

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Mutiasari, , Guntoro, Bayu Setyawan  
*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

## **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADHI KARYA INDAH CILACAP**

**Mutiasari<sup>1</sup>, Guntoro<sup>2</sup>, Bayu Setyawan<sup>3</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satria Purwokerto  
email: sarimutia09@gmail.com

### **Abstract**

*The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, work discipline, and work safety on the performance of employees of PT. Adhi Karya Indah Cilacap. The number of respondents in this study were 50 respondents using the survey method. The analytical tool used is multiple linear regression analysis and t-test. The results of the analysis are as follows: The variables of compensation, work discipline, and work safety have an influence on performance, this is evidenced by the t-count value of these variables is greater than the t-table value. From the results of the analysis, it can be concluded that the variables of compensation, work discipline, and work safety have an effect on the performance of employees at PT. Adhi Karya Indah Cilacap.*

**Keywords:** *Compensation, Work Discipline, Work Safety, Performance*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan menggunakan metode survei. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan uji t. Hasil analisis sebagai berikut: variabel kompensasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung dari variabel-variabel tersebut lebih besar daripada nilai t tabel. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap

**Kata kunci:** **Pengawasan, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Kinerja**

### **A. Pendahuluan**

Globalisasi mengakibatkan adanya berbagai perubahan yang menuntut tenaga kerja menguasai teknologi baru, waktu pengerjaan yang lebih efisien, perubahan tuntutan terhadap kinerja serta perubahan dalam peraturan kerja yang dapat menimbulkan situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan (Bianca et al, 2013). Memandang bahwa disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003). Kegagalan mengelola Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.

PT. Adhi Karya Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu kontraktor dan supplier, rekanan dari PT. Pertamina dan Tbbm (Terminal bahan bakar minyak ). PT. Adhi Karya Indah merupakan perusahaan yang ada di Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. PT.Adhi Karya Indah melaksanakan kegiatan usaha dalam bidang pembangunan meliputi pembangunan kontruksi gedung, jembatan dan lain lain. Dalam bidang supplier meliputi alat/peralatan/suku cadang keselamatan kerja. Dalam bidang kontraktor meliputi pembangunan kawasan industri, gedung pabrik, dan lain sebagainya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau perkerjaan yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2002). Kompensasi sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial pada prinsipnya adalah imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang berupa gaji pokok upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja, yang biasanya berupa promosi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, lingkungan dan rekan kerja yang menyenangkan (Dessler,1998 ).

Disiplin kerja adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Organisasi akan lebih efektif dan efisien jika karyawan memiliki tingkah laku disiplin yang baik, baik dari segi waktu, pekerjaan dan sebagainya.

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, kendaraan, alat kerja juga tempat kerja dan lingkungannya. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, jatuh dari ketinggian, kejeput, kejatuhan peralatan, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran. Dalam kenyataan masih banyaknya suatu organisasi yang tidak menyadari akan hal ini, dimana organisasi hanya mementingkan keuntungan yang ingin dicapai, dan tidak memperhatikan hal-hal lain seperti keselamatan kerja karyawan, padahal hal ini adalah faktor penting yang harus diperhatikan apalagi organisasi yang menjalankan usaha dalam bidang jasa dan konstruksi/ pembangunan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi disiplin kerja dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, hal ini disebabkan kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Selain itu, apabila perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

## **B. Telaah Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan aspek terpenting dalam pencapaian tujuan, pencapaian tujuan dengan cara maksimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang dirumuskan merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterine Nathania (2016), kompensasi yang dipersepsikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Damai Motor Bandar Lampung. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dengan perbandingan t hitung dengan t tabel dari variabel bahwa nilai t hitung untuk X (Kompensasi) adalah 4,543 dan t tabel pada tingkat signifikan 95% adalah 2,018 yang artinya perbandingan t hitung dengan t tabel adalah  $4,543 > 2,018$  atau t hitung lebih besar dari t tabel . Sedangkan jika dilihat dari signifikansi, hasil signifikansi dari pengujian bernilai  $0,000 < 0,05$ .

**Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan  
PT. Adhi Karya Indah Cilacap**

## 3. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2005), disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin berasal dari bahasa latin, *discipline* yang berarti

latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, begitu juga sebaliknya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikbal (2017), hasil analisis dengan menggunakan teknik *Product Moment* menunjukkan nilai  $t$  hitung = 0,466 dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ , yang berarti terbukti bahwa variabel kedisiplinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap**

4. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Rivai (2005), keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

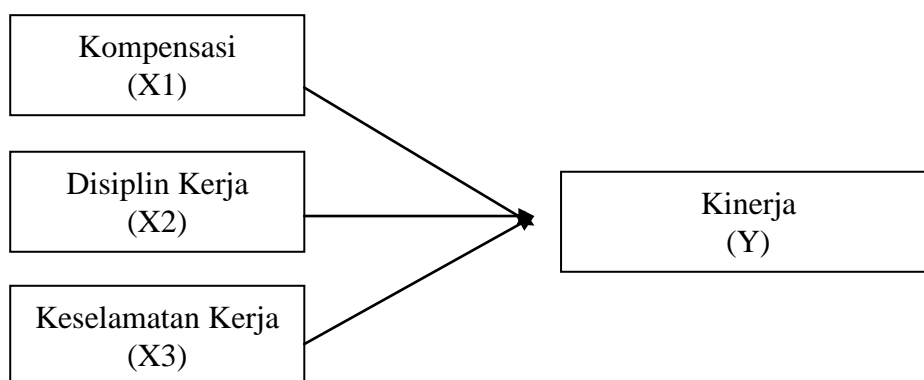
Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Firmansyah (2017) pada PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 2,002$  lebih besar jika dibanding  $t$  tabel alpha 0,05 sebesar 1,519. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani (2006) pada CV. Sahabat di Klaten, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan terdapat korelasi yang positif dan signifikan dengan koefisien korelasinya sebesar 0,357.

**Hipotesis 3: Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap**

**C. Model Penelitian**

Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap dapat digambarkan dalam model penelitian sebagaiberikut :



Gambar 1. Model Penelitian

**D. Metodologi Penelitian dan Analisis**

1. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

b. Objek Penelitian

Obyek penelitian yaitu kompensasi, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

c. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap.

d. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian yaitu PT. Adhi Karya Indah Cilacap.

e. Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap berjumlah 50 orang. Metode penentuan besarnya sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2004).

f. Sumber data

1) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa tanggapan responden terhadap hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dengan wawancara maupun dengan kuisisioner pada karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap.

2) Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka sebagai pelengkap data primer dengan cara mempelajari buku-buku literatur sebagai penunjang masalah guna memperoleh landasan teori sebagai dasar melakukan penelitian.

g. Metode Pengumpulan Data.

1) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

2) Kuesioner

Yaitu pengambilan data dengan menyusun daftar pertanyaan yang berisi tanggapan responden mengenai kompensasi, disiplin kerja, keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Daftar kuesioner ini dibuat secara tertulis.

3) Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari bahan-bahan referensi yang berupa buku buku, jurnal ilmiah, majalah, artikel

maupun laporan penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Metode Analisis

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator kinerja karyawan :

- 1) Kesesuaian hasil pekerjaan secara kuantitas dengan standar
- 2) Kesesuaian hasil pekerjaan secara kualitas dengan standar
- 3) Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan
- 4) Kehadiran karyawan dikantor selama jam kerja.
- 5) Kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan.

### b. Kompensasi ( $X_1$ )

Indikator-indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian gaji dengan UMR.
- 2) Mendapatkan insentif atau bonus
- 3) Mendapatkan asuransi ketenagakerjaan, kecelakaan dan kesehatan kerja yang diterima Karyawan.
- 4) Fasilitas yang diberikan kepada karyawan
- 5) Pendidikan dan pengalaman kerja

### c. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja/absensi
- 2) Menggunakan peralatan dengan baik
- 3) Disiplin mengenakan pakaian sesuai peraturan
- 4) Ketaatan terhadap aturan tempat kerja
- 5) Etika kerja karyawan

### d. Keselamatan kerja ( $X_3$ )

Indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan benda atau barang
- 2) Beban kerja



**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Mutiasari, , Guntoro, Bayu Setyawan  
*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- 3) Penggunaan alat pelindung diri (APD)
- 4) Hubungan yang baik antara supervisor dan karyawan.
- 5) Peraturan Keselamatan pada perusahaan

