

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT TELKOM INDONESIA REGIONAL IV JAWA TENGAH DAN DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA, BAGIAN INFRASTRUKTUR**

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
IMPROVEMENT IN PT TELKOM INDONESIA REGIONAL IV CENTRAL JAVA AND  
SPECIAL REGION YOGYAKARTA, INFRASTRUCTURE PART**

Muhammad Affan Kotistian Kautsar

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

**ABSTRAK**

Untuk menunjang performa perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus melakukan berbagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu. Salah satunya melalui penerapan kompensasi.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana data didapatkan dari kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Nonprobability* sampling jenuh. Kuesioner dibagikan kepada 74 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan variabel kompensasi finansial langsung (X1), kompensasi finansial tidak langsung (X2), dan kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, baik kompensasi finansial langsung maupun kompensasi finansial tidak langsung, keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Infrastruktur dengan bukti nilai thitung  $0,935 < t_{tabel} 1,996$  (X1) dan thitung  $1,840 < t_{tabel} 1,996$  (X2). Namun berdasarkan uji hipotesis secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,062 > 3,13$ .

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini adalah tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, dengan peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Infrastruktur. Tetapi untuk kompensasi secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Infrastruktur.

### **ABSTRACT**

*To support the performance of companies in competing with other companies, companies must make various efforts to empower human resources that aims to improve the performance of each individual. One of them through the application of compensation.*

*This research method is descriptive quantitative, where data obtained from questionnaire. Sampling technique in this research is Nonprobability sampling saturated. Questionnaires were distributed to 74 respondents. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis with direct financial compensation variable (X1), indirect financial compensation (X2), and performance (Y).*

*Based on partial hypothesis test results, both direct financial compensation and indirect financial compensation, both did not significantly affect the performance of employees of PT Telkom Regional IV Central Java and Yogyakarta Special Region of Infrastructure with evidence of  $t_{count} 0.935 < t_{tabel} 1.996$  (X1) and  $t_{itung} 1,840 < t_{tabel} 1.996$  (X2). But based on hypothesis test simultaneously, both have a significant effect on the improvement of employee performance with  $F_{count} > F_{table}$  is  $5,062 > 3,13$ .*

*Conclusion Based on the result of this research is not found significant influence between direct and indirect financial compensation, with improvement of employee performance of PT Telkom Regional IV Central Java and Yogyakarta Special Region of Infrastructure section. But for the compensation as a whole gives a significant effect to the improvement of employee performance of PT Telkom Regional IV Central Java and Yogyakarta Special Region of Infrastructure section.*

## 1. Pendahuluan

Untuk menunjang performa perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan harus melakukan berbagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu. Salah satunya melalui penerapan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kinerja dari karyawan PT Telkom Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Infrastruktur, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pada karyawan.

Telkom Divre IV menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem kebijakan kompensasi. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya untuk lebih unggul dan berdedikasi tinggi, sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

## 2. Kajian Pustaka

### 2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2015:3) sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-

satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power).

### 2.2 Kompensasi

Milkovich et al (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan upah yang diterima seorang individu sebagai balasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang secara umum merupakan sumber dari keamanan finansial mereka. Karyawan dapat melihat kompensasi sebagai keuntungan dari pertukaran antara perusahaan dan mereka, sebagai sebuah hak karena telah menjadi karyawan dari perusahaan, atau sebagai hadiah karena suatu pekerjaan telah diselesaikan dengan baik.

Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

- 1) Kompensasi finansial langsung, yaitu :
  - a) Upah

Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

b) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.

c) Bonus atau THR

Pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.

d) Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2) Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu :

a) Program asuransi

Jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.

b) Program pensiun

Program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka

memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.

c) Bayaran saat tidak masuk kerja

Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

### 2.3 Kinerja

Wibowo (dalam Maaruf,2014:2) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Moehariono (2012:95) menambahkan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1) Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu

atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

## 2) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

## 3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

## 4) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

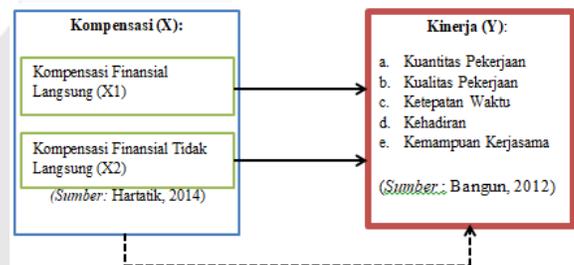
## 5) Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.4 Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja

Kompensasi karyawan dan kinerja memiliki satu hubungan yang sangat mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Moeheriono (2012:268) “keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula. Kinerja juga menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi kepada karyawan”.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan pengambilan data, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode ini bertujuan untuk melihat keadaan yang menjadi objek penelitian apa adanya, dengan melihat data dan informasi yang ada

dari sampel, tanpa memberikan perlakuan khusus. Oleh sebab itu, pada metode ini lazim menggunakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap suatu gejala, wawancara, kuisioner, kuisioner terkirim atau suvei melalui telepon, (Indrawan & Yaniawati, 2014:53).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek tersebut.

