

SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA
UNIT CCAN WAN KOTA PAREPARE



YUSDIRA YUNUS

17 01 082

PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT ILMU SOSIAL DAN BISNIS ANDI SAPADA
PAREPARE
2021

ABSTRAK

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA
UNIT CCAN DAN WAN
KOTA PAREPARE**

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT.Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN kota parepare.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT.Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN kota parepare yang berjumlah 35 orang, penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial yg berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare ialah variabel kompetensi dengan nilai ($7,593 > 2,039$) variabel disiplin dan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan. Dan Kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai ($39,159 > 2,91$) terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN kota parepare.

Kata Kunci: Kompetensi, Displin kerja, Kompesansi, Produktivitas Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia (SDM). Kualitas pelayanan sumber daya manusia yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan (Tijiang, B., & Rahmawati, L. (2021: 8 (2), 196-207).

PT Telkom Indonesia Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bidang usahanya menyelenggarakan jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Dimana sahamnya dimiliki pemerintah dan sebagian lainnya dimiliki oleh masyarakat umum, baik itu investor asing maupun investor lokal.

PT Telkom Indonesia memiliki peran ganda dimana di satu sisi sebagai bisnis yang harus menghasilkan laba dan di lain pihak sebagai penunjang pembangunan, yang menuntut PT Telkom untuk memilih kinerja yang lebih baik untuk kepentingan pelanggannya. Untuk itu peningkatan terus menerus harus dilakukan, karena selama ini banyak keluhan, pengaduan (complain)

dari para pelanggan terhadap fasilitas PT Telkom dalam rangka menyediakan jasa telekomunikasi.

PT Telkom Indonesia membentuk Corporate Customer Access Network (CCAN) pada tahun 2014, untuk menjamin kualitas layanan yang prima ke pelanggan dari segmen *Enterprise*, *Government* dan *Business*. Wholesale Access Network (WAN) yang artinya jaringan akses grosir, unit ini mengawal *Fullfillment* dan *Assurance*. Ccan dan wan sangat diharapkan dapat mengeliminasi sejumlah komplain pelanggan terutama pelanggan kantor. unit ccan dan wan mempunyai 3 tim yaitu tim squat, tim ccan, tim wifi yang menangani proses *Fullfillment* dan *Assurance*.

Tim ini sangat diminati para Teknisi karna jika ada pengusulan untuk naik jabatan atau ada kuota TL yang kosong maka yg diusulkan biasanya teknisi ccan dan wan yg mempunyai skill yang bagus untuk naik jabatan sebagai TL (team leader) , jika skillnya lebih bagus saat menjabat jadi TL dan ada posisi SM kosong akan dipertimbangkan dan dinaikkan menjadi SM (site maneger). Berikut rekap tim squat unit ccan dan wan.

Tabel 1.1
Rekap tim unit CCAN dan WAN

Tim	Jumlah SM, TL, dan Teknisi	Jumlah Hd, Eos, dan admin
Squat	8	2
Ccan	16	5
Wifi	4	-
Jumlah	28	7

Sumber dari Telkom 2021.

Kompetensi di unit CCAN dan WAN sudah maksimal karna kemampuan dan pengetahuan karyawan sangak baik. Namun disiplin kerja belum maksimal karena kurangnya kesadaran karyawan tentang ketepatan waktu dalam bekerja dan merawat alker/salker masih kurang. Kompensasi sudah maksimal secara finansial dan non finansial.

Kompetensi membantu perusahaan untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja seseorang atas bidang kerja tertentu. Kompetensi mempresentasikan dimensi kerja yang penting bagi diri seseorang.

Selain kompetensi, adapun faktor lain yang mempengaruhi produk karyawan yakni Kedisiplinan, disiplin dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan, sebab disiplin kerja adalah suatu tindakan/tingkah laku yang dipergunakan oleh pemimpin guna melakukan komunikasi dengan karyawannya supaya mereka mau melakukan perubahan perilaku dan sebagai sebuah usaha guna meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan detail yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam bekerja (Tijjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020: 5(2), 90-101).

