

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TELKOM
INDONESIA WITEL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

CINDI AGUSTIN

NPM. 19.01.11.0022

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

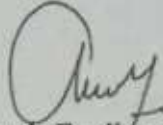
2023

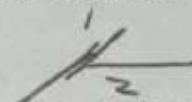
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : CINDI AGUSTIN
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.11.0022
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TELKOM INDONESIA WITEL
PALEMBANG.**

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 30 Maret 2023 Pembimbing I : 
Azmir Ferdiansyah, SE., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 29 Maret 2023 Pembimbing II : 
Kamariah, SE. MM
NIDN : 0221075802

Menggetahui :

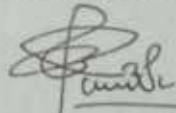
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 3 April 2023


Dr. Msy. M. Kial, SE. M. SLAK. CA. CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 30 Maret 2023

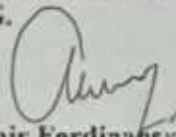

Marivam Zecariah, SE. MM
NIDN : 0222096301

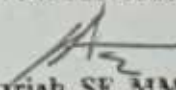
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

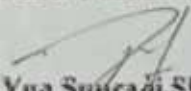
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : CINDI AGUSTIN
Nomor Pokok/NIRM : 19.01.11.0022
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
TELKOM INDONESIA WITEL
PALEMBANG.**

Penguji Skripsi :

Tanggal 30 Maret 2023 Ketua Penguji : 
Azmir Ferdinansyah, SE., M.M
NIDN : 0221105801

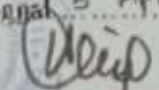
Tanggal 20 Maret 2023 Penguji I : 
Komariah, SE. MM
NIDN : 0221075802

Tanggal 30 Maret 2023 Penguji II : 
Yua Supradi, SE., M., Si
NIDN.0207066701

Megeksahkan :

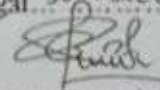
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 3 April 2023


Dr. Msv. Mikial, SE., M., Si., AK., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 30 Maret 2023


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cindi Agustin

Npm : 1901110022

Fakultas : Ekonomi

Jurusan Prog. Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2023



MOTTO :

*"Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,
tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna".*

-Albert Einstein

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ *Allah Subhanahu Wa Ta'ala*
- ❖ *Kedua orang tuaku Ayah dan Mama Tercinta
(Bapak Firman dan Ibu Hendra Wati)*
- ❖ *Saudaraku Tersayang (Satria Gangga dan
Deca Rahmadani)*
- ❖ *Keluarga Besar*
- ❖ *Dosen Universitas Tridinanti Palembang
terkhusus Program Studi Manajemen*
- ❖ *Sahabat Seperjuangan*
- ❖ *Almamater Kebanggaanku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Palembang”

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Ibu **Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP.** Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu **Mariyam Zanariah S.E.,MM.** Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak **Azmir Ferdiansyah, S.E.,M.M** selaku Pembimbing I.
5. Ibu **Kamariah, SE.,MM** selaku Pembimbing II.
6. **Dosen dan Staff tata usaha** Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada Pimpinan dan seluruh Karyawan **PT.Telkom Indonesia Witel Palembang** yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada kedua **Orang Tua** Ayah, Mama, Saudara/i ku Abang, Adek dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada yang terkasih Alvin Dwi Mahendra yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa menemani dalam penyusunan skripsi.
10. Semua teman – teman dari angkatan '19 Program Studi Manajemen, khususnya kepada sahabat – sahabat seperjuangan (Indah, Anwar, Rika, Takim, Rani, Faras, gerald, Yudi, Reyman dan Reni) terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	8
2.1.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen SDM	10
2.1.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Disiplin.....	15
2.1.2.1 Disiplin Kerja.....	15

2.1.2.2	Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.4	Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.5	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.1.3	Kompensasi.....	20
2.1.3.1	Pengertian Kompensasi.....	20
2.1.3.2	Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.3.3	Macam-Macam Kompensasi.....	23
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Kompensasi.....	23
2.1.3.5	Indikator-Indikator Kompensasi.....	25
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.4.2	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.3	Dimensi Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.1.5	Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.5.2	Tujuan Kinerja Karyawan.....	30
2.1.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Kerja.....	31
2.2	Penelitian Lain yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka Berfikir.....	35
2.4	Uji Hipotesis.....	37

BAB III Metode Penelitian

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1	Tempat Penelitian.....	38
3.1.2	Waktu Penelitian.....	38

