
PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEFAST INDOSESIA TEGAL

Alifa Mafirda^{2*}, Feb Amni Hayati²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: alifamafirda318@gmail.com

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telefast Indosesia Tegal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 69 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 44,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,325 > 1,986)$. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,035 > 1,986)$. Kedisiplinan dan kompensasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,561 + 0,372X_1 + 0,401X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,533 > 2,740)$.

Kata Kunci: : Kedisiplinan, Kompensasi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Teknologi komunikasi telah berkembang menjadi media perantara di mana individu berkomunikasi dan mengekspresikan diri. Umat manusia juga merasakan bahwa dunia berubah dengan cepat, dan kita mampu beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Setiap hari, dunia mengalami kemajuan dan perkembangan. Kemajuan ini telah menghasilkan terobosan baru yang tentunya akan bermanfaat bagi manusia di seluruh dunia. Kemajuan teknologi komunikasi tidak diragukan lagi telah mengubah bagian-bagian komunikasi sehari-hari.

Telekomunikasi di Indonesia menjadi semakin kompleks, dan teknologi nirkabel telah berkembang dari 1G, 2G, 3G, dan 4G hingga era 5G. Selain itu, salah satu kemajuan teknologi telekomunikasi adalah diperkenalkannya telekomunikasi seluler. Mobilitas dan meningkatnya permintaan individu untuk terhubung di mana saja dan kapan saja merupakan kekuatan pendorong di balik munculnya teknologi berbasis seluler. Kemajuan telekomunikasi seluler juga mendorong inovasi dalam aplikasi dan layanan digital, yang mengubah cara orang bekerja, belajar, dan bersosialisasi dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, peningkatan kecepatan dan stabilitas jaringan telekomunikasi seluler meningkatkan akses terhadap konten multimedia dan pengalaman pengguna secara keseluruhan.

Persaingan perusahaan-perusahaan di sektor telekomunikasi sangat ketat. Perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan komunikasi konsumen yang terus meningkat dengan menggunakan sejumlah cara. Menyadari situasi persaingan seperti ini, penyedia operator seluler perlu beradaptasi dan membangun image yang menjadikan komunikasi seluler terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari dan memberikan kemudahan dalam berkomunikasi. Indosat, operator seluler dengan merek dagang IM3 (Indosat MultiMedia Mobile), resmi berganti nama menjadi Indosat Ooreedo pada tahun 2015. Selain Perubahan merek dagangnya, indosat Ooredoo juga terus berinvestasi mengembangkan infrastruktur jaringan dan membangun lebih banyak menara telekomunikasi untuk memperluas cakupan jaringan 5G diseluruh Indonesia.

Lambatnya perkembangan ekonomi saat ini berdampak pada lingkungan bisnis yang lesu, sehingga banyak perusahaan bergabung dalam upaya untuk menghemat uang. Suatu perusahaan harus mengelola dan mempekerjakan sumber daya manusianya secara efektif agar dapat berjalan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam tercapainya tugas dan tujuan perusahaan di bidang telekomunikasi.

Penting bagi dunia usaha untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Di Dalam lingkungan perusahaan yang kompetitif saat ini, kedisiplinan dan kinerja sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan tertentu dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, kedisiplinan karyawan mencakup faktor-faktor seperti kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, kepatuhan terhadap jadwal kerja dan sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

PT. Telefast Indonesia bergerak di bidang telekomunikasi yang menawarkan kualitas tinggi dan memegang peranan penting, sehingga karyawan Telefast Indonesia harus senantiasa setia dan patuh dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

PT. Telefast Indonesia menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di PT. Telefast Indonesia masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Indikator-indikator yang masih belum mampu dicapai dengan maksimal.

Pada indikator kualitas hasil pekerjaan yang terkait tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

Selanjutnya pada indikator pencapaian hasil pekerjaan yang semestinya sesuai target yang ditentukan, namun jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, persen, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan masih belum mampu mencapai target yang diharapkan.

Kemudian pada indikator pengetahuan terkait bidang pekerjaan karyawan yang merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya masih banyak pekerjaan yang tertunda akibat dari pengetahuan yang terbatas. Selanjutnya pada indikator kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja juga masih kurang berjalan dengan baik.