Pada Pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, membantu dalam pelaksanaan perekrutan, meningkatkan kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dapat dikatakan bahwa kompensasi

adalah perekat yang mengikat karyawan dan pengusaha dalam sektor yang terorganisir, yang disusun lebih lanjut dalam bentuk kontrak atau dokumen hukum yang saling mengikat dan merinci berapa banyak yang harus dibayarkan kepada karyawan dan apa saja komponen paket kompensasi. Penghargaan dan manfaat yang tepat juga merupakan jenis program kompensasi yang penting bagi karyawan.

Dalam suatu perusahaan, suatu hasil kerja tidak akan maksimal apabila karyawan tidak memiliki kompetensi, menegakkan disiplin kerja yang tegas, dan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hak karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ketiga faktor tersebut tentu memiliki peran yang sangat mendasar dalam pencapaian produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika karyawan tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan.

Berdasarkan masalah tentang pentingnya Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada perusahaan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare. Dengan judul ‘*’ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare ‘*’.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare?
2. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan mampu mengetahui betapa pentingnya kompetensi, peningkatan disiplin dan kompensasi kepada para karyawannya karena ketiga faktor berpengaruh pada produktivitas karyawan.

2. Bagi Penulis, penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis karena telah memberikan pengalaman berharga dalam mengembangkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Bagi Institut Ilmu Sosial Dan Bisnis Andi Sapada Parepare, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, dan menjadi bacaan dipergustakaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:125) menyimpulkan bahwa kompetensi adalah:

1. Dalam konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi, dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personal yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
2. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas.
3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
4. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.
5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang akan dibuktikan.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2013:126) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan

kata lain, kompetensi adalah apa yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain. (Darsono dan Siswandoko,2011:123).

Orang kompeten bukanlah orang yang bisa, tetapi orang yang ahli dalam bidang pekerjaan tertentu, misalnya akuntan, dokter, dosen, guru, manajer, buruh dan sebagainya. Mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu, dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

McClelland dalam Rivai dan Sagala (2011:299) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan *average performers*.

menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:27) terdapat lima tipe indikator dalam kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
2. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
3. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
4. Sifat adalah karakteristik fisik dan repons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
5. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.

Kompetensi dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu:

1. Kompetensi individu adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif terhadap pekerjaan, sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan sekarang dan masa mendatang.
2. Kompetensi kelompok adalah perpaduan kompetensi-kompetensi individu dalam suatu kelompok atau unit kerja yang secara keseluruhan membentuk kekuatan sinergistik yang dapat didayagunakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.
3. Kompetensi organisasi yaitu keunggulan-keunggulan sinergis yang dimiliki oleh suatu organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan secara efektif, efisiensi dan produktif.

Dari beberapa defisini mengenai kompetensi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari dengan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan diwujudkan dalam kinerja.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa *“Disipline in management action to enforce organization standarts”*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk, memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Rivai dan Sagala, 2011:825).

Menurut Hasibuan (dalam Barnawi 2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Agustini (2011) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Dari beberapa definisi mengenai disiplin kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk menjalankan sebuah prosedur organisasi yang mengoreksi atau menghukum bawahan apabila melanggar prosedur.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Agustini (2011:73) sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela, mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.6 Pengertian kompensasi

Menurut Handoko (2014;155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Kompensasi menurut Sedarmayanti (2013:239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Besarnya kompensasi mencerminkan status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktifitas dan kepuasan. (Rivai dan Sagala, 2011:741).

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu segala sesuatu baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai imbalan dari hasil kerja mereka yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.7 Indikator Kompensasi

Hasibuan (2012:86) mengungkapkan secara umum terdapat berbagai indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, sebab pegawai tersebut dianggap telah ikut serta dengan sangat baik untuk mencapai tujuan instansi.
3. Insentif ialah kompensasi yang telah diberikan hanya kepada pegawai tertentu saja, sebab bisa menunjukkan keberhasilan prestasinya di atas standar.
4. Asuransi Kesehatan adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai untuk menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja.
5. Fasilitas kantor adalah fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

2.1.8 Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil

barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Hartatik (2014), yaitu produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok

Definisi lain dari produktivitas menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan produktivitas sebagai berikut produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit.