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.2.1 Sumber Data	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi Dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.3.3 Sampling	41
3.4 Rancangan Penelitian	41
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	42
3.5.1 Variabel Penelitian	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.6 Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Instrumen	46
3.6.2 Uji Validasi	47
3.6.3 Uji Reliabilitas	48
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	48
3.7 Teknik Analisis Data	50
3.8 Uji Hipotesis Penelitian	53
3.8.1 Uji Simultan (Uji <i>f</i>)	53
3.8.2 Uji Parsial (<i>t</i>)	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambara Umum Perusahaan	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Telkom Group	56
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan	58
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	59
4.1.4 Pembagian Tugas	61

4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1 Karakteristik Responden.....	63
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.3 Uji Instrumen.....	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.4.1 Uji Normalitas	70
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	71
4.4.3 Uji Multikolinearitas	72
4.5 Teknik Analisis Data.....	73
4.5.1 Regresi Linear Berganda.....	73
4.5.2 Koefisien Korelasi.....	75
4.5.3 Koefisien Determinasi.....	77
4.6 Uji Hipotesis	77
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	77
4.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	78
4.7 Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	34
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Variabel dan Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.3 Skala Likert.....	47
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	53
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisita.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Petunjuk Pengisian Kuesioner

Lampiran 2 : Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 3 : Kuesioner Variabel Kompensasi

Lampiran 4 : Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang**

Cindi Agustin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kompensasi kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh dengan jumlah 61 responden yang merupakan karyawan di pt telkom indonesia witel Palembang. Alat uji analisis yang digunakan adalah spss v.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kinerja Karyawan.

**The Effect of Work Discipline, Compensation and Job Satisfaction on
Employee Performance at PT Telkom Indonesia Witel Palembang**

Cindi Agustin

**Department of Management, Faculty of Economics, Tridinanti University
Palembang**

ABSTRACT

This study discusses how the influence of work discipline, compensation and job satisfaction on employee performance at PT Telkom Indonesia Witel Palembang. The purpose of this study was to examine the effect of work discipline on job satisfaction, work compensation on employee performance, job satisfaction on employee performance compensation, and the effect of discipline on job satisfaction. the sampling technique uses a saturation technique with a total of 61 respondents who are employees at PT Telkom Indonesia Witel Palembang. The analytical test tool used is SPSS v.25. The results of this study indicate that there is a significant influence between the variables of work discipline, compensation and job satisfaction on employee performance.

Keywords : Work Discipline, Compensation and Employee Performance Satisfaction.

RIWAYAT HIDUP

CINDI AGUSTIN, dilahirkan di Taratak Tengah, Sumatera Barat pada tanggal 09 Agustus 2001 anak dari pasangan Bapak Firman dan Ibu Hendra wati. Anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 02 Taratak Tengah, Sekolah Menengah pertama di selesaikan pada tahun 2016 MTsN Lumpo, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA N 1 Painan, Sumatera Barat.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya sumber daya manusia yang baik memberikan peran pengelolaan pada PT Telkom Indonesia Witel Palembang untuk lebih memacu semangat kerja karyawan, maka di PT Telkom Indonesia Witel Palembang harus memenuhi karakteria sumber daya yang tepat. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tersebut perusahaan sangat berperan penting dalam dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut untuk dapat bekerja lebih produktif. Kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang tidak terlepas dari proses, hasil dan sumber dayanya. Dalam hal tersebut kinerja karyawan yang baik sangat berpengaruh dan berperan penting didalam pencapaian yang diinginkan.

Tercapainya suatu kinerja yang baik ditentukan oleh berbagai faktor, dan yang menarik lagi untuk diperhatikan antara lain mengenai kedisiplinan, kompensasi dan kepuasan karyawan di perusahaan. Di era globalisasi sekarang sumber daya manusia juga menjadi sorotan bagi PT Telkom Indonesia Witel Palembang untuk dapat dan bisa bertahan, karena sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Walaupun sudah didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik kegiatan perusahaan tidak akan mudah diselesaikan dengan cepat dan baik.

Kondisi yang tidak baik berpotensi menjadi penyebab ketidak nyamanan karyawan dalam bekerja. Setiap perusahaan memiliki aturan tersendiri dalam membuat aturan kedisiplinan kepada karyawan dimana hal ini merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan secara merata dan adil sesuai dengan apa yang sudah dilakukan dalam pekerjaannya.

