

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aisin Indonesia Automotive: Studi pada Karyawan di Plant Body PT Aisin Indonesia Automotive

Supriyanto, Wanta, Asep Darojatul Ramli

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn19.supriyanto@mhs.ubpkarawang.ac.id, wanta@ubpkarawang.ac.id,

asepdarojatulramli@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Human resources play an important role in the complex scope of employment, the principles of welfare and justice and effectiveness in carrying out work are priorities in carrying out company operations. Compensation provided by the company is often a factor in whether employee performance is good or bad, as well as work discipline which is the basis for carrying out work according to standard operating procedures. The study carried out has the aim of being able to find out, analyze and explain the influence of work discipline and compensation on employee performance at PT Aisin Indonesia Automotive (study of employees at the PT Aisin Indonesia Automotive plant body). The method in this study uses a quantitative model with a descriptive verification approach technique. For this study, the population recorded included all Plant Body employees of PT Aisin Indonesia Automotive. The sample used in this study was 130 respondents with the sampling technique used, including non-probability sampling using a sampling technique, namely saturated sampling (census). Data analysis in this study used path analysis assisted by the IBM SPSS V 29.0 analysis tool. The research results show that the work discipline variable has a significant partial influence on employee performance variables. The compensation variable has a significant partial influence on the employee performance variable. And there is a significant simultaneous influence between compensation variables and work discipline on employee performance at PT Aisin Indonesia Automotive.

Keywords: Human Resources, Compensation, Work discipline, Performance.

ABSTRAK

SDM merupakan pemegang peranan penting dalam lingkup ketenagakerjaan yang kompleks, asas kesejahteraan dan keadilan serta efektivitas dalam menjalankan pekerjaan menjadi keutamaan dalam menjalankan operasional perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sering kali menjadi bagian faktor baik buruknya kinerja karyawan, serta disiplin kerja yang menjadi dasar dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur. Studi yang dilaksanakan mempunyai tujuan agar bisa mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan di PT Aisin Indonesia Automotive (studi pada karyawan di Plant Body PT Aisin Indonesia Automotive). Metode dalam studi ini memakai model kuantitatif dengan teknik pendekatan deskriptif verifikatif. Untuk studi ini populasi yang tercatat mencakup keseluruhan karyawan Plant Body PT Aisin Indonesia Automotive. Sampel yang dipakai pada studi ini sejumlah 130 responden dengan teknik sampling yang dipakai antara lain *non probability sampling* memakai teknik sampling jenuh (sensus) untuk mengambil sampel. Untuk studi ini analisis data memakai *path analysis* berbantuan alat analisis *IBM SPSS V 29.0*. Hasilnya memperlihatkan secara signifikan

disiplin kerja memberikan pengaruh parsial pada kinerja karyawan. Kemudian kompensasi memberikan pengaruh parsial signifikan pada kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh simultan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan pada PT Aisin Indonesia Automotive.

Kata kunci: SDM, Kinerja, Kompensasi, Disiplin kerja.

PENDAHULUAN

SDM diistilahkan menjadi komponen yang signifikan sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah perusahaan atau organisasi. Peran SDM yang mempunyai kualitas mumpuni dalam hal merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi dikombinasikan dengan sumber daya alam yang dimiliki akan menunjang keberhasilan organisasi dimasa depan (Bukit et al., 2016). Agar dapat sejalan dengan visi dan misi Perusahaan (Sabrina, n.d.), SDM yang merupakan faktor krusial dan idealnya merupakan bagian yang harus diperhatikan oleh Perusahaan (Mukhlison Effendi, 2021). Posisi manusia dianggap sebagai modal dengan lahirnya konsep *Human capital*, salah satu faktor yang dapat menghasilkan modal adalah manusia itu sendiri, dalam artian SDM yang berkualitas bisa menyusun *business plan* yang baik dengan demikian proyek yang hendak dilaksanakan ini bisa meyakinkan investor dalam melaksanakan pembiayaan proyek itu (Sinambela, 2016). Perusahaan akan menjadi lebih maju apabila didukung oleh SDM yang kuat dan andal. Hal tersebut menjadikan Perusahaan lebih selektif dalam melakukan perekrutan SDM yang pada akhirnya akan menjadi karyawan pada Perusahaan tersebut. Kualifikasi dan Klasifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan harus menjadi fokus utama dan menjadi indikator penting dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja sesuai harapan perusahaan, perlu diadakannya peningkatan kinerja serta peningkatan dalam memaksimalkan kemampuan SDM yang dimiliki (Savitri et al., 2023). Hal tersebut dilakukan supaya karyawan bisa berkontribusi secara maksimal dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kemudian, ada faktor sejenis yang mampu memberi dampak pada kinerja karyawan, antara lain diperlukan peranan perusahaan dalam memberikan kompensasi atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh setiap karyawan (P. Salam et al., 2022) dan menjadikan lingkungan kerja yang harmonis agar menghasilkan sikap dan perilaku yang baik dalam menanggapi pekerjaan senada dengan SOP Perusahaan.