Menurut Sutrisno (2011:104) mengemukakan bahwa untuk mengukur bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai.

2.1.9 Aspek-aspek Produktivitas

Menurut Kusuma dan Nugraha (2012), aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.
2. Efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
3. Kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.
4. Pengalaman dan pengetahuan. Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Setiap organisasi/instansi selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun karena faktor lain.

Menurut Simanjuntak dalam Edy Sutrisno (2011:209), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena, dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk melakukan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil kesalahankesalahan yang pernah dilakukan. Stoner dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan pegawai yang paling utama.
2. Mental dan kemampuan fisik pegawai Keadaan mental dan fisik pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Karena, keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.11 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja,

yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Pengukuran hasil produktivitas kerja dapat dilakukan dengan tiga metode berbeda, yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relative
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.1.12 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan aspek yang sangat penting bagi para pegawai, karena dengan adanya produktivitas maka pekerjaan akan terlaksana secara baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:104-105) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator diantaranya:

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu dan efisiensi, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

2.1.13. Konsep produktivitas kerja

Berikut ada beberapa model dari konsep produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno (2011:217) diantaranya:

1. Model Goodwin Goodwin, menekankan bahwa produktivitas harus dikelola dengan cara seksama. Ia yakin, di samping adanya kebijaksanaan dari pengalaman, perlu judgment yang baik dan pengetahuan setempat. Goodwin juga mengatakan bahwa kondisi yang dimiliki oleh suatu organisasi berbedabeda, maka ia memberikan saran sebagai kerangka dasar yang bagi organisasi dapat digunakan sebagai titik awal.

2. Model Sutermeister Model Sutermeister, menekankan pada produktivitas pekerja, dengan mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai hubungan antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Ia mengidentifikasi dua faktor utama yang memengaruhi produktivitas pekerja, yaitu, kemajuan teknologi dan motivasi kerja.
3. Model Hershauer dan Ruch Model Hershauer dan Ruch, mereka menyebut model ini “servissistem model”. Dalam model ini, pusat perhatiannya adalah kinerja pegawai. Sedangkan faktor-faktor individual dan organisasional yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung dapat ditelusuri yang merupakan sistem umpan balik yang dinamik.