Faktor lain yang harus dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan dengan tidak melebihi dan mengurangkan kompesasi yang seharusnya diterima oleh karyawan, karena itu juga sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja yang telah dilakukan karyawan dalam pekerjaannya di PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Kantor PT. Telkom Indonesia untuk wilayah Kota Palembang, Sumatera Selatan. Kantor telkom Indonesia ini melayani berbagai keperluan pelanggan telkom terhadap produk-produk telkom. Beberapa layanan yang tersedia yaitu pengajuan jaringan internet telkom, telkom indie home, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon. Kantor ini juga dapat menerima keluhan jika ada masalah pada jaringan telkom pelanggan. Keluhan juga dapat dilakukan via online baik dari website, telkom online, lewat sosial media resmi telkom dan kontak telkom care atau service. Informasi mengenai kuota telkom billing atau paket-paket jaringan internet juga dapat didapatkan melalui kontak, sosial media dan kantor resmi telkom.

PT Telkom Indonesia Witel Palembang mempunyai kewajiban untuk melakukan reformasi (perubahan) birokrasi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. reformasi birokrasi merupakan kemauan untuk bekerja sama menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Tujuan reformasi birokrasi itu sendiri adalah untuk mewujudkan PT Telkom yang taat akan aturan-aturan yang ada di PT Telkom tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang lebih baik maka di perlukan perubahan tentang tata kelola perusahaan yang lebih baik. Jika dulu lebih menitik beratkan pada alat dan proses, maka sekarang harus diubah menjadi lebih fokus kepada sumbe daya manusia. Fenomena yang ada di PT Telkom Indonesia Witel Palembang yaitu mengkombinasikan tugas-tugas seperti kegiatan menjaga dan menyeimbangkan rekan kerja dengan memastikan pembagian tugas yang tepat untuk tiap rekan kerja dan memperhatikan tugas tersebut bisa dilakukan secara harmonis, tingkat pemahaman prosedur yang ada pada PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan manusia yang memiliki potensi untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang positif. Karena sumber daya manusia merupakan modal untuk merencanakan, mengarahkan, serta menggerakkan hal-hal yang ada pada PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai

penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh sebab itu, perhatian terhadap sumber daya manusia menjadi lebih penting untuk diperhatikan lagi, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak akan mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang bertanggung jawab atas pekerjaannya dan meningkatkan potensi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas kerja. Dalam mendukung kelancaran kerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang maka diperlukan terciptanya budaya disiplin yang bisa dilakukan dan dijalankan bersama oleh semua karyawan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang sangat dibutuhkan Kompensasi yang dapat memacu kinerja karyawan Menurut Swasto (2011 : 79) “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi”. Jika dikelola dengan baik, kompensasi nantinya juga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, menghasilkan, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan yang ada di PT Telkom Indonesia Witel Palembang akan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan perekrutan itu kembali

tidaklah mudah bagi perusahaan. Kompensasi yang baik juga menunjang kinerja karyawan nantinya, jika kinerja karyawan membaik itu akan menguntungkan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seseorang dalam suatu hal yang mereka dapatkan dari bermacam-macam situasi pekerjaan atau dari organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pencapaiannya dalam organisasi juga menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Salah satu aspek yang penting bagi perusahaan terutama berkait dengan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Untuk memperoleh keuntungan yang maksimal PT Telkom harus memiliki kinerja karyawan yang lebih baik. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami kerugian apabila terjadinya penurunan pada kinerja karyawan.

Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan baik agar tidak berakibat buruk bagi kinerja karyawan dan juga bagi perusahaan yang paling utama. Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultat terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang
2. Mengatahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang dapat membantu PT Telkom Indonesia Witel Palembang khususnya mengenai disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

2. Bagi Peneliti.

Penelitian diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

3. Bagi Universitas Tridianti Palembang / Almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mahasiswa Universitas Tridianti Palembang yang membutuhkan informasi khususnya di bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2020, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang
- Hasibuan. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Nabawi, Rizal. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 2, no 2 September 2019 (halaman 170-183).
- Pranata, Doni. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan JNE Palembang*. (halaman 16-21). Palembang.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2013. *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis*. (Halaman 21). Madiun.
- Rosita, Titik. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Volume 5, Nomor 1, Januari 2016. Surabaya.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi edisi 16* Jakarta. Salemba Empat.
- Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 9. No 2 Agustus 2019 (Halaman 955).
- Suwati, Yuli. 2013. *Ilmu Adminietrasi Bisnis "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Volume 1 (halaman 42-44) Samarinda
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. Volume 11, No 21, Juli 2018. Semarang.

- Sugiyono, 2013. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*". Alfabeta : Bandung
- Slagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta Bumi Aksara, 2022.
- Sri Suprpti dan Yurila Endah Muliatic. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Prigen*. Volume.3 No.6.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press,
- Wikipedia. 2019. *PT Telkom Indonesia (persero) tbk*. <https://id.wikipedia.org/wiki/telkom-Indonesia>. diakses tanggal 6 Agustus 2019 pukul 08:34.