Bagian perusahaan multinasional diantaranya PT Aisin Indonesia Automotive yang bergerak dibidang manufaktur *automotive* komponen. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2014. *Resources* yang dimiliki oleh PT. Aisin Indonesia Automotive tidak bisa memperlihatkan hasil optimal ketika tidak ada dukungan dari SDM dengan kualitas baik. Artinya SDM sebagai bagian kunci utama yang harus dijadikan *concern* (Puspa et al., 2023). Mangkunegara (2017:67) dalam penelitian (Puspita & Widodo, 2020) menguraikan kinerja karyawan sebagai hasil yang didapat secara kualitas ataupun kuantitas dari seseorang karyawan dalam bekerja menyesuaikan unsur

tanggung jawab yang diamanatkan untuknya. Ketika kinerja semakin baik, menandakan kemungkinan keberhasilan suatu Perusahaan menjadi lebih tinggi. Ada sejumlah faktor lainnya yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi dan disiplin kerja. kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan dari organisasi atau Perusahaan yang didapat atas hasil kerja karyawan yang telah dilakukan (Maulidiyah et al., 2021). Kompensasi berbentuk fisik ataupun non fisik serta diperhitungkan dan diberikan untuk karyawan menyesuaikan dengan pekerjaan yang sudah dihasilkan kepada organisasi atau perusahaan tempat karyawan melaksanakan tugas itu (Asep Jamaludin, Sihabudin, n.d.). Layak dan tidaknya kompensasi bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan demikian tujuan perusahaan bisa dicapai. Kompensasi terhadap karyawan dapat membantu menjaga kestabilan perusahaan terutama tujuan utama yang sudah ditetapkan semenjak perusahaan didirikan pertama kali.

Menurut Hasibuan, (2018) dalam penelitian (Fitria Ningsih, Ferry Muliadi Manalu, 2021) menjabarkan kompensasi berarti beragam pendapatan yang diperoleh karyawan untuk menjadi imbalan atas jasa yang disediakan kepada industri yang berwujud barang langsung ataupun tidak langsung serta uang. Hasil dari studi ini menguraikan tidak ditemukan pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam studi lainnya, yang diselenggarakan (Aromega et al., 2019) menyatakan Kompensasi memiliki pengaruh secara individual negatif pada kinerja karyawan Yuta Hotel Manado. (Cahya et al., 2021) dalam studi menyatakan bahwasanya secara signifikan ditemukan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan di PT SBS.