2.2 Penelitian Terdahulu

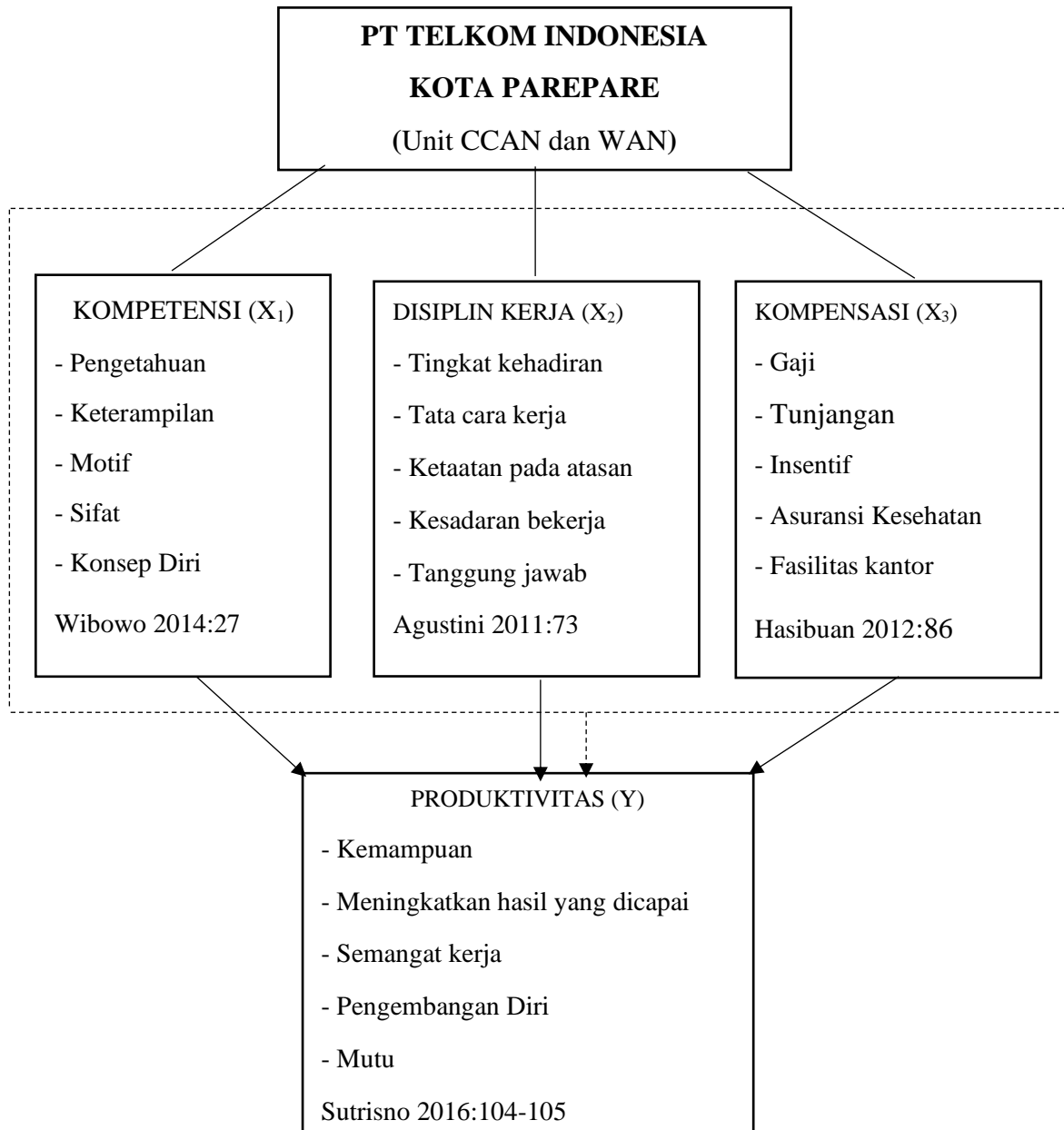
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Analisis
1.	Siti Rohimah (2013)	Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja Guru SMA Islamic village karawaci tanggerang.	Variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.	Analisis yang digunakan analisis regresi berganda.
2	Satrio (2016)	Pengaruh kompetensi, disiplin Kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Safta tour.	Kompetensi, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT safta tour sebesar 34,3%.	Analisis yang digunakan analisis linier berganda.

3.	Putu Kartika Khaerana (2019)	Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia kantor cabang palopo	Dari kedua variabel independen yang paling mempengaruhi variabel dependen adalah variabel kompetensi, terbukti dari nilai koefisien regresi kompetensi lebih tinggi yaitu 0,671 sedangkan kompensasi nilai koefisien regresinya lebih kecil yaitu 0,460.	Analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda.
----	------------------------------	---	--	---

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan:

Secara Parsial →

Secara Simultan - - - - ->

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:96), mengatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 = Diduga Kompetensi, Disiplin kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit Ccan dan Wan Kota Parepare.

H2 = Diduga Kompetensi, Disiplin kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit Ccan dan Wan Kota Parepare.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare di STO Telkom parepare yang beralamat Jl. Ganggawa No 2, kota Parepare, provinsi Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan lamanya, juni dan juli.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan pada PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN.