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:190) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.

#### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2014:116) menyatakan sampel bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Mulyatiningsih (2012:9) sampel adalah cuplikan atau bagian dari populasi. Dikarenakan jumlah populasi

tidak terlalu banyak, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur, Unit ROC; RNO; MSO; ED, Semarang. sebanyak 78 orang.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh reponden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

## 4. Pembahasan

### 4.1 Pengumpulan Data

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Unit *Regional Operation Center (ROC)*, *Regional Network Operation (RNO)*, *Manage Service Operation (MSO)* dan *Engineering & Deployment (ED)* sebanyak 74 responden dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dikatakan sah jika setiap pertanyaan hanya berisi satu jawaban. Kuesioner yang disebar

berjumlah 74 kuesioner dan semuanya kembali, kuesioner tersebut dijadikan data primer dalam penelitian ini.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, jumlah responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah 74 responden dengan taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh angka 0,229. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas item/instrumen penelitian:

**Tabel 4.1 Uji Validitas**

No. Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total (r-Hitung)	r-Tabel	Keterangan
		(n = 74)	
1	0.584	0.229	valid
2	0.635	0.229	valid
3	0.408	0.229	valid
4	0.603	0.229	valid
5	0.642	0.229	valid
6	0.552	0.229	valid
7	0.737	0.229	valid
8	0.656	0.229	valid
9	0.662	0.229	valid
10	0.574	0.229	valid
11	0.602	0.229	valid
12	0.689	0.229	valid
13	0.519	0.229	valid
14	0.411	0.229	valid
15	0.401	0.229	valid
16	0.572	0.229	valid
17	0.503	0.229	valid
18	0.491	0.229	valid

19	0.500	0.229	valid
20	0.407	0.229	valid
21	0.445	0.229	valid
22	0.538	0.229	valid
23	0.347	0.229	valid
24	0.303	0.229	valid
25	0.634	0.229	valid
26	0.459	0.229	valid
27	0.368	0.229	valid
28	0.421	0.229	valid
29	0.433	0.229	valid

### 4.2.2 Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (Uji – t)

Pada dasarnya, uji-t berguna untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) terhadap peningkatan kinerja (Y). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Uji parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constant)	28.734	4.959		5.794	.000	18.845	38.623					
Kompensasi Finansial Langsung	.137	.146	.131	.935	.353	-.155	.420	.288	.110	.104	.628	1.593
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.228	.123	.288	1.840	.070	-.019	.472	.338	.213	.204	.628	1.593

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

- 1) H<sub>0</sub> : yang berarti bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur.

- 2) H1 : yang berarti bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur.

Dan hasil dari Uji-t adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai thitung variabel kompensasi finansial langsung adalah sebesar 0,935. Koefisien ini tidak signifikan karena nilai probabilitas (sig.)  $0,352 > 0,05$  atau nilai thitung  $0,935 < t_{tabel} 1,996$  maka dapat dinyatakan H0 diterima H1 ditolak. Artinya kompensasi finansial langsung secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur.

- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa nilai thitung variabel kompensasi finansial tidak langsung adalah sebesar 1,996. Koefisien ini tidak signifikan karena nilai probabilitas (sig.)  $0,07 > 0,05$  atau nilai thitung  $1,840 < t_{tabel} 1,996$  maka dapat dinyatakan H0 diterima H1 ditolak. Artinya kompensasi finansial tidak langsung secara parsial tidak memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur.

#### b. Uji Simultan (Uji – F)

Uji pengaruh simultan (Uji-F) digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu peningkatan kinerja (Y). Kriteria penerimaan dan penolakan nya yaitu jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka H0 diterima dan H1 ditolak, dan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil uji simultan (Uji-F) dapat dilihat dalam table berikut ini :

**Tabel 4.3 Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.979	2	80.490	5.062	.009 <sup>b</sup>
	Residual	1128.859	71	15.899		
	Total	1289.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Kompensasi Finansial Langsung

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh Fhitung 5, 062. Untuk mencari Ftabel diperoleh dari menentukan besarnya df numerator (df1) yang merupakan jumlah variabel bebas, dan df denominator (df2) yang merupakan hasil dari selisih jumlah responden dan jumlah variabel. Ftabel dalam penelitian ini didapat dengan df1=2, df2=71, dan  $\alpha=0,05$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,13. Fhitung > Ftabel yaitu 5,062 > 3,13 maka H0 ditolak, dan H1 diterima, yang artinya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur.