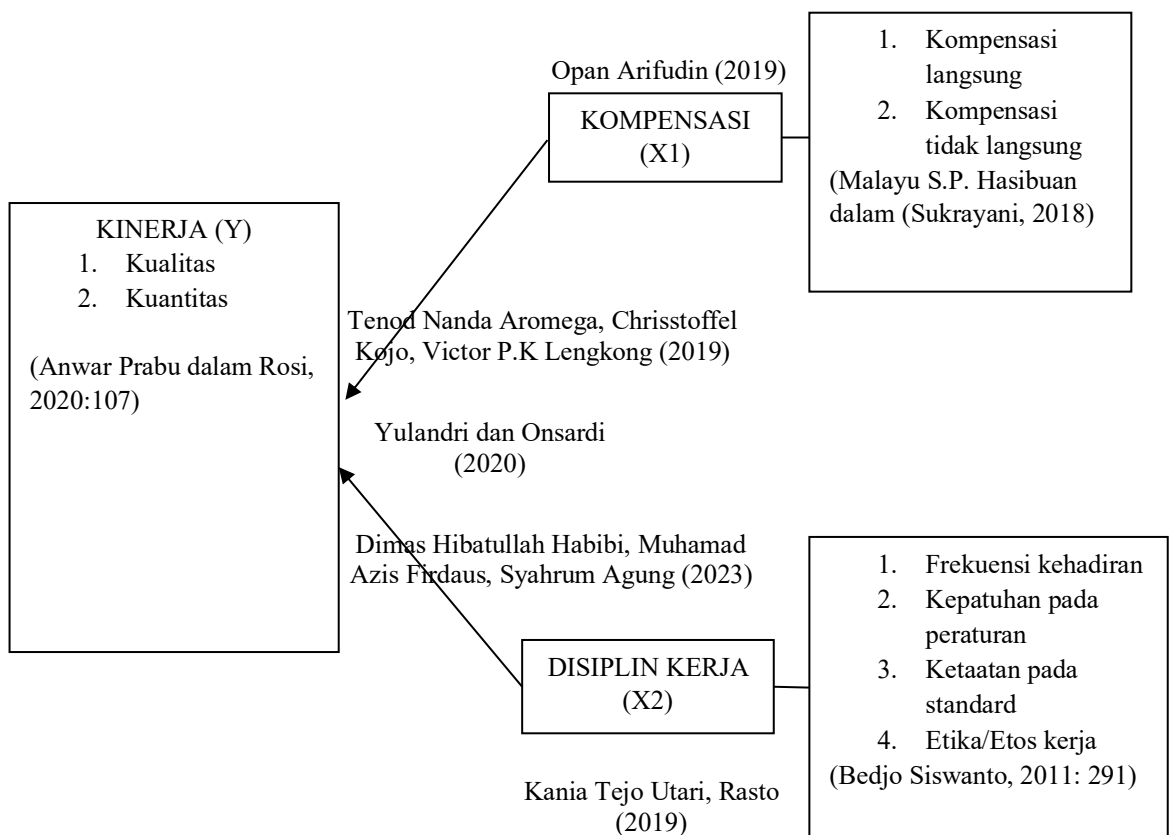
Menurut Sutrisno, (2019) pada studi (Lestari & Afifah, 2021) menguraikan disiplin kerja menjadi alat yang dipakai manajer dalam menjalankan komunikasi dengan karyawan supaya ada kesediaan mereka dalam menjalankan perubahan perilaku serta menjadi langkah peningkatan kesadaran dan kesediaan seseorang sehingga bisa memiliki ketaatan dengan keseluruhan norma sosial dan peraturan Perusahaan yang ada. Hasil dari studi ini menjabarkan ditemukan pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan yang signifikan positif. Melihat kajian lainnya yang dilaksanakan (Utari & Rasto, 2019) menguraikan pengaruh disiplin kerja pada kinerja guru yang signifikan positif. Merujuk masalahnya yang diuraikan, ada dorongan penulis membuat kajian dengan judulnya “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aisin Indonesia Automotive.”

METODE PENELITIAN

Dipergunakan metode penelitian oleh peneliti untuk studi ini yakni dengan metode *path analysis* Metode analisis ini dipakai agar bisa diketahui hubungan sebab akibat, dan ditujukan untuk menjabarkan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel tak bebas secara langsung ataupun tidak langsung . Metode pengumpulan data primer pada studi ini yakni lewat cara Pengamatan (observasi) yang mana cara

pengumpulan data secara langsung dengan melaksanakan pengamatan pada obyek kajian, dan hal yang terkait dengan topik. Kemudian dengan cara menyebarkan Angket (*Questionary*) Merujuk paparan Ferdinand (2015:84) angket sebagai cara menghimpun data melalui daftar pernyataan yang dibuat secara sistematis dan teratur, serta bisa dilaksanakan lewat surat, telepon, atau tatap muka langsung dengan responden pilihan dan dijadikan sampel. Sedangkan Metode untuk mengumpulkan data sekunder yakni memakai metode dokumentasi yang dilaksanakan peneliti melalui pengamatan lewat bacaan, melaksanakan kajian teoritik, dan membuat catatan, menjadi langkah relevan dari studi pustaka hasil penemuan, sekaligus studi pustaka teori.

Gambar 1. Paradigma penelitian



Sumber: Hasil olah Penulis (2024)

Teknik analisis data yang dipakai sebagai analisa data yang sudah didapat yakni memakai metode *path analysis* kemudian alat untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan pada studi ini yakni memakai aplikasi IBM SPSS versi 29.0 untuk data dari kuesioner yang disebarkan agar nantinya bisa diolah secara baik. Hasil dari pengolahan data tersebut yang akan membuktikan adanya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja karyawan pada PT. Aisin Indonesia Automotive.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini gambaran hasilnya yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang sudah didistribusikan.

Tabel 1. Distribusi Karyawan di Plant Body PT. Aisin Indonesia Automotive

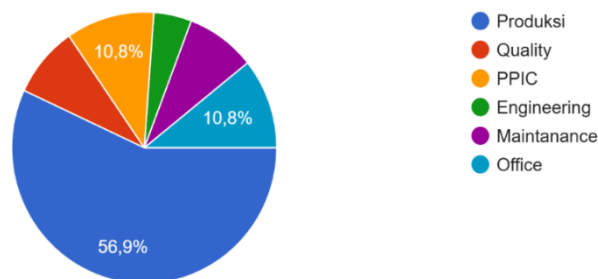
Departement	Jumlah Karyawan
<i>Engineering</i>	6
<i>Maintenance</i>	11
<i>Quality</i>	11
PPIC	14
Produksi	74
<i>Office</i>	14
Total Karyawan	130

Sumber: Hasil olah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, data yang dimunculkan dari kuesioner yang tersebar didapati distribusi karyawan yang ada di Plant Body PT. Aisin Indonesia Automotive adalah 6 orang sebagai *Engineering*, 11 orang sebagai *Maintenance*, 11 orang sebagai *Quality*, 14 orang sebagai PPIC, 74 orang sebagai Produksi, dan 14 orang sebagai *Office*.

