

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELANG LABUAN MURNI JAKARTA BARAT

Desti Innayah Ramadhanti¹, Muhammad Gandung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dstinay18@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02020@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the effect of compensation and work discipline on the performance of PT Elang Labuan Murni West Jakarta employees. This type of research is a quantitative type of research using associative methods. The data collection technique using the questionnaire method, the population in this study was all employees of PT Elang Labuan Murni, namely 63 employees using saturated samples. The data analysis techniques in this study are statistical analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient determination test, hypothesis test and f hypothesis tests. The results of compensation research and work discipline on employee performance at PT Elang Labuan Murni West Jakarta are shown by the multiple linear regression equation $Y = 6.208 + 0.432 X1 + 0.434 X2$. This is evidenced by the simultaneous hypothesis test results obtained by the F-value of the table or $44.664 > 3.15$ and strengthened by the significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination of the compensation variable (X1) and work discipline (X2) test have an effect of 59.8% on the performance of employees at PT Elang Labuan Murni, West Jakarta. Thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there has been proven to be a significant simultaneous effect between compensation (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Compensation, Work discipline, and Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Elang Labuan Murni Jakarta Barat. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Elang Labuan Murni yaitu sebanyak 63 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis statistik dengan menggunakan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Elang Labuan Murni Jakarta Barat ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 6,208 + 0,432 X1 + 0,434 X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $44,664 > 3,15$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 59,8% terhadap kinerja karyawan di PT Elang Labuan Murni Jakarta Barat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya

terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Semakin pesatnya kemajuan teknologi dunia saat ini, semakin ketat juga persaingan bisnis antarorganisasi. Beragam tantangan yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan dalam memasuki era global adalah adanya persaingan bisnis yang berupaya agar masing-masing tetap mampu bersaing dengan kompetitif.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri atas berbagai komponen yang saling terkait, salah satunya merupakan karyawan. Dalam sebuah perusahaan, setiap individu di dalamnya selalu berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Keberadaan sumber daya manusia yang andal memiliki peran yang lebih strategi dibandingkan sumber daya yang lain. PT. Elang Labuan Murni, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Holding Company, yang memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dalam industri Investasi. Guna mencapai keinginannya tersebut, salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil keluaran yang dilakukan individu karyawan dalam satu periode tertentu. Namun, dalam tahun 2020 s.d 2023, PT. Elang Labuan Murni telah menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan yang optimal. Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama yaitu masalah yang terkait dengan kompensasi dan disiplin kerja.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung seperti gaji, upah lembur, bonus, dan insentif sedangkan kompensasi tidak langsung seperti semua imbalan yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Namun, dalam kurun waktu tersebut, terdapat ketidakpuasan pada karyawan PT. Elang Labuan Murni terkait dengan kompensasi mereka. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan risiko, dan tanggung jawab yang mereka berikan kepada perusahaan.

Tabel 1. 1

Data Kompensasi Karyawan PT. Elang Labuan Murni
Jakarta Barat Tahun 2020 s.d 2023

No	Kompensasi yang diberikan	2020	2021	2022	2023
1	Gaji	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
2	Upah/bonus	Tersedia	Tidak tersedia	Tidak tersedia	Tersedia
3	BPJS	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
4	THR	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
5	Insetif/reward	Tidak tersedia	Tidak tersedia	Tidak tersedia	Tidak tersedia
6	Gathering	Tidak tersedia	Tidak tersedia	Tidak tersedia	Tidak tersedia

Sumber: Data PT. Elang Labuan Murni Tahun 2020-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan bahwa masih terdapat program kompensasi yang diberikan belum terpenuhi seperti upah dan bonus pada tahun 2021, dan 2022 tidak tersedia, dan pada tahun 2023 bonus sudah tersedia kembali, karena perusahaan mengambil keputusan bahwa untuk mengembangkan, dan memajukan perusahaan dirasa perlu adanya perombakan manajemen perusahaan. Namun, insentif/reward dan gathering masih belum sama sekali tidak tersedia pada PT. Elang Labuan Murni Jakarta Barat, karena dana-dana, dan perusahaan yang diinvestasikan juga belum berkembang, serta belum menghasilkan.