Menurut Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau *subset* (himpunan bagian) dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 35 sampel atau seluruh karyawan pada PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan Wan

3.3. Jenis dan Sumber data

Jenis Data:

1. Data kualitatif, adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik melewati data misalnya wawancara, analisis dokumen atau observasi.
2. Data kuantitatif, adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

Sumber Data:

1. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner dan wawancara kepada karyawan.
2. Data sekunder merupakan data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini (Sugiyono, 2016). Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut.

3.4. Teknik Pengumpulan data

1. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan data yang akurat mengenai hal-hal yang diteliti untuk mengetahui relevansi atau jawaban responden. Diantaranya hal-hal yang diamati adalah mengenai kompetensi, disiplin dan kompensasi.

2. Angket (Kuesioner)

Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam penelitian ini penulis akan membagikan kuesioner kepada 35 atau seluruh karyawan pada PT. Telkom Indonesia unit CCAN dan WAN kota Parepare.

3. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan penjawab atau responden yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan dan beberapa karyawan pada PT. Telkom Indonesia di unit CCAN dan WAN. Teknik wawancara ini bermaksud untuk mengecek dan membuktikan apakah responden mengisi angket dengan jujur atau tidak.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel ganda, atau Tiga variabel, sebagai berikut:

1. Independent variabel (Variabel independen) atau variabel bebas dengan simbol X, terdiri dari:
 - a. Kompetensi (X_1)
 - b. Disiplin kerja (X_2)
 - c. Kompensasi (X_3)
2. Dependen variabel (Variabel dependen) atau Variabel terikat dengan simbol Y, yaitu Produktivitas karyawan.

Kompetensi (X_1) definisi menurut Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Disiplin kerja (X_2) Menurut Agustini (2011) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menurut Hasibuan (X_3) (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.

Tabel 3.3
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kompetensi (X_1)	Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan - Keterampilan - Motif - Sikap - Konsep Diri
2	Disiplin kerja (X_2)	Menurut Agustini (2011) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran - Tata cara kerja - Ketaatan pada atasan - Kesadaran bekerja - Tanggung jawab
3	Kompensasi (X_3)	Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa diberikan kepada perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Tunjangan - Insentif - Asuransi kesehatan - Fasilitas kantor
4	Produktivitas (Y)	Menurut Sutrisno (2011:104) mengemukakan bahwa untuk mengukur bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan sumber daya yang dimiliki oleh pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Meningkatkan hasil yang dicapai - Semangat Kerja - Pengembangan diri - Mutu dan efisiensi

3.6. Analisis Data

3.6.1 Analisis statistik deskriptif

Analisis dalam penelitian ini akan dilakukan secara mendalam sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi dan kuesioner untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *deskriptif kuantitatif* dengan bantuan tabel frekuensi dan menggunakan *skala likert* sebagai alat ukur (Sugiyono, 2016).

Skala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, yang mana merupakan alat ukur dan diberi gradasi yang sesuai dengan pertanyaan kuesioner dengan memberikan skor jawaban dengan 5 skala yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : skor 5
2. Setuju (S) : skor 4
3. Kurang Setuju (KS) : skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Rumus yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan teknik tabulasi frekuensi, yaitu:

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P= Hasil persentase

F= Jumlah frekuensi responden

n= Jumlah sampel

Rentangnyanya:

Skor= Frekuensi x Bobot

$$\text{Rata - rata skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah responden}}$$

$$\text{Rata - rata persentase} = \frac{\text{rata - rata skor}}{\text{karakteristik jawaban}} \times 100\%$$

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa kualifikasi penilaian diambil berdasarkan lima tingkat pembagian, yaitu:

1. Jawaban sangat baik : 81% - 100%
2. Jawaban baik : 61% - 80%
3. Jawaban kurang baik : 41% - 60%
4. Jawaban tidak baik : 21% - 40%
5. Jawaban sangat tidak baik : 0% - 20%

3.6.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak, maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi item total dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah item. Artinya, sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengindikasikan item tersebut memiliki validitas yang memadai.