Gambar 2. Distribusi Karyawan di Plant Body PT. Aisin Indonesia Automotive

Departement
130 jawaban



Sumber: Hasil olah Penulis (2024)

Hasil pengujian instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai jika hendak meninjau sah ataupun tidaknya sebuah kuesioner, akan dinyatakan valid saat pernyataan/ pertanyaan pada kuesioner bisa menggambarkan atau mengungkapkan sesuatu yang akan kita ukur. Hasil uji melalui perbandingan r tabel terhadap r hitung. Nilai ini pada masing-masing pernyataan yang diuji perlu melebihi r tabel, bisa dikatakan

pernyataan ini valid dan bisa dipakai peneliti untuk kajian yang dilaksanakan. r Tabel dapat dicari dengan rumus $Df = (N-2) = 130-2 = 128$. Pada tabel r Tingkatan signifikansi pada uji dua arah 0,05 adalah 0,1723.

1. Variabel Kompensasi

Pengujian validitas dari variabel kompensasi (X1) memunculkan hasil yakni:

Tabel 2. Hasil Uji validitas kompensasi

No	Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,843	0,172	Valid
2	X1.2	0,883	0,172	Valid
3	X1.3	0,796	0,172	Valid
4	X1.4	0,804	0,172	Valid
5	X1.5	0,684	0,172	Valid
6	X1.6	0,705	0,172	Valid
7	X1.7	0,749	0,172	Valid
8	X1.8	0,879	0,172	Valid
9	X1.9	0,859	0,172	Valid
10	X1.10	0,867	0,172	Valid
11	X1.11	0,865	0,172	Valid
12	X1.12	0,842	0,172	Valid
13	X1.13	0,892	0,172	Valid
14	X1.14	0,881	0,172	Valid
15	X1.15	0,866	0,172	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel di atas seluruh item variabel kompensasi disebutnya valid sebab nilai seluruh item r hitung melebihi r tabel. Uji Validitas penelitian variabel kompensasi dilaksanakan menggunakan IBM SPSS v.29.0.

2. Variabel Disiplin kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,896	0,172	Valid
2	X2.2	0,838	0,172	Valid
3	X2.3	0,758	0,172	Valid
4	X2.4	0,793	0,172	Valid
5	X2.5	0,878	0,172	Valid
6	X2.6	0,353	0,172	Valid
7	X2.7	0,761	0,172	Valid
8	X2.8	0,858	0,172	Valid
9	X2.9	0,803	0,172	Valid

10	X2.10	0,859	0,172	Valid
11	X2.11	0,847	0,172	Valid
12	X2.12	0,857	0,172	Valid
13	X2.13	0,900	0,172	Valid
14	X2.14	0,730	0,172	Valid
15	X2.15	0,854	0,172	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel di atas seluruh item variabel disiplin kerja disebut valid sebab nilai seluruh item r hitung melebihi r tabel. Pengujian Validitas variabel disiplin kerja dilaksanakan memakai IBM SPSS v.29.0.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,894	0,172	Valid
2	Y.2	0,884	0,172	Valid
3	Y.3	0,863	0,172	Valid
4	Y.4	0,840	0,172	Valid
5	Y.5	0,781	0,172	Valid
6	Y.6	0,836	0,172	Valid
7	Y.7	0,891	0,172	Valid
8	Y.8	0,894	0,172	Valid
9	Y.9	0,901	0,172	Valid
10	Y.10	0,919	0,172	Valid
11	Y.11	0,894	0,172	Valid
12	Y.12	0,892	0,172	Valid
13	Y.13	0,912	0,172	Valid
14	Y.14	0,918	0,172	Valid
15	Y.15	0,897	0,172	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Berdasarkan tabel di atas keseluruhan item variabel kinerja karyawan disebut valid dikarenakan nilai seluruh item r hitung melebihi r tabel. Uji Validitas penelitian variabel kinerja karyawan dilakukan memakai IBM SPSS v.29.0.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada studi ini memakai *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dapat disebut reliabel saat nilai dari setiap variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasilnya terhadap 130 responden yakni:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,967	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,957	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,979	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Berdasarkan tabel di atas bisa tampak r hitung variabel kompensasi berskor 0,967, disiplin kerja berskor 0,957, dan kinerja karyawan berskor 0,979. Karenanya kesimpulannya keseluruhan variabel untuk penelitian ini disebut reliabel dikarenakan r hitung melebihi 0,6.