Ketidakpuasan terkait dengan kompensasi ini berdampak pada tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan norma-norma perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin efisien operasi perusahaan. Namun, karena ketidakpuasan terkait kompensasi tersebut, beberapa karyawan kurang termotivasi untuk mematuhi aturan, dan tata tertib perusahaan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kedisiplinan merupakan hal yang penting yang dibutuhkan oleh perusahaan, karena yang akan menjadi tujuan organisasi akan sulit dicapai, jika tidak adanya disiplin kerja. Agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan tingginya kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya, hal tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Jika karyawan dijanjikan dengan kompensasi yang menarik, seperti kenaikan gaji, komisi besar, atau bonus yang menarik, akan mendorong motivasi bagi

karyawan saat melakukan pekerjaannya, dan karyawan akan merasa diapresiasi atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

Tabel 1. 2

Data Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Elang Labuan Murni
 Pada Tahun 2020 s.d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Kehadiran Tidak Efektif	Total
			Datang Terlambat	Alpha	Izin		
2020	63	312	47	35	40	122	39,1%
2021	63	312	59	40	44	143	45,8%
2022	63	312	66	50	51	167	54,4%
2023	63	312	58	39	40	137	43,9%

Sumber: Data pada PT. Elang Labuan Murni

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat pengaruh disiplin kerja mengalami penurunan pada tahun 2022. Pada PT. Elang Labuan Murni masih sering terjadinya pelanggaran, yaitu datang terlambat pada jam masuk kerja, karena kondisi lalu lintas yang tidak terduga menyebabkan macet, tidak masuk kerja/bolos atau pulang sebelum waktunya. Dan terjadi peningkatan kembali pada tahun 2023, karena perusahaan menerapkan pemberian bonus kepada karyawan dengan harapan untuk memberikan rasa semangat dalam bekerja, dan terbukti pada tahun tersebut absensi karyawan jadi meningkat. Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja PT. Elang Labuan Murni, atasan memberikan teguran secara langsung, namun karyawan masih belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi, dan prestasi kerja mereka.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja di perusahaan tersebut masih belum maksimal.

Tabel 1. 3

Data Kinerja Karyawan pada PT. Elang Labuan Murni

Indikator	Target pencapaian	Realisasi	Keterangan
Jumlah Pekerjaan	100%	65%	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, namun tidak selesai sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, dan tidak dapat memenuhi volume pekerjaan.
Kualitas	100%	65%	Beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, karyawan juga diberikan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka yang mengakibatkan rendahnya kualitas kerja.
Ketepatan waktu	100%	65%	Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat.
Kehadiran	100%	60%	Karyawan diharapkan untuk bersedia untuk lembur, namun tingkat ketersediaan ini tidak selalu terpenuhi karena tidak adanya upah atau bonus bagi karyawan yang bekerja lewat dari batas waktu yang sudah ditentukan.
Kemampuan Kerja sama	100%	75%	Sulit bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat atau keluhan mereka, yang menunjukkan bahwa adanya masalah komunikasi dan kurangnya kedekatan antara karyawan dengan karyawan atau antara karyawan dengan atasan.

Atas dasar Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa ternyata kehadiran memiliki realisasi terendah yang disebabkan oleh kurangnya kompensasi dalam memberikan insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih efisien

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Muhammad Gandung, Suwanto 2021 Jurnal Arastirma Universitas Pamulang P-ISSN: 2775-9695 E-ISSN: 2775-9687 Vol.1, No.1 Hal: 1-14. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan. Terdapat hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 71,3% dan uji hipotesis secara simultan diperoleh sig. 70,680 > 2,770.

Deffy Lestari, Edy Hartono, Sandi Nasrudin Wibowo, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, No.2 hal: 151-161 ISSN: 2599-171X 2598-9545. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. Terdapat hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien dterminasi sebesar 0,606 atau 60,6% dan sisanya sebesar 39,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Didi Wandii, Heri Sapari Kahpi, Fidziah, Zaenal Abidin, 2022 Jurnal Manajemen dan Bisnis STIE Banten Vol. 19 No. 1 Hal: 80-91 ISSN: 2503-0736. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat hasil secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 77,40% terhadap Kinerja Karyawan.

Siti Komariyah, Sulva Widya Sari, 2022 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Bakti Indonesia Vol. 1 No. 2 Hal. 105-113 ISSN: 2829-905. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 61,95% dan untuk disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,46%. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 61,95%.

Rumondang Yeremia, Nurdin, 2022 Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Krisna dwipayana Vol. 10, No. 1 ISSN: 2579-7476. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Terdapat hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,796. Artinya kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 79,6%, sisanya 20,4%.

