

Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Main Office PT Kanindo Makmur Jaya)

Alif Putra Yuda¹, Suharnomo²

^{1,2} Faculty of Economics and Business, Universitas Diponegoro, Indonesia

*Email korespondensi: alifputra.yuda@students.undip.ac.id

Abstract

The aim of this research is to examine the influence of work discipline, occupational health and safety (K3), and compensation on the performance of PT Head Office employees. Kanindo Makmur Jaya, sampling from the population was determined using non-probability sampling and the sample size was 96 respondents. The method used to analyze the data is multiple linear regression analysis. The results obtained show that work discipline, occupational health and safety (K3), and compensation influence employee performance.

Keywords: work discipline, occupational health and safety (K3), and compensation

Saran sitasi: Yuda, A. P., & Suharnomo. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pegawai Main Office PT Kanindo Makmur Jaya). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(01), 1157-1164. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i1.8736>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i1.8736>

1. PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Realitanya kondisi saat ini SDM memiliki peran penting dalam suatu lembaga dan diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2019), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga fisiknya.

Sumber daya manusia memiliki suatu peran yang besar bagi kesuksesan organisasi. Peranan sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Parashakti et al (2018) juga menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi dari sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan dapat melalui pengukuran kinerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan (Harahap & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil berbeda ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan (Tusholihah et al., 2019). Dalam jurnal tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja

sendiri maupun bersumber dari organisasi. Salah satunya adalah penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Mangkunegara dalam (Nan Wangi, 2020) berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan Makmur.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jayaputra & Sriathi, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian dengan hasil serupa juga ditemukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) yang juga menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nan Wangi, 2020) yang menemukan hal sebaliknya yaitu tidak ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja, terdapat juga faktor lain yang berasal dari eksternal pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja, faktor tersebut adalah kompensasi pegawai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Jika dilihat dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi ini merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atau kontribusi yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan (Pratama & Ridwan, 2020).

Karyawan akan merasa puas dan semangat dalam bekerja, apabila kompensasi yang diterimanya dirasa sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Namun, apabila kompensasi yang diterima dirasa kurang sesuai maka karyawan akan malas dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Iswara & Subudi, 2017). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus membuat sistem kebijakan kompensasi yang tepat, layak dan adil.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Adhi, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Pratama & Ridwan, 2020) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara (Riyadi, 2011) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang negatif pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan mendasarkan pada riset gap di atas maka dapat dikatakan bahwa perlu diteliti lebih lanjut hubungan disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga judul yang diangkat pada penelitian ini adalah analisis pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Objek yang diteliti adalah PT. Kanindo Makmur Jaya.

fenomena yang sekarang sedang di hadapi PT. Kanindo Makmur Jaya dari aspek sumber daya manusia yaitu rendahnya kinerja karyawan tercemar dari rendahnya hasil kuantitas dan kualitas yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan yang saat ini sedang dihadapi PT. Kanindo dapat dilihat dari data absensi karyawan pada rentang satu tahun terakhir.

Penelitian ini mengambil disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja, dan kompensasi sebagai variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa: 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo. 2) pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo. 3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas (Fatmala et al., 2019). Penilaian kinerja dilakukan untuk meminimalkan sikap yang tidak seharusnya dan pencapaian akan tugas yang dibebankan kepadanya dilakukan melalui penghargaan maupun hukuman. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian kinerja karyawan yang efektif akan mengevaluasi

prestasi dan menginspirasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran (Siregar et al., 2020).

Disiplin Kerja

Menurut (Arianti & Karmila, 2019) disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Mardiana & Paryanti, 2021). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mempermudah dan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuannya:

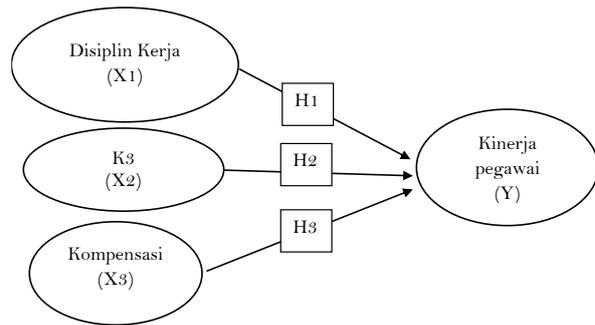
Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut (Nan Wangi, 2020) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting bagi perusahaan, karena berdampak pada kecelakaan dan penyakit kerja bukan hanya merugikan karyawan dan perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Ryani dalam (Parashakti & Putriawati, 2020) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan (Pratama & Ridwan, 2020). (Hasibuan, 2019) membedakan kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya
- H₂ : Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya
- H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian seluruh pegawai *main office* pada PT. Kanindo Makmur Jaya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai *main office* pada PT. Kanindo Makmur Jaya. Jumlah populasi pada penelitian ini sejumlah 128. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili), Penentuan

sampel dihitung dengan rumus slovin, dan didapatkan hasil sejumlah 96 sampel.

Uji statistik yang digunakan meliputi pengujian instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, pengujian model penelitian meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi.

3. PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n-2$ dengan alpha