c. Uji Normalitas

Dimaksudkan guna meninjau apakah nilai residual memperlihatkan distribusi normal ataukah tidak. Bisa disebut baik ketika mempunyai nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar untuk keputusan didalamnya yakni saat nilai signifikansinya > 0,05 dimaknai nilai residual terdistribusi normal. Kemudian jika nilai signifikansinya < 0,05 dimaknai nilai residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		130	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.03727112	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.078	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.051	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.051	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.045
		Upper Bound	.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Pada tabel di atas memperlihatkan keseluruhan variabel senada dengan sebaran data distribusi normal sebab nilai signifikan α hitung seluruh variabel pada penelitian ini melebihi 0,05. Karenanya disebutkan variabel kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) terdistribusi normal.

d. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas ditujukan dalam rangka melihat apakah untuk permodelan regresi muncul ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan dengan sejenisnya. Dasar untuk mengambil keputusan didalamnya yakni saat nilai signifikansinya > 0,05 memberi makna tidak tampak heterokedastisitas. Kemudian saat nilai signifikansinya < 0,05 menandakan tampak heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.235	1.109		4.721	<,001
	Kompensasi	-.080	.042	-.383	-1.925	.057
	Disiplin kerja	.042	.044	.192	.965	.336

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel tampak nilai Sig pada variabel kompensasi yakni 0,057 melebihi 0,05 (0,057 > 0,05) dan pada nilai Sig variabel disiplin kerja adalah 0,336 melebihi 0,05 (0,336 > 0,05). Hasil tersebut dapat diindikasikan bahwa nilai residual > 0,05 dengan demikian hal ini menyatakan variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Atau dapat disimpulkan apabila nilai sig > 0,05 menandakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

e. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif termasuk metode yang dimanfaatkan dalam memberi gambaran atau penjelasan suatu fenomena atau objek secara detail dan terperinci.

1. Variabel Kompensasi

Tabel 8. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

		Statistics															
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL
N	Valid	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.72	3.88	3.43	3.52	3.57	3.33	3.39	4.13	4.14	3.78	3.71	4.05	4.15	4.16	4.00	56.96
Std. Deviation		.934	1.001	.964	.883	1.071	.999	1.053	1.007	.971	1.080	1.103	.991	1.053	1.010	.972	12.488
Variance		.872	1.002	.929	.779	1.146	.998	1.108	1.014	.942	1.167	1.216	.982	1.108	1.020	.946	155.944
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Sum		483	505	446	457	464	433	441	537	538	491	482	527	540	541	520	7405

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel tampak variabel kompensasi (X1) yang terdiri dari 15 pernyataan mendapatkan total skor 7405. Skor paling tinggi dari pernyataan tersebut yakni pernyataan X1.14 dengan skor 541. Pernyataan dengan skor

terendah adalah X1.6 dengan skor 433. Merujuk tabel diperlihatkan kompensasi di PT. Aisin Indonesia Automotive secara menyeluruh relatif baik.

2. Variabel Disiplin kerja

Tabel 9. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

		Statistics															TOTAL
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
N	Valid	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.87	3.38	3.97	4.08	2.64	3.55	3.92	3.59	4.02	4.12	4.05	3.94	3.72	3.92	56.77
Std. Deviation		1.064	1.007	1.030	.906	1.016	1.245	.965	.989	.938	.952	.895	.979	.954	1.066	1.019	11.885
Variance		1.132	1.014	1.060	.821	1.033	1.550	.931	.977	.879	.906	.801	.959	.911	1.135	1.039	141.249
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Sum		522	503	440	516	530	343	462	509	467	523	535	526	512	483	509	7380

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel tampak variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 15 pernyataan mendapatkan total skor 7380. Skor paling tinggi dari pernyataan tersebut yakni pernyataan X2.11 dengan skor 535. Pernyataan dengan skor terendah adalah X2.6 dengan skor 343. Melihat tabel dikatakan disiplin kerja di PT. Aisin Indonesia Automotive secara keseluruhan relatif baik.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 10. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

		Statistics															TOTAL
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
N	Valid	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.88	4.00	3.88	3.72	3.78	3.80	4.05	4.10	4.00	3.76	3.76	3.72	3.78	3.80	3.88	57.91
Std. Deviation		.965	.915	.924	.957	.975	.910	.870	.914	.932	.947	.963	.965	.839	.927	.929	12.264
Variance		.930	.837	.853	.915	.950	.828	.758	.835	.868	.896	.927	.930	.702	.859	.863	150.395
Range		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
Minimum		1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Sum		504	520	504	484	491	494	526	533	520	489	489	484	491	494	505	7528

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel tampak variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 15 pernyataan mendapatkan total skor 7528. Skor paling tinggi dari pernyataan- pernyataan tersebut yakni pernyataan Y8 dengan skor 533. Pernyataan dengan skor terendah adalah Y4 dan Y12 dengan skor 484. Berdasarkan tabel di atas bahwa Kinerja karyawan di PT. Aisin Indonesia Automotive secara keseluruhan relatif baik.

f. Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi

Hasil dari variabel kompensasi (X1) dengan disiplin kerja (X2) tampak pada tabel.