3.6.3 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menyatakan reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrumen dapat menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan bantuan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60 Ghozali (2013). Dalam penelitian ini pengukuran menggunakan bantuan SPSS dalam menguji validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner. Pengukuran reliabilitas menggunakan *One Shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya hanya dilakukan sekali yang kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan program *SPSS 22.0*. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan PT Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare.

Analisis regresi linear berganda digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kompetensi (X_1) Disiplin (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa analisis regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal. Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Produktivitas

a : Nilai Konstanta

X_1 : Kompetensi

X_2 : Disiplin

X_3 : Kompensasi

b : Koefisien Regresi

3.6.5 Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi terikat). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara

individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan dependen secara parsial.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
2. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

3.6.6 Uji F Hitung (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5% apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
2. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara

simultan.

3.6.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R-square. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 (0 R^2 1). Semakin mendekati 1 (100 %) maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi X_1 berpengaruh dengan nilai $7,593 > 2,039$ karena nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dan signifikan $0,000 < 0,05$ karena nilai signifikan lebih kecil dari R_{tabel} namun disiplin kerja X_2 dan kompensasi X_3 tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial karena nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dan nilai signifikan lebih besar dari R_{tabel} nilai X_2 $0,438 < 2,039$ nilai signifikan $0,665 > 0,05$ nilai X_3 $0,943 < 2,039$ dan nilai signifikan $0,353 > 0,05$ terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare.
2. Kompetensi X_1 , disiplin X_2 dan kompensasi X_3 berpengaruh secara simultan karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $39,159 > 2,91$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ terhadap produktivitas karyawan PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN Kota Parepare.
3. nilai R Square (R^2) adalah 0,791 yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu sebesar 79,1 % sedangkan sisanya sebesar 20,9 % dijelaskan factor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan WAN lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan terutama kompetensi hendaknya lebih ditingkatkan, dan pegawai diberikan kepercayaan dan dorongan untuk meningkatkan prestasi diri.
2. Diharapkan PT. Telkom Indonesia Unit CCAN dan wan lebih memperhatikan karyawannya karna variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan kompensasi, Hasil Analisisnya diketahui bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,791 yang berarti bahwa variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu produktivitas karyawan sebesar 79,1 % sedangkan sisanya sebesar 20,9 % dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar meneliti sisa dari nilai R square (R^2) 20,9 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Darsono P dan Tjatjuk Siswandoko (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Edy Sutrisno (2011): *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada media Group
- Eka Nofriyanti (2019): Skripsi, *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang*. Semarang.
- Handoko T Hani (2014): *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan (2012): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Ike wulandari (2014): Skripsi *skripsi pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gagah Mitra Jaya Yogyakarta*. Yogyakarta.
- Kusuma, Adi, dkk: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Botling Central Java". *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, Volume I, No 83-91,2012.
- Mangklunegara (2011), Anwar prabu: *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Muchlisin Riadi (2019). *Produktivitas kerja, Pengertian, Aspek dan pengukuran*: Kajian Pustaka.
- Ni Kadek Ira Agustini & A.A Sagung Kartika Dewi: Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Ejurnal Manajemen*. Vol. 8, No. 1, 2019.
<https://ocs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/41564/27413>.
- Putu Kartika & Khaerana: Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor

Cabang Palopo *Jurnal of economic, Management, and Accounting*. Volume 2 Nomor 2, 2019.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi 2, Jakarta: Rajawali pers.

Satrio Dedy Susanto (2016): Skripsi, *Pengaruh kompetensi, disiplin Kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Safta tour Jakarta*. Jakarta.

Sedarmayanti (2013). *Manajemen sumber daya manusia revormasi birokrasi dan manajemen pegawai negri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfab

Tijjang, B., & Rahmawati, L. (2021). Strategi Pemasaran Hubungannya Dengan Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 196-207.

Tijjang, B., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2020). Product and Service Quality Towards Customer Satisfaction Refilled Drinking Water in Indonesia. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 90-101.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafind o Persada.