**c. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah regresi di mana variabel bebas (X) berjumlah lebih dari satu (Noor, 2011:179). Untuk mempermudah melakukan perhitungan secara statistik,

maka semua analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan software IBM SPSS Versi 23.

Berikut ini merupakan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.734	4.959		5.794	.000
	Kompensasi Finansial Langsung	.137	.146	.131	.935	.353
	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	.226	.123	.258	1.840	.070

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 28,734 + 0,137x_1 + 0,226x_2$$

Dari persamaan diatas, hasil dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 28,734 menyatakan bahwa tanpa adanya kenaikan variabel yang terdiri dari kompensasi finansial langsung (X1), kompensasi finansial tidak langsung (X2). Maka peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Bagian Infrastruktur adalah sebesar 28,734 dimana nilai ini dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
- 2) Koefisien Regresi kompensasi finansial langsung sebesar 0,137 artinya jika

kompensasi finansial langsung mengalami kenaikan satu satuan, maka peningkatan kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,137 satuan, dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai tetap.

- 3) Koefisien Regresi kompensasi finansial tidak langsung sebesar 0,226 artinya jika kompensasi finansial tidak langsung mengalami kenaikan satu satuan, maka peningkatan kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,226 satuan, dengan asumsi variabel independent yang lain bernilai tetap.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur, Unit ROC; RNO; MSO; E&D Semarang mengenai pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial langsung yang diterapkan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur dimata responden secara keseluruhan sudah sangat baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi, yaitu gaji, artinya perusahaan sudah sangat baik dalam pengelolaan gaji untuk karyawannya.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung yang diterapkan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur dimata

responden secara keseluruhan sudah baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu, bayaran saat tidak masuk kerja. Artinya, perusahaan telah memberikan jatah cuti dan libur yang layak kepada karyawan dan tetap memberikan gaji sesuai hak karyawan. Dimensi dengan skor terendah yaitu, program asuransi. Artinya perusahaan masih belum memberikan asuransi yang sangat baik bagi karyawannya dan hal ini menjadi perhatian dari karyawan.

- c. Kinerja pada karyawan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur dimata responden secara keseluruhan sudah sangat baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi yaitu kemampuan kerjasama, artinya karyawan mampu bekerjasama baik dengan sesama karyawan. Skor terendah yaitu kualitas pekerjaan. Artinya karyawan masih belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan kualitas yang sangat baik.
- d. Kompensasi finansial langsung, tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur.
- e. Kompensasi finansial tidak langsung, tidak memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur.

- f. Kompensasi secara keseluruhan (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Divre IV, Bidang Infrastruktur.

c. Perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan penggunaan “*diarium*” kepada karyawannya untuk memantau status kehadiran dan kinerja karyawan.

d. perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kebijakan dalam kompensasi guna meningkatkan semangat dari kinerja para karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, antara lain:

### 5.1.1 Saran Untuk Perusahaan

- Perusahaan (PT Telkom Indonesia Regional IV) diharapkan dapat membenahi kebijakan dalam program pensiun dan program asuransi bagi karyawan. Karena kedua hal ini menjadi sorotan paling penting yang diinginkan di kalangan karyawan.
- Berhubung perusahaan bergerak di bidang jasa, perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara periodik terhadap kualitas pekerjaan pegawai guna meningkatkan kualitas perusahaan.

### 5.1.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya membatasi pengaruh kompensasi (kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung) terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV bagian infrastruktur. Yang dimana tiap variabel dibahas secara *general*. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- Melakukan penelitian dengan memasukan variable independen yang lebih spesifik dalam kompensasi seperti gaji, insentif, bonus, program pensiun, program asuransi, dan lain-lain.
- Memasukkan variabel dependen yang lebih spesifik dari kinerja seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Sehingga dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam guna

pengembangan dunia SDM (Sumber Daya Manusia).

### Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Dinar Purnama. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*. Skripsi Universitas Telkom.
- Frengki, Ferdian, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlinfungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat)*. Skripsi Universitas Telkom.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Edisi 1. Jogjakarta : Laksana.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. & Gerhart. B. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill/Irwin, New York, USA
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan 1. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Suryani & Hendryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Cetakan kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.