



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Contact Center Pt Telkom Indonesia Tangerang Selatan

Linda Aprilianti^{1*}, Reni Hindriari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article history: Received (29-04-2024) Revised (15-05-2024) Accepted (16-05-2024)</p> <p>Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p>The aim of this research is to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at the PT Telkom Indonesia South Tangerang contact center. The method used is descriptive quantitative with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling, namely 65 respondents. Data testing uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests and data analysis uses regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis tests. The results of this research are that compensation has a positive and significant effect on employee performance with $t_{hit} > t_{tab}$ or $(8.227 > 1.998)$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with $t_{hit} > t_{tab}$ or $(6.833 > 1.998)$. Compensation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.243 + 0.452X_1 + 0.353X_2$ and $F_{hit} > F_{tab}$ or $(52.769 > 2.750)$.</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 65 responden. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan uji regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hit} > t_{tab}$ atau $(8,227 > 1,998)$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hit} > t_{tab}$ atau $(6,833 > 1,998)$. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,243 + 0,452X_1 + 0,353X_2$ dan $F_{hit} > F_{tab}$ atau $(52,769 > 2,750)$.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian Perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi.

PT Telkom Indonesia (*Persero*) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (*BUMN*) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (*TIK*) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (*BEI*) dengan kode "TLKM" dan *New York Stock Exchange (NYSE)* dengan kode "TLK". PT Telkom Indonesia

*Corresponding author.
E-mail: linda.apriliana1991@gmail.com

(Persero) Tbk (Telkom) menilai kinerja karyawan juga berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum, Kemudian aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dihasilkan dari karyawan. Menurut Handoko (2019:155) 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”. Dengan memberikan kompensasi dan perusahaan meningkatkan para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja organisasi.

Menegakkan disiplin penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulaeman et al (2021) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima & Handika (2019) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 2,039$). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

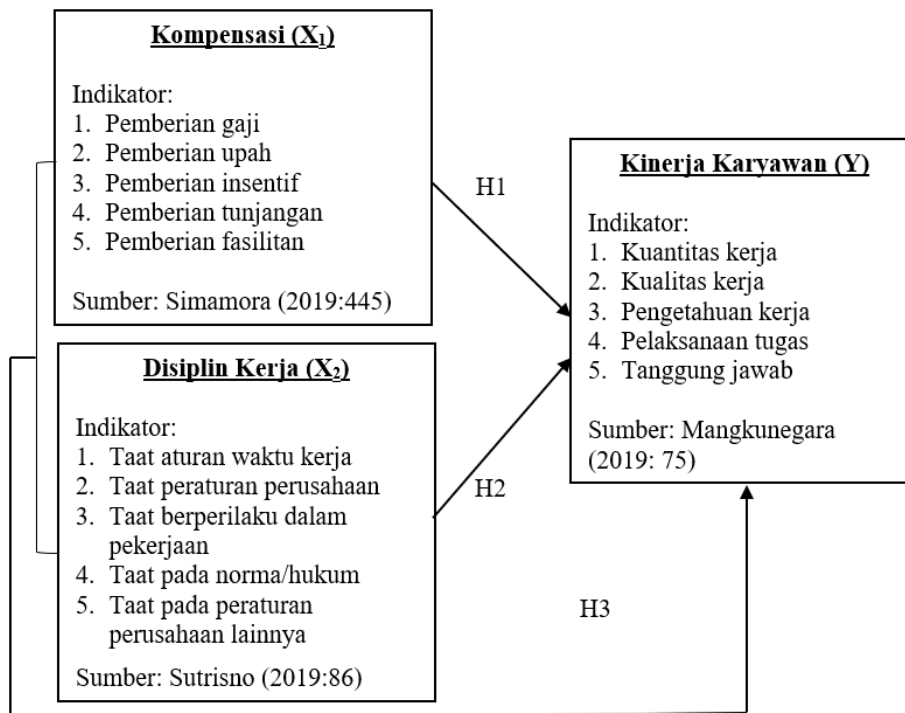
Husein (2019:38) berpendapat kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020:120) menyampaikan “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selanjutnya menurut Nawawi (2019:314) berpendapat “kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Disiplin Kerja

Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Siagian (2019:305) mengemukakan bahwa “disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”. Menurut Rivai (2019:825) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan”. Pendapat lainnya dikemukakan Setyaningdyah (2018:145) yang berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 67) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2019: 18) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Pendapat lainnya disampaikan Ratundo dan Sacket (2019: 76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019: 55) yang mengemukakan “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Bulan Oktrima, Yogi Handika (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Boga Utama, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 2.039$)

H1 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, yang menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau ($3,054 > 1,671$).