Selanjutnya pada indikator tanggung jawab pada pekerjaan yang merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang, jika ada kesalahan atau problem dalam penyelesaian kerja cenderung tidak segera dilakukan perbaikan.

Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui indikator-indikator yang masih perlu ditingkatkan dan indikator mana yang perlu dipertahankan.

Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat "Sangat baik, baik, kurang cukup, tidak baik, sangat tidak baik" seperti yang di tampilkan pada table berikut:.

Tabel 1.1. Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Kurang Baik
4	51-60	Tidak Baik
5	50 ke bawah	Sangat Tidak Baik

Sumber: PT. Telefast Indonesia

Tabel nilai standar memungkinkan untuk menentukan nilai atau kriteria alternatif berdasarkan hasil kinerja. Laporan kinerja PT. Tabel berikut berisi daftar personel Telefast Indonesia:

Tabel 1.2. Data Kinerja karyawan PT.Telefast Indonesia Periode 2023

No.	Komponen	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas kerja	72	Kurang Baik
2	Kuantitas kerja	68	Tidak Baik
3	Pengetahuan kerja	72	Kurang Baik
4	Pelaksanaan kerja	71	Kurang Baik
5	Tanggung jawab	73	Kurang baik

Sumber: PT. Telefast Indonesia

Tabel 1.4 memberikan gambaran awal mengenai kinerja karyawan kategori di PT.Telefast Indonesia selama periode 2023. Kinerja karyawan diukur dalam beberapa komponen yang mencakup kuantitas, kualitas, pengetahuan kerja, pelaksanaan kerja dan tanggung jawab pekerjaan, nilai rata-rata yang diperoleh dalam setiap komponen menunjukkan bahwa karyawan secara umum telah menunjukkan kinerja yang kurang baik, bahkan untuk indicator kuantitas kerja masih menunjukan nilai yang tidak baik.

Penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis duga sebagai akibat dari kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Kedisiplinan karyawan penting diperhatikan oleh perusahaan mengingat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan sikap tanggung dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas-tugas dengan ketepatan waktu. Kedisiplinan yang baik sering kali dihargai dengan imbalan tambahan dalam bentuk bonus atau insentif lainnya. Sebagai contoh, perusahaan mungkin memberikan bonus kedisiplinan kepada karyawan yang memiliki catatan kehadiran yang baik dan mematuhi peraturan dengan konsisten. Dengan demikian, kedisiplinan yang baik akan di ikuti dengan penerimaan kompensasi oleh karyawan itu sendiri. Berikut ini data kondisi absensi karyawan selama tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. Telefast Indonesia

Jumlah	Keterangan
--------	------------

Bulan	Karyawan	Sakit	izin	Alfa	Jumlah
23-Jan	69	8	0	128	136
23-Feb	69	13	0	23	36
23-Mar	69	5	0	44	49
23-Apr	69	10	0	15	25
Mei-23	69	14	0	16	30
23-Jun	69	4	0	108	112
23-Jul	69	4	0	47	51
Agt-23	69	7	0	3	10
23-Sep	69	5	0	4	9
Okt-23	69	7	0	55	62
23-Nov	69	12	0	75	87
Des-23	69	6	0	32	38

Sumber: PT. Telefast Indonesia

Pada tabel 1.3 memberikan informasi awal mengenai kehadiran karyawan di perusahaan tersebut. Kehadiran karyawan yang tinggi dapat diasumsikan sebagai indikator kedisiplinan yang baik, sementara ketidakhadiran yang tinggi mungkin menunjukkan masalah dalam kedisiplinan atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kerja. Selain kedisiplinan, kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan remunerasi yang diterima. Kinerja yang baik biasanya diikuti dengan pengakuan dan penghargaan dalam bentuk kenaikan gaji. Organisasi yang menggunakan struktur upah berbasis kinerja memberikan imbalan yang sesuai dengan tingkat kontribusi pekerja yang berkinerja baik, sehingga membuat mereka merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

Penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, juga penulis duga sebagai akibat dari pemberian kompensasi dari perusahaan yang masih kurang sesuai yang diharapkan karyawan.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam perusahaan sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan, dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras yang dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah semestinya perusahaan memberikan gaji yang rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya, pemberian bonus yang tepat sasaran serta upah yang dihitung berdasar pada lamanya jam kerja juga tunjangan yang memadai dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Menurut Simamora (2020:445) "kompensasi merupakan semua pemberian perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan". Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Melalui pekerjaan yang dilakukan, karyawan mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di perusahaan ada beberapa persoalan yang masih belum sesuai dengan aturan yang dibuat perusahaan atau belum sesuai dengan pemberian kompensasi di perusahaan-perusahaan sejenis lainnya. Pemberian gaji yang tidak ada evaluasi kenaikan setiap tahunnya, pemberian upah lembur yang tidak sesuai dengan jam lemburnya, pemberian uang insentif yang kurang diperhatikan seperti gaji yang Pemberian

Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, dan bonus. Kompensasi yang efektif menjadi krusial untuk mempertahankan kedisiplinan dan kinerja karyawan. Melansir di website. [kompas.com](https://www.kompas.com) bahwasanya UMR kota Tegal tahun 2023 sebesar Rp.2.145.012. Dan berikut data kompensasi pada PT.Telefast Indonesia.

Tabel 1.4 Daftar Kompensasi Karyawan pada PT. Telefast Indonesia

No.	Posisi/Jabatan	Rata-rata gaji (Rp)
1	Human development	4.000.000-5.000.000
2	Administrasi	2.000.000-2.500.000
3	DSF	2.000.000-2.500.000
4	Sales marketing	2.000.000-2.500.000

Sumber: PT. Telefast Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1.4 menyajikan daftar posisi/jabatan beserta rentang rata-rata gaji yang diberikan kepada karyawan di PT.Telefast Indonesia tersebut mengidentifikasi kisaran gaji yang dapat diperoleh oleh karyawan dalam posisi/jabatan tersebut. Rentang gaji yang diberikan kepada karyawan dalam berbagai posisi/jabatan menunjukkan adanya perbedaan tingkat kompensasi, mulai dari Rp. 2.000.000 dan gaji tertinggi mencapai Rp. 5.000.000 untuk posisi Human Development. Sehingga perbedaan gaji karyawan tersebut menjadi permasalahan dalam perusahaan tersebut.

Kondisi di atas jelas masih harus menjadi perhatian perusahaan mengingat kompensasi menyangkut hajat karyawan dalam memenuhi kebutuhan. Pemberian kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung yang harus dilakukan secara adil atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telefast Indosesia Tegal"**.

METODE

Metode penelitian adalah bagian integral dari suatu penelitian ilmiah yang berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan setiap langkah penelitian, mulai dari perencanaan hingga analisis data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif ini dipilih untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020: 36), yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui pengolahan data statistik, yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini bersifat objektif dan sistematis, dengan setiap langkahnya ditujukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Lokasi penelitian dipilih secara strategis untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. PT. Telefast Indonesia di Tegal, Jawa Tengah, dipilih sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu pengaruh kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Waktu penelitian yang berlangsung selama empat bulan, dari Mei hingga Agustus 2024, memberikan peneliti cukup waktu untuk melakukan setiap tahapan penelitian secara bertahap, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, hingga analisis data. Proses penelitian ini dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan penelitian dan jadwal yang telah ditetapkan, sehingga setiap tahapan dapat dilakukan dengan cermat dan terstruktur.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini merupakan langkah penting dalam mengkonkretkan konsep abstrak menjadi indikator yang dapat diukur. Variabel independen

yang diteliti mencakup kedisiplinan (X1) dan kompensasi karyawan (X2), yang masing-masing dioperasionalkan melalui berbagai indikator seperti kepatuhan terhadap aturan kerja, pemberian gaji, dan lain-lain. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui indikator seperti kualitas dan kuantitas kerja. Proses operasionalisasi ini penting untuk memastikan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diukur secara akurat dan memberikan hasil yang valid dalam analisis data. Penelitian ini memanfaatkan berbagai sumber data, baik primer maupun sekunder, yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan untuk mendukung validitas temuan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik, termasuk analisis regresi linier sederhana dan berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk membuat prediksi dan kesimpulan berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Uji validitas dan reliabilitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan menghasilkan data yang konsisten. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi kriteria statistik yang diperlukan, sehingga hasil analisis dapat diandalkan dan interpretasi yang dihasilkan akurat.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika *significancy* > 0.050, maka data dinyatakan normal.
- b. Jika *significancy* < 0.050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