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh, 2021 Jurnal Manajemen SDM Universitas Pamulang Vol. 4 No. 2 ISSN: 2598-9502. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat hasil dari variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Viktor Tamba, Bachtiar Arifudin Husain, 2021 Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 1 No. 3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Terdapat hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,618 atau 61,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,2% tidak diteliti.

Fahmi Susanti, Dicky Anggun Prasetya, 2021 Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 1 No. 3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat hasil penelitian disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,386 + 0,449X_1 + 0,355X_2$. Nilai koefisien diperoleh sebesar 0,766. Artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat, koefisien determinasi sebesar 58,7%.

Ade Muslimat, Hariyanty Ab Wahid, 2021 Jurnal Manajemen SDM Universitas Serang Raya, Universitas Pendidikan Sultan Idris Vol. 4 No. 2.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Terdapat hasil dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017:52) “suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Guna melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistic. nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai cronbach alpha $>$ standar kritis alpha, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrument, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konstitensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018: 168) “instrumen, dan reliabel, jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017: 47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas

pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2018: 85) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.3

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,659	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,653	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,728	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,740	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,784	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,726	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,805	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,620	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,597	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,793	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat diketahui bahwa hasil dari keseluruhan nilai rhitung $>$ rtabel 0,248. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari semua item pernyataan dalam variabel kompensasi dapat dinyatakan valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus, dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan dalam model pengujian

Tabel 4.4

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,779	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,732	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,735	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,725	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,685	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,756	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,676	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,628	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,794	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,710	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

Tabel 4.5

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,739	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,789	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,803	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,830	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,702	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,824	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,741	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,811	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,736	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,670	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

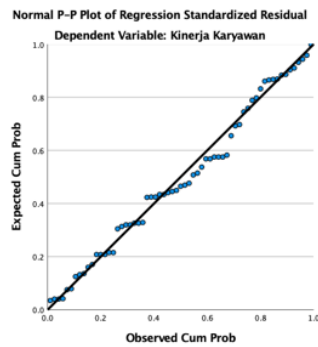
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kompensasi X1	0,891	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja X2	0,897	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,920	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Dengan demikian hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pernyataan dapat digunakan untuk pengolahan dalam penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 4. 3

Uji Normalitas grafik *probability plot (p-plot)*

Dapat dilihat dari grafik p-plot tersebut bahwa titik-titiknya menyebar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.767	1.304
	Disiplin Kerja	.767	1.304

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

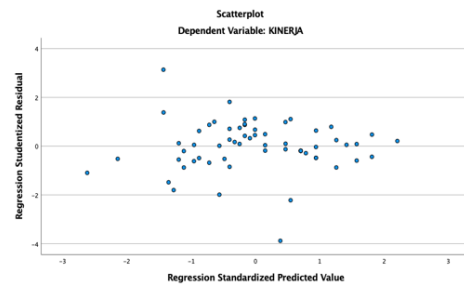
Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian yaitu:

- Nilai tolerance variabel kompensasi (X1) sebesar 0.767 > 0.10 yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen, dan nilai VIF sebesar 1.304 < 10.00 sehingga tabel kompensasi tidak terjadinya multikolinearitas.
- Nilai tolerance variabel disiplin (X2) sebesar 0.767 > 0.10 yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen, dan nilai VIF sebesar 1.304

< 10.00 sehingga tabel disiplin kerja juga tidak terjadinya multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 27

Gambar 4. 4

Uji Heteroskedastisitas *scatter plot*

Berdasarkan dari Gambar 4.4 grafik scatter plot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 8

Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.835	3.612		2.446	.017
	KOMPENSASI	.758	.096	.712	7.919	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.835 + 0,758 X1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 8.835 dapat diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) tidak ada, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8.835
- Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,758 yang diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perusahaan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan 1 unit pada kinerja karyawan sebesar 0,758 poin

Tabel 4. 9
 Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.373	3.112		3.976	.000
	DISIPLIN	.725	.090	.719	8.078	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12.373 + 0,725 X_2$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta sebesar 12.373 dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12.373.
- Nilai koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0,725 yang diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725

Tabel 4. 10

Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.208	3.364		1.846	.070
	KOMPENSASI	.432	.124	.406	3.486	.001
	DISIPLIN	.434	.117	.430	3.692	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.10 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.208 + 0,432 X_1 + 0,434 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 6.208 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6.208.
- Nilai kompensasi (X1) 0,432 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel disiplin kerja (X2),

maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,432.