### 3. Penentuan Skor Data Responden (*Scoring*)

Untuk menganalisa data, peneliti menggunakan data kualitatif yang didapat dari karyawan melalui kuisisioner. Agar data dapat dihitung berdasarkan statistik perlu diubah menjadi data kuantitatif. Adapun caranya yaitu dengan cara menggunakan angka atau skor untuk setiap jawaban dengan menggunakan Skala Likert (Sugiyono,2004) sebagai berikut :

- |            |                            |        |
|------------|----------------------------|--------|
| a. Jawaban | SS (Sangat Setuju)         | Skor 5 |
| b. Jawaban | S (Setuju)                 | Skor 4 |
| c. Jawaban | R (Ragu-ragu)              | Skor 3 |
| d. Jawaban | TS (Tidak setuju)          | Skor 2 |
| e. Jawaban | STS (Sangat tidak Setuju ) | Skor 1 |

### 4. Teknik Analisis Data

- a. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2004), dapat diketahui dengan cara korelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - [\sum X]^2)(N\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *pearson product moment*

N = jumlah sampel

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Mutiasari, , Guntoro, Bayu Setyawan  
*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

X = nilai dari jawaban kuesioner

Y = nilai dari total jawaban

Kriteria pengujian :

Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5% = 0,05 maka :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pernyataan disebut valid.

Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  pernyataan disebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Keandalan itu perlu, sebab data yang tidak andal atau biasa tidak dapat diolah lebih lanjut.

Mencari reliabilitas digunakan dengan rumus *spearman brown* (Supranto, 2001) sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

$r_i$  = koefisien reliabilitas

$r_b$  = koefisien korelasi *product moment*

Uji reliabilitas menggunakan tingkat signifikansi 5% = 0,05 dengan derajat kebebasan (n-2) maka :

Jika  $r_i > r_{tabel}$ , berarti kuesioner dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat reliabilitas.

Jika  $r_i \leq r_{tabel}$ , berarti kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak memenuhi syarat reliabilitas.

#### 5. Pengujian Asumsi Klasik

Agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid, maka model tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik *Ordinary Least Square* (OLS) yaitu diantaranya:

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika tidak terjadi korelasi yang tidak biasa disebut non multikolinearitas.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Kriteria pengujian VIF adalah sebagai berikut (Santoso, 2002) :

VIF  $\geq$  5, berarti terdapat gejala multikolinearitas.

VIF < 5, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Kriteria pengujian matrik korelasi antar variabel bebas :

$r \geq 0,5$  , berarti terdapat gejala multikolinearitas.

$r < 0,5$ , berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear atau tidak linear secara signifikan pada variabel penelitian. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05 (Prayitno, 2008).

Apabila nilai Linearity > 0,05, berarti terjadi hubungan linear.

Apabila nilai Linearity < 0,05, berarti tidak terjadi hubungan linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan ini adalah untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain dari tabel ANOVA. Jika nilai probabilitas < nilai  $\alpha = 0,05$  atau  $t$  hitung <  $t$  tabel maka terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika nilai probabilitas > nilai  $\alpha = 0,05$  atau  $t$  hitung >  $t$  tabel maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2002).

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah (Supranto, 2001):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> : Keselamatan Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- b<sub>0</sub> : Konstanta
- e : Suatu kesalahan berdistribusi normal dengan rata-rata nol untuk tujuan perhitungan, e diasumsikan 0.

## 7. Analisis Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai **R<sup>2</sup>** yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat, (Ghozali, 2011).

Adapun rumus koefisien determinasi (Supranto, 2001) :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y + b_3 \sum x_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi
- Y : Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> : Kompensasi

- X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> : Keselamatan Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi untuk X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>

8. Uji Hipotesis/ Uji Parsial

Uji Parsial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka perlu dilakukan uji t, dengan rumus sebagai berikut (Supranto,2001):

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Keterangan:

t = nilai *t<sub>hitung</sub>*

b<sub>j</sub> = koefisien regresi

S<sub>b<sub>j</sub></sub> = standar deviasi (kesalahan baku koefisien regresi)

Dengan menggunakan *degree of freedom* (n-k) *level of significant* α = 0,05 maka kriteria hipotesis :

Ho: b<sub>j</sub> = 0 Artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: b<sub>j</sub> ≠ 0 Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ho diterima.

Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{tabel} < t_{hitung}$  maka Ho ditolak

**E. Rangkuman Hasil Penelitian**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	r <sub>tabel</sub>	Ket
1	0,812	0,837	0,859	0,788	0,279	Valid

2	0,856	0,838	0,697	0,860	0,279	Valid
3	0,727	0,856	0,866	0,873	0,279	Valid
4	0,807	0,784	0,765	0,784	0,279	Valid
5	0,715	0,816	0,723	0,827	0,279	Valid

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka semua butir pertanyaan pada variabel yang diteliti lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,279) dan semua item pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi	0,843	0,279	Reliabel
Disiplin Kerja	0,883	0,279	Reliabel
Keselamatan Kerja	0,843	0,279	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,883	0,279	Reliabel

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 perhitungan reliabilitas menunjukkan variabel kompensasi, disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan, yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r, dengan derajat kebebasan (n-2) atau (50-2) = 48 dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh angka kritis tabel sebesar 0,279. Oleh karena itu angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka kritis tabel, maka variabel kompensasi, disiplin kerja, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan tersebut dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Hasil Uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas data dengan kolmogorov smirnov

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
	Absolute	.096
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.063
	Kolmogorov-Smirnov Z	.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel 3 tersebut di atas dapat terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov  $Z \leq Z$  tabel dan nilai asymp.sig. (2-tailed)  $> \alpha$ . Nilai asymp.sig.  $0,745 > 0,05$ , maka nilai residual terstandardisasi model regresi yang disajikan dikatakan menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF
1	Kompensasi (X1)	4,889
2	Disiplin kerja (X2)	3,499
3	Keselamatan Kerja (X3)	3,585

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas suatu variabel dikatakan terdapat multikolinearitas dilihat dari nilai VIF nya. Apabila VIF lebih kecil dari 5, dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebasnya, sehingga variabel bebas yang digunakan sebagai prediktor dalam penelitian ini bersifat independen.

c. Uji Linearitas

Hasil Uji linearitas dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5. Hasil ANOVA (*overall f test*)

Hubungan	Linearity		deviation from linearity	
	F test	Sig	F test	Sig
Y * X <sub>1</sub>	218,980	0,000	1,717	0,118
Y * X <sub>2</sub>	179,558	0,000	1,566	0,155
Y * X <sub>3</sub>	165,975	0,000	1,553	0,164

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel 5 tersebut di atas terlihat bahwa uji ANOVA (*overall f test*) diperoleh linearity semua variabel < 0,05 dan *deviation from linearity* hubungan variabel independent dan dependent > 0,05 maka model berbentuk linear.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 6. Nilai t test dan sig uji *park gleyser*

No	Variabel	t	Sig
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	-0,866	0,391
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,073	0,942
3	Keselamatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,658	0,514

Sumber: Data yang diolah

Dari tabel di atas terlihat dari uji park gleyser nilai t hitung dari kompensasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan keselamatan kerja (X<sub>3</sub>), sig nya > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang disajikan tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

3. Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil perhitungan Analisa Linear Berganda

Sumber: Data yang diolah

Pada tabel 7 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:



$$Y = 0,157 + 0,327 X_1 + 0,331 X_2 + 0,349 X_3 + e$$

	Variabel	Koefisien regresi	t hitung	t tabel
1	Kompensasi ( $X_1$ )	0,327	2,922	2,013
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,331	3,844	2,013
3	Keselamatan Kerja ( $X_3$ )	0,349	3,424	2,013
Konstanta		= 0,157		
Koefisien determinasi ( $R^2$ )		= 0,885		
F hitung		= 118,436		
F tabel		= 2,807		

Arti nilai pada persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- a (konstanta) = 0,157, yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan sebesar 0,157 satuan apabila kompensasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja, sama dengan nol (0).
- $b_1$  = 0,327 artinya bahwa apabila variabel kompensasi naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel disiplin kerja, dan keselamatan kerja tetap maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,327.
- $b_2$  = 0,331 artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel kompensasi, dan keselamatan kerja tetap maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,331.
- $b_3$  = 0,349 artinya bahwa apabila variabel keselamatan kerja naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel kompensasi, dan disiplin kerja tetap maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,349.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil perhitungan Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.885	.878	1.066

Sumber: Data yang diolah

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,885 atau sebesar 88,50 persen. Artinya kontribusi pengaruh dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan keselamatan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 88,50 persen, sedangkan sisanya sebesar 11,50 persen merupakan kontribusi variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

5. Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil perhitungan uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.157	1.035		.152	.880
X1	.327	.112	.323	2.922	.005
X2	.331	.086	.359	3.844	.000
X3	.349	.102	.324	3.424	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9 diperoleh diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 2,922. Dengan menggunakan *level of significance* 95% atau  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan sebesar  $n-k = 46$  diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari t tabel ( $2,922 > 2,013$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , sehingga variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik

kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

Berdasarkan tabel 9 diperoleh  $t_{2\text{hitung}}$  variabel disiplin kerja sebesar 3,844. Dengan menggunakan *level of significance* 95% atau  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Jadi  $t_{2\text{hitung}}$  lebih besar dari t tabel ( $3,844 > 2,013$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , sehingga variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Maka hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

Berdasarkan tabel 9 diperoleh  $t_{3\text{hitung}}$  variabel keselamatan kerja sebesar 3,424. Dengan menggunakan *level of significance* 95% atau  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013. Jadi  $t_{3\text{hitung}}$  lebih besar dari t tabel ( $3,424 > 2,013$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , sehingga keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik keselamatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

## **F. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai  $t_1$  hitung untuk kompensasi sebesar 2,922 dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha =$

0,05/2) atau 0,025 di peroleh nilai t tabel sebesar 2,013 sehingga  $t_1$  hitung > dari t tabel. Maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai  $t_2$  hitung untuk disiplin kerja sebesar 3,844 dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05/2$ ) atau 0,025 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013 sehingga  $t_2$  hitung > dari t tabel. Maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

3. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai  $t_3$  hitung untuk keselamatan kerja sebesar 3,424 dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05/2$ ) atau 0,025 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,013 sehingga  $t_3$  hitung > dari t tabel. Maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap **diterima.**

Implikasi pada penelitian ini adalah :

1. PT. Adhi Karya Indah Cilacap sebaiknya dapat meningkatkan variabel kompensasi, dengan cara, meningkatkan gaji karyawan seperti menjadi lebih tinggi dari UMR, memberikan insentif atau bonus bagi karyawan yang berprestasi, mengupayakan adanya asuransi ketenagakerjaan, kecelakaan dan kesehatan kerja kepada karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.
2. PT. Adhi Karya Indah Cilacap sebaiknya meningkatkan disiplin kerja dengan cara mengadakan dan mengaktifkan absensi secara optimal supaya kegiatan operasional dapat berjalan tepat waktu, dan sebaiknya perusahaan juga melakukan kegiatan rutin sosialisasi dalam penggunaan peralatan kerja

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Mutiasari, , Guntoro, Bayu Setyawan  
*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

serta mendisiplinkan karyawan untuk mengenakan pakaian kerja sesuai aturan yang berlaku. Perusahaan juga perlu untuk meningkatkan etika kerja karyawan yang lebih baik lagi, sehingga sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan diharapkan kinerja meningkat.

3. PT. Adhi Karya Indah Cilacap sebaiknya dapat meningkatkan variabel keselamatan kerja dengan cara lebih memperhatikan rambu-rambu terkait dengan penempatan barang dan sebaiknya ditempel disetiap ruang penempatan barang, yang berguna untuk mengingatkan karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan karyawan dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) agar tidak berdampak negatif. Penggunaan APD/alat pelindung diri secara konsisten dan juga penempatan barang sesuai dengan aturan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

#### **Daftar Pustaka**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2002. *Manajemen Motivasi*. Universitas Trisakti, Jakarta.
- B.Siswanto Sastrohadiwiriyo.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan:Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Firmansyah Afrizal. 2017. "*Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi, Jawa Timur
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. BP Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikbal Muhamad. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Swiss Belhotel Danum, Palangkaraya.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Rajawali pers, Jakarta.
- Moekijat. 2005, *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju, Bandung.
- Nathania Chaterine . 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. PD. Damai Motor, Bandar Lampung.
- Panggabean, Mutiara S.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

**AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi**  
Mutiasari, , Guntoro, Bayu Setyawan  
*Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan . . .*  
Edisi: vol. 3 no. 2 (2020)  
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo, Yogyakarta.
- Santoso. 2002. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2004). *Belajar Analisis Data Sampel*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*. Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press, Jakarta.