapat pengaruh positif pada variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap karyawan. Artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan 1 satuan saja maka kompensasi 0,325.

Koefisien  $X_3$  = Adanya pengaruh *negative*, jika motivasi kerja naik 1 satuan, motivasi kerja akan naik sebesar 0,020 satuan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
11	.563 <sup>a</sup>	.317	.260	2.51668	1.647

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kompensasi (X2), Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS (2022)

Pengujian determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi dalam research ini memiliki dua variabel yang harus digunakan (d disesuaikan R kuadrat) diperoleh 260. Artinya 26% berkinerja tinggi dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja, 74% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tabel 11. Ujit

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variabel Independen	Nilai	
		t <sub>hitung</sub>	Sig
	(Constant)	2.416	.021
	Disiplin Kerja	-148	.883
1	Kompensasi	4.077	.000
	Motivasi Kerja	-119	.906

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas.  $X_1$  nilai  $t_{hitung} = -0,148 < t_{tabel} = 1,68358$ , sig.  $0,883 > 0,05$  Maka,  $H_0$  diterima, dan  $H_1$  ditolak. Dengan begitu Disiplin Kerja secara parsial diduga tidak berpengaruh kepada Kinerja Karyawan di PT Telkom Kediri.  $X_2$  hasil nilai variabel kompensasi  $X_2$  diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4,077 < t_{tabel} = 1,68358$ , sig.  $0,000 > 0,05$ ,  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima, Kompensasi secara parsial ada pengaruh pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Kediri.  $X_3$  dari nilai motivasi Kerja  $X_3$  diperoleh nilai  $t_{hitung} = -0,119 < t_{tabel} = 1,68358$ , sig.  $0,906 > 0,05$   $H_0$  diterima, dan  $H_3$  ditolak, secara parsial tidak pengaruh pada Kinerja Karyawan di PT Telkom Kediri.

Tabel 12. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	105.963	35.321	5.577	5.577	.003 <sup>b</sup>
1. Residual	228.012	6.334	6.334		
Total	333.975				

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output SPSS (2022)

Variable independen diuji secara bersamaan dengan variabel dependen, lalu uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} = 5,577 > F_{tabel} = 2,84$ , signifikansi  $0,003 < > 0,05$  tingkat signifikansi (5%),  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menerangkan disiplin kerja, kompensasi juga motivasi kerja secara bersamaan/silmutan dapat memberikan pengaruh baik/signifikan pada kinerja karyawan.

### Pembahasan

Peneliti menunjukkan disiplin kerja kurang ada pengaruh pada kinerja karyawan di PT Telkom Kediri. Terdapat permasalahan di perusahaan Telkom tentang disiplin kerja yaitu dapat dilihat dari hasil rekapitulasi absensi pada tahun 2021. Adanya perlambatan dan tidak sesuainya pihak teknik dalam memasang wi-fi indihome, dan terjadi keterlambatan dalam *reupload maps* yang digunakan untuk mengetahui berapa banyak konsumen pengguna wi-fi indihome di suatu daerah. Diperkuat dengan hasil fenomena *gap* terdahulu Prasetyo, disiplin kerja tidak ada pengaruh positif terhadap karyawan [4].

Kompensasi menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian data ini menunjukkan, adanya masalah tentang kompensasi, dalam observasi peneliti dengan karyawan Telkom Kediri terdapat masalah tentang pemberian kompensasi yaitu jika karyawan pihak marketing tidak mencapai target 20 pemasangan wifi indihome selama satu bulan maka pemberian bonuspun juga tidak akan keluar, dan mereka cenderung lamban memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen, sehingga beberapa konsumen ada yang datang di gerai PT Telkom untuk mengajukan beberapa keluhan. Diperkuat dengan penelitian terdahulu bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan [7].

Motivasi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan di PT Telkom Kediri, juga ada permasalahan tentang pemberian motivasi kerja di Telkom, yaitu pada observasi awal yang telah peneliti lakukan PT Telkom ini kurang dalam pemberian motivasi kepada karyawannya, artinya motivasi untuk karyawan kurang nampak sehingga karyawan sering lalai dalam berkontribusi untuk perusahaan. Diperkuat dengan peneliti terdahulu yaitu motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

Penelitian data yang telah peneliti lakukan diketahui *variable* dapat disimpulkan disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT Telkom Kediri. Diperkuat dengan research terdahulu yang dilakukan oleh [10].

## KESIMPULAN

Di PT Telkom Kediri, terdapat hubungan yang kurang pada disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pada PT Telkom Kediri, kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada Motivasi kerja, tidak terjadi pengaruh antara kinerja karyawan PT Telkom. Kinerja pegawai PT Telkom Kediri berpengaruh secara silmutan/bersama antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2017.
- [2] Sinambela LP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2018.
- [3] Juliawan RA, Sumantri BA. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprime Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. Semin. Nas. 2021:410–415.
- [4] Prasetyo Y. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Akses Divisi Konstruksi JabarTengah. Indones. J. Digit. Bus. 2021;1.
- [5] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [6] Maharani KP, Sumantri AB, Silalahi APB. Determinan Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. 2017:511–518,.
- [7] Parinsi WK. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Telkom (Devisi Regional. VII Makasar). J. Econ. 2021;9.
- [8] Sutrisno E. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana., 2017.
- [9] Potolau. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Kota Tomohon. J. Fak. Ekon. Univ. Sariputra Indones. 2020;1.
- [10] Deryanto MF. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia. J. Ilmu Dan Ris. Manaj. 2017;6.