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi

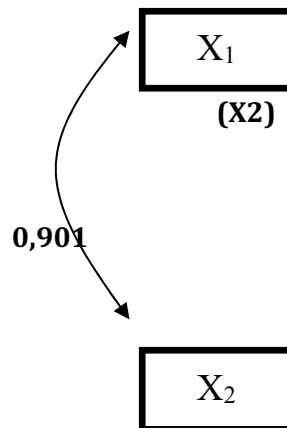
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.901**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	130	130
X2	Pearson Correlation	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	130	130

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

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel tampak hasil nilai koefisien korelasi, variabel kompensasi (X1) dengan disiplin kerja (X2) adalah 0,901. Kondisi tersebut berada pada Tingkat korelasi (0,81 – 1,00 = sangat kuat) Korelasi ini bisa digambarkan dari gambar 3:

Gambar 3. Korelasi Antara Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja



Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

2. Path Analysis

Merujuk hasil pengolahan data berbantuan *software* SPSS v.29.0, dimunculkan koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Lalu ditampilkan dari tabel:

Tabel 12. Koefisien Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.168	1.761		1.231	.220
	Kompensasi	.271	.066	.276	4.101	<.001
	Disiplin Kerja	.710	.069	.688	10.219	<.001

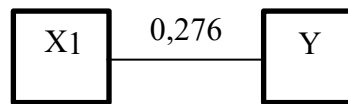
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan yakni :

- a. Koefisien jalur pengaruh kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) merujuk tabel 13 yakni 0,276. Artinya kontribusi kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,276. Untuk itu dimunculkan persamaan $Y = 0,276X1$. Koefisien jalur ini bisa dipaparkan:

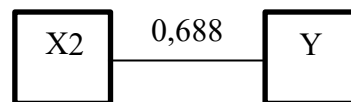
Gambar 4. Koefisien Jalur Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

- b. Koefisien jalur pengaruh disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) merujuk tabel 13 berskor 0,688. Dimaknai kontribusi disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,688. Dengannya dimunculkan persamaan $Y = 0,688X2$. Koefisien jalur ini bisa dipaparkan:

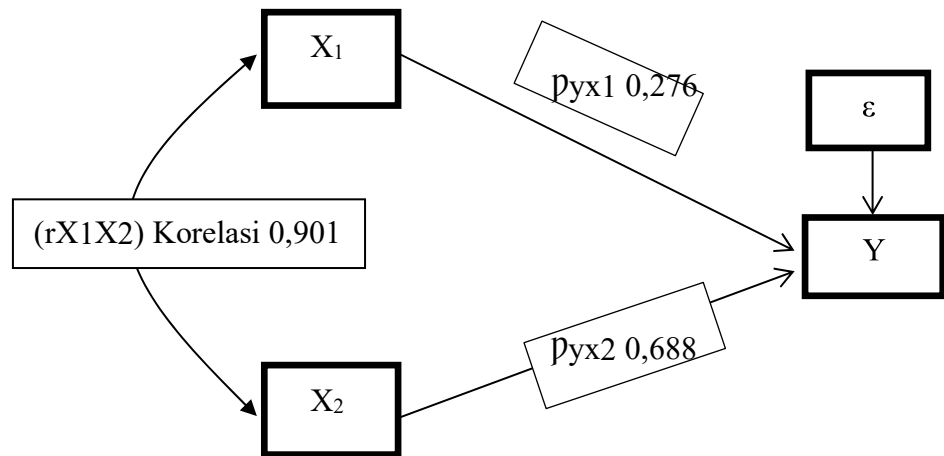
Gambar 5. Koefisien Jalur Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)



Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

- c. Koefisien jalur pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) secara lengkap bisa dipaparkan:

Gambar 6. Koefisien Jalur Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Persamaan jalurnya bisa dipaparkan:

$$Y = 0,276X_1 + 0,688X_2 + \rho_y\epsilon$$

Keterangan:

X1 : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan

ε : Variabel lainnya yang tidak diperhitungkan , namun memberi dampak pada Y

X2 : Disiplin Kerja

- d. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 13. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompensasi	Pengaruh Langsung ke Y	$0,276^2$	0,076
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	$0,901 \times 0,276 \times 0,688$	0,171
Jumlah			0,247

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Pada tabel 13 menunjukkan pengaruh langsung kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) yakni berskor 0,076 atau berskor 7,6% dan pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y)

berskor 0,171 atau berskor 17,1%, total pengaruh kompensasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,247 atau berskor 24,7%.