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Puadi Purbawi, Didi Sunardi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 30,0% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,114 > 3,110$). Penelitian serupa juga 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 $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($104,301 > 3,060$).

H3 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan

3. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) "penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telkom Indonesia, alamat: Jl. Pahlawan Seribu No.1, Lengkong Wetan, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. Telp: (021) 53150162. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan yang berjumlah 65 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan Regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.874	2.835		5.247	.000
Kompensasi (X_1)	.621	.075	.720	8.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,874 + 0,621X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,874 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,874 poin.
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,621, bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,621.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.287	3.204		5.083	.000
Disiplin Kerja (X_2)	.594	.087	.652	6.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,287 + 0,596X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,287 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) sebesar nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,287 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,596, bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.243	2.935		2.809	.007
	Kompensasi (X_1)	.452	.077	.524	5.851	.000
	Disiplin Kerja (X_2)	.353	.082	.388	4.332	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,243 + 0,452X_1 + 0,353X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,243 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,243 poin.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,452 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi (X_1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,452 poin dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,353 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,353 poin.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Kompensasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompensasi (X_1)	Pearson Correlation	1	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,720 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang negatif kuat.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations^b

		Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=65

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 kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.618	2.163

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.510	2.449

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,518 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,8\%) = 48,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.417	2.673

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-42,6\%) = 57,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.618	2.163

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,0\%) = 37,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.874	2.835		5.247	.000
	Kompensasi (X1)	.621	.075	.720	8.227	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas uji kurva sisi kiri diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $(8,227 > 1,998)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.287	3.204		5.083	.000
	Disiplin Kerja (X ₂)	.594	.087	.652	6.833	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $(6,833 > 1,998)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.712	2	246.856	52.769	.000 ^b
	Residual	290.041	62	4.678		
	Total	783.754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hit} > F_{tab}$ atau $(52,769 > 2,750)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,874 + 0,621X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,720 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $(8,227 > 1,998)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

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 signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bulan Oktrima, Yogi Handika (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Boga Utama, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(4,325 > 2,039)$.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,287 + 0,596X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,426 atau sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ atau $(6,833 > 1,998)$. Dengan demikian

H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab. Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% serta uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,8% dan pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ tau ($3,054 > 1,671$)

Pengaruh Kompensasi (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,243 + 0,452X_1 + 0,353X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hit} > F_{tabel}$ atau ($52,769 > 2,750$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan.

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 Victor Tamba, Bachtiar Arifudin Husain (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8% dan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

5. PENUTUP

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dimana $t_{hit} > t_{tab}$ atau ($8,227 > 1,998$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dimana $t_{hit} > t_{tab}$ atau ($6,833 > 1,998$) artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dimana $F_{hit} > F_{tab}$ atau ($52,769 > 2,750$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

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.

Angga Pratama (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai*. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.

Ardana (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

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.

- Baliyah Munadjat, Muliahadi Tumanggor, Bulan Oktrima (2019) *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Semesta Cabang Cikupa Tangerang*. Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang.
- Bulan Oktrima, Yogi Handika (2019) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Boga Utama*. Prosiding Seminar Nasional Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Dewi Apriliani, K., & Komala, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Kelola Jasa Artha Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 10–18
- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri Tanjung (2018) *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 (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto (2018) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Maholtra. Naresh K (2018) *Riset Pemasaran (Marketing Research)*. Edisi 4 Jilid 1. New Jersey, Indonesia: PT. Indeks
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid ke dua*. Jakarta: Alfabeta
- Mathis dan Jackson (2019) *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat. Jakarta
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prentice Hall Inc. Nre Jersey.
- Muhammad Gandung (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito*. Jurnal Kreatif Vol.6 No.2. ISSN: 2406-8616. Universitas Pamulang.
- Nawawi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho (2019) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus*. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107
- Nurfauziah, S., & Kusjono, G. (2024). Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bilca Markin Jaya Makmur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–9
- 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.
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Reni Hindriari (2018) *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa* Jurnal Jenius Vol.2 No.1. Universitas Pamulang.

- Regina Jalmaf, B., & Wiguna, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sompoo Insurance. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 35–42.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setyaningdyah (2018) *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Vol.13, No.4.
- Siagian (2019) *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*. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan (2019) *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto (2018) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Publishing.
- Sofyandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha. Ilmu
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman. Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Stres*. Yogyakarta: FIK UNY.
- Sunyoto (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Supangat. Andi (2019) *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. Edi (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media
- 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.
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Yuliatwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60