- Nilai disiplin kerja (X2) 0,434 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel kompensasi (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,434.

- Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 11

Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KINERJA	KOMPENSASI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.712
	KOMPENSASI	.712	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000
	KOMPENSASI	.000	.
N	KINERJA	63	63
	KOMPENSASI	63	63

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.11 tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4. 12

Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KINERJA	DISIPLIN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.719
	DISIPLIN	.719	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.000
	DISIPLIN	.000	.
N	KINERJA	63	63
	DISIPLIN	63	63

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 yang berarti kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4. 13

Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.585	4.56362

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.14

Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.499	5.01396

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.14 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,507; maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 50,7\%) = 49,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.15

Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.509	4.96327

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.15 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,517; maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.16

Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.585	4.56362

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian Tabel 4.16 tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,598; maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya sebesar $(100 - 59,8\%) = 40,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.17

Uji Hipotesis Variabel Kompensasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.835	3.612		2.446	.017
	KOMPENSASI	.758	.096	.712	7.919	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) diperoleh nilai t hitung 7,919 > 1,998 dengan tingkat signifikan sebesar 0,017 < 0,05; maka didapat persamaannya t hitung > t tabel, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18

Uji Hipotesis Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.373	3.112		3.976	.000
	DISIPLIN	.725	.090	.719	8.078	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X2) diperoleh nilai t hitung 8,078 > 1,998 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05; maka didapat persamaannya t hitung > t tabel, yang berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.19

Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1860.404	2	930.202	44.664	.000 ^b
	Residual	1249.596	60	20.827		
	Total	3110.000	62			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS 27

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 44,664. Dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan antara kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan F hitung $44,664 > f$ tabel 3,15, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik keputusan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,835 + 0,759 X1$. Dan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $7,919 > 1,998$ artinya dengan nilai signifikansi 0,017 yang artinya bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,017 < 0,05$.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,373 + 0,725 X2$. Dan dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $8,078 > 1,998$ artinya dengan nilai signifikansi 0,000 memberi makna bahwa nilai ini kurang dari tingkat signifikansi atau $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,208 + 0,432 X1 + 0,434 X2$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 59,8%, sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi variabel lain. Hal ini di buktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $44,664 > 3,15$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Edisi Ke 1. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Agustini, A. (2019). "Pengaruh Model Pembelajaran Starter Experiment Approach terhadap Keterampilan Proses dan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VI SD". *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*. Nomor 2, Volume 3. No. 2, Halaman 62 – 73.
- [3] Arikunto Suharsimi (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Priansa, S. & D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [6] Rivai, V. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", *Dari Teori Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- [7] Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
- [8] Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- [9] Sedarmayanti.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*
- [10] *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [11] Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Keduapuluhtujuh, Oktober 2022)*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sunyoto, Danang, "Manajemen Sumber Daya Manusia". YKPN. Yogyakarta, 2017
- [13] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [14] Umar, N. Amirullah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset)* Pustaka Media Aksara Pratama
- [15] Werther, W. B. J., & Davis, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [16] Anisya, R. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*
- [17] Anandita, S. R., Kurniawan, L., & Mahendri, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Jombang*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 278-288. *Karyawan (Studi Kasus di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Bekasi Timur) (Doctoral Dissertation, Unsada)*.

- [18]Dimas Fajar, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)
- [19]Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera–Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- [20]Hertanudin, H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja serta Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Lematang Enim Cabang Tanjung Enim. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 44-60.
- [21]Ilham, N. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Indofarma Global Medika Cabang Tangerang. (Skripsi Manajemen 2015).
- [22]Indriyani, N. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi Bagian Trimming di PT. Krama Yudha Ratu Motor) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [23]Komariyah, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Pasific Harvest Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 105-113.
- [24]Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- [25]Peace, G. R., Visel, J., & Sibarani, H. F. B. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2, April), 41-46.
- [26]Pratama, H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Bank Mandiri RP Soeoro) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [27]Primadana, R. T. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kabanjahe (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- [28]Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Badan Pengelola Keuangan Haji Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 409-421.
- [29]Setiawan, A. (2021). Analisis Web E-Commerce Dan Instagram Adverting Untuk Meningkatkan Produktivitas Penjualan Lkp Smart Plus Ambarawa Pringsewu (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- [30]Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding PT FCC Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329-340.