- e. Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 14. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin kerja	Pengaruh Langsung ke Y	0,688 ²	0,473
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	0,901x0,276x0,688	0,171
Jumlah			0,644

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Melihat tabel 14 terlihat pengaruh langsung disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) yakni berskor 0,473 atau berskor 47,3% dan pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,171 atau berskor 17,1%, total pengaruh variabel disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,644 atau berskor 64,4%.

- f. Pengaruh simultan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 15. Pengaruh Simultan Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Kompensasi (X1)	0,276	0,076	-----	0,171	0,247
Disiplin kerja (X2)	0,688	0,473	0,171	-----	0,644
Total Pengaruh					0,891
Pengaruh variabel lain (E)					0,109

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Pada tabel 15 memperlihatkan total pengaruh bersamaan yang dikarenakan kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) berskor 0,891 (89,1%) ditemukan pengaruh dari variabel di luar model berskor $1 - 0,891 = 0,109$ atau berskor 10,9%.

3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yang dihasilkan tampak dari tabel:

Tabel 16. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.890	4.069

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

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk tabel 16, angka *R Square* berskor 0,892, bisa dinyatakan besaran pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan berskor 89,2% lalu sisa lainnya 10,8% terpengaruh dari variabel lain. Sehubungan persamaan jalurnya mencakup:

$$Y = 0,247X_1 + 0,644X_2 + 0,109\varepsilon = 1$$

Keterangan :
 Y : Kinerja Karyawan
 X1 : Kompensasi
 X2 : Disiplin kerja
 ε : variabel lainnya yang tidak dikaji namun memberi dampak pada Y

g. Uji Hipotesis

1. Hasil analisis uji parsial terlihat dari tabel yakni:

Tabel 17. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.168	1.761		1.231	.220
	Kompensasi	.271	.066	.276	4.101	<.001
	Disiplin Kerja	.710	.069	.688	10.219	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Merujuk data pada tabel 17, bisa dipaparkan:

1) Pengaruh Kompensasi

Merujuk tabel 17, memperlihatkan t hitung = 4,101 dan sig. <0,001, maka pengaruh kompensasi (X1) secara individual pada kinerja karyawan (Y) adalah, nilai sig. (<0,001) < (0,05) dan t hitung (4,101) > t tabel (1,656) disebut Ho tertolak. Dengannya

bisa disebut ditemukan pengaruh kompensasi (X1) secara individual pada kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh Disiplin kerja

Merujuk tabel 17, menunjukkan bahwa t hitung = 10,219 dan sig. <0,001 maka pengaruh disiplin kerja (X2) secara individual pada kinerja karyawan (Y) adalah, nilai sig. (<0,001) < (0,05) dan t hitung (10,219) > t tabel (1,656) disebut Ho tertolak. Dengannya bisa disebut ditemukan pengaruh disiplin kerja (X2) secara individual pada kinerja karyawan (Y).

2. Hasil analisis uji simultan tampak dari tabel:

Tabel 18. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17298.249	2	8649.125	522.409	<,001 ^b
	Residual	2102.643	127	16.556		
	Total	19400.892	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan IBM SPSS v.29.0

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan bahwa nilai f hitung berskor 522,409 dengan tingkatan signifikansi berskor < 0,001. Saat dilaksanakan perbandingan nilai f hitung dengan f tabel, menandakan nilai f hitung melebihi nilai f tabel (522,409 > 3,07). nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitasnya 0,05. Dengannya Ho tertolak dan Ha mengalami penerimaan, maknanya tampak pengaruh bersamaan signifikan dari disiplin kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Merujuk kajian yang sudah terlaksana, dimunculkan sejumlah kesimpulan yakni:

1. Kompensasi pada PT. Aisin Indonesia Automotive memunculkan rata-rata skor 7405, ini menjadi bukti Kompensasi pada PT. Aisin Indonesia Automotive dikategorikan “Baik”, tapi belum maksimal secara penuh sebab belum mencapai kriteria sangat baik. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya variabel kompensasi secara individual memberi pengaruh pada kinerja karyawan yang signifikan positif (Manese, 2019).
2. Disiplin kerja pada PT. Aisin Indonesia Automotive memunculkan rata-rata skor 7380, ini menjadi bukti Disiplin kerja pada PT. Aisin Indonesia Automotive berada dalam kriteria “Baik”, tapi belum maksimal secara penuh