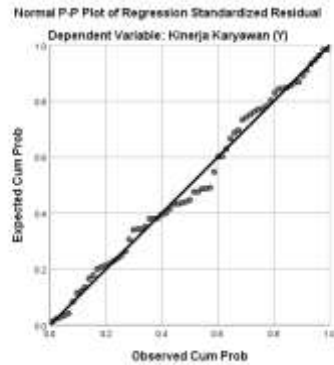
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.31192
Most Extreme Differences	Absolute	0.089
	Positive	0.089
	Negative	-0.055
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.2

Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel independen tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Adapun prasyarat uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai VIF < 10 , maka disimpulkan data tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai VIF > 10 , maka disimpulkan data terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.561	3.066		3.119	0.003		
	Kedisiplinan (X1)	0.372	0.077	0.451	4.815	0	0.735	1.36
	Kompensasi Karyawan (X2)	0.401	0.09	0.42	4.484	0	0.735	1.36

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kedisiplinan sebesar 0,735 dan kompensasi karyawan sebesar 0,735 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel kedisiplinan sebesar 1,360 dan variabel kompensasi karyawan sebesar 1,360 dimana nilai

tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan antara nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Durbin-Watson* (*DW Test*) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	0.574	0.561		2.347	1.679

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,679 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.796	1.751		-1.026	0.309
	Kedisiplinan (X1)	0.014	0.044	0.043	0.31	0.758
	Kompensasi Karyawan (X2)	0.085	0.051	0.231	1.667	0.1

a. Dependent Variable: RES2

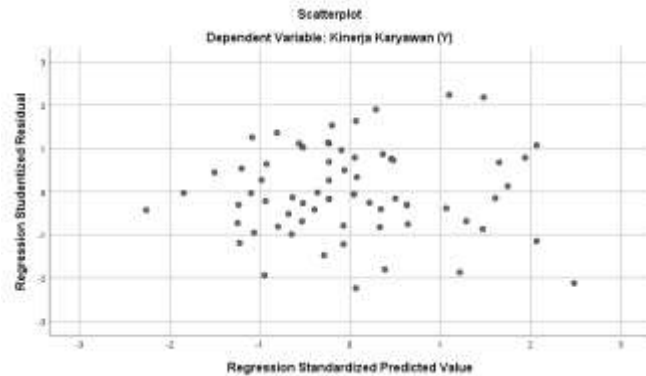
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kedisiplinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,758 dan kompensasi karyawan (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,100 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka data tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka data telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut



Sumber: Data diolah, 2024.

Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Dalam penelitian ini adalah kedisiplinan (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kedisiplinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.834	2.776		6.425	0
	Kedisiplinan (X_1)	0.55	0.075	0.667	7.325	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,834 + 0,550X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,834 diartikan bahwa jika variabel kedisiplinan (X_1) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,834 poin.
- Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X_1) sebesar 0,550 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kedisiplinan (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,550 poin.

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.036	3.285		4.578	0
	Kompensasi Karyawan (X_2)	0.623	0.089	0.652	7.035	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,036 + 0,623X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,036 diartikan bahwa jika variabel kompensasi karyawan (X_2) tidak ada atau sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,036 poin.
- Nilai koefisien regresi kompensasi karyawan (X_2) sebesar 0,623 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi karyawan (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,623 poin.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kedisiplinan (X_1) dan Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.561	3.066		3.119	0.003
	Kedisiplinan (X_1)	0.372	0.077	0.451	4.815	0
	Kompensasi Karyawan (X_2)	0.401	0.09	0.42	4.484	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,561 + 0,372X_1 + 0,401X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,561 diartikan bahwa jika variabel kedisiplinan (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,561 poin.
- Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X_1) sebesar 0,372 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kedisiplinan (X_1)

maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,372 poin.

- c. Nilai koefisien regresi kompensasi karyawan (X_2) sebesar 0,401 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi karyawan (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,401 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi hasil koefisien korelasi, dapat berpedoman tabel berikut:

Tabel 4.21 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2020: 184).

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kedisiplinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

		Kedisiplinan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kedisiplinan (X_1)	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=69

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedisiplinan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations^b

		Kompensasi Karyawan (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi Karyawan (X_2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		0
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=69

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kompensasi karyawan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kedisiplinan (X_1) dan Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	0.574	0.561		2.347

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,758 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kedisiplinan dan kompensasi karyawan mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel kedisiplinan (X₁) dan kompensasi karyawan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kedisiplinan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	0.445	0.436		2.66

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,445 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 44,5\%) = 55,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompensasi Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	0.425	0.416		2.707

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan (X2)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,425 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 42,5\%) = 57,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kedisiplinan (X₁) dan Kompensasi Karyawan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	0.574	0.561		2.347

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,574 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan dan kompensasi karyawan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,4%

sedangkan sisanya sebesar $(100-57,4\%) = 42,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kedisiplinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,834 + 0,550X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,667 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,445 atau sebesar 44,5% sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,325 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Uswatun Chasanah (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 34,612 + 0,668X$ dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel $(6,609 > 1,660)$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,393 + 0,850X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 58,7% serta uji hipotesis diperoleh $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,036 + 0,623X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,035 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai $\text{sig. } 0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Sari (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Plasindo Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 52,15% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $(8,280 > 1,669)$.

3. Pengaruh Kedisiplinan (X_1) Dan Kompensasi Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kedisiplinan (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,561 + 0,372X_1 + 0,401X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,758 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara

simultan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,533 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Puadi Purbawi, Didi Sunardi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(25,114 > 3,110)$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,4% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $(104,301 > 3,060)$.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 17,834 + 0,550X_1$, nilai korelasi sebesar 0,667 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,325 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.
2. Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,036 + 0,623X_2$ nilai korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 42,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,035 > 1,986)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.
3. Kedisiplinan dan kompensasi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,561 + 0,372X_1 + 0,401X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,758 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(44,533 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Telefast Indosnesia Tegal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ading Sunarto, Rizal Abdul Aziz (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. Jurnal Ilmiah Swara Mahasiswa Vol.2 No.3. ISSN: 2962-8938. Universitas Pamulang.
- Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Algifari (2019) Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.

- Amirullah (2021) Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Angga Pratama (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.2. ISSN: 2746-6841. Universitas Pamulang.
- Anoraga. Panji (2021) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi (2019) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Bulan Oktrima, Yogi Handika (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Boga Utama. Prosiding Seminar Nasional Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama
- Fahmi. Irham (2021) Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni. Abdurahman (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- Firmansyah dan Mahardhika (2021) Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2020) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali. Imam (2019) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani. Ririn (2020) Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko T. Hani (2021) Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020) Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2021) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- Hery (2019) Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- Husein (2019) Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Imam Ghozali (2021) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2019) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kabupaten Bandung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol 7.
- Maholtra. Naresh K (2018) Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson (2021) Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael R Carrell (2020) Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Muhammad Firman, Heri Ginanjar, Derry Nugraha (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.2. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Puadi Purbawi, Didi Sunardi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi* Vol.2 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Randi (2021) *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ratna Sari (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Plasindo Jakarta. *Jurnal Distrubsi Bisnis* Vol.2 No.2. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.
- Ratundo dan Sacket (2020) The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Safroni (2021) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks. Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Salam, Burhanuddin (2020) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Santoso. Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2021) *Manajemen Personalial*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Siagian (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara.
- Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintaasih dan Wiratama (2019) *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan*
- Sinungan (2020) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Solihin, Ismail (2021) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2019) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Supangat. Andi (2020) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Uswatun Chasanah (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT United Pacific Solutions Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.1 No.1. ISSN: 2963-5225. Universitas Pamulang.
- Victor Tamba, Bachtiar Arifudin Husain (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perkusi* Vol.1 No.3. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Wexley dan Yukl (2019) *Perilaku organisasi dan psikologi personalial*. Jakarta: Bina Aksara.

- Wibowo (2021) Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya (2021) Manajemen Kualitas Jasa Edisi 1. Jakarta: PT Indeks.
- Wiratama (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, 126-134
- Wirawan (2021) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal (2020) Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.