- sebab belum mencapai kriteria sangat baik. Maka hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang memperlihatkan Disiplin kerja dapat mempengaruhi Kinerja (Krisnawati & Wimba, 2023). Maka semakin meningkatnya kesadaran karyawan untuk Disiplin kerja, bisa membuat Kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi meningkat (Habibi et al., 2023).
3. Kinerja karyawan pada PT. Aisin Indonesia Automotive mempunyai rata-rata skor 7528, ini menjadi bukti Kinerja karyawan pada PT. Aisin Indonesia Automotive berada dalam kriteria “Baik”, tapi belum maksimal secara penuh sebab belum mencapai kriteria sangat baik.
 4. Ditemukan korelasi sangat kuat dari kompensasi dengan disiplin kerja di PT. Aisin Indonesia Automotive.
 5. Ditemukan pengaruh individual signifikan kompensasi pada kinerja karyawan PT. Aisin Indonesia Automotive.
 6. Ditemukan pengaruh individual signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Aisin Indonesia Automotive.
 7. Ditemukan pengaruh bersamaan signifikan disiplin kerja serta kompensasi pada kinerja karyawan PT. Aisin Indonesia Automotive.

DAFTAR PUSTAKA

- Komariyah et all. (2021). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Marnis, Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Kurniawan et all. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta
- Triansyah et all. (2023). *Transformasi Digital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia
- ILO. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. Jakarta: International Labour Office.
- Priyono et all. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. (2016). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sabrina, R. (2021.). *Peranan manajemen SDM dalam organisasi*. Medan: Umsu Press
- Taufiqurokhman. (2015). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sodikin et all. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Paradigma Baru)*. Jakarta: Salemba Empat.

Rochim, T. 2014. *Pola Dasar Pengembangan SDM P3JJ (Profesi dengan 3 Jalur Berjenjang)*. Bandung: Institut Teknik Bandung.

Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nur'aini, Fajar (2019). *Panduan Lengkap Menyusun SOP (Standard Operating Procedure) dan KPI (Key Performance Indikator)*. Yogyakarta: Quadrant.

Bukit et all (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Aprilia S, E. (2017). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri*. Palembang: UIN Raden Fatah

Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. Manado: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.

Asep jamaludin, Sihabudin, W. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang Asep*. Karawang: Buana Ilmu

Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik*. Jurnal Sinar Manajemen

Cipta, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Kimshafi Alung Cipta.

Fitria Ningsih, Ferry Muliadi Manalu, D. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia*. Jurnal Unrika

Habibi, D. H., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canopus Konverta Industri*. Indonesian Journal of innovation Multidisiplineer Research.

Krisnawati, K., & Wimba, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Sari Sedana Karangasem*. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata.

Kurniawati, M. (2023). *Implementasi Tugas dan Tanggung Jawab Kanit Reskrim Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Reskrim Pada Polsek Karawang Kota*. Jurnal

Pengabdian Cendekia.

- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Kinerja*, 3(1), 93–110.
- Manese, A. H. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi*. Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi, 1–5.
- Marnis & Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). *Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan*. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam.
- Mu`tafi, A. (2020). *Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global*. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*.
- Mukhlison Effendi. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*.
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat Angga*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.
- Puspa, C. I. S., Rahayu, D. N. O., & Parhan, M. (2023). *Transformasi Pendidikan Abad 21 dalam Merealisasikan Sumber Daya Manusia Unggul Menuju Indonesia Emas 2045*. *Jurnal Basicedu*.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*.
- Salam, N. F. S., Manap Rifai, A., & Ali, H. (2021). *Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Salam, P., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Zulfikar, I. A. (2023). *Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah Ar Rahmah Tour Kendal Jumper (Jurnal Manajemen Dan Pemasaran)*.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. *Wacana Ekonomi*

(Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi).

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238.

Valistin, E., Gayatri, I. A. M. E. M., & Prawitasari, A. (2021). *An Analysis of Factors Affecting Work Productivity of Employee at Sukaraja Sub-District Office of Seluma Regency of Bengkulu Province*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Review*.

Wicara, G. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru*. *Eko Dan Bisnis*.

Wirdayani Wahab. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan*. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*.

Wulandari P, D. (2015). *Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi*. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Website:

<https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

<http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/17%0Ahttp://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/download/17/14>

<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

<https://doi.org/10.35316/idarah.2021.v2i1.41-48>

<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>

<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.5030>

<https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.503>

<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>

<https://ojs.unhaj.ac.id/index.php/jumper>

<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>

<https://doi.org/10.53697/emba.v1i2.206>

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 519 – 539 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.5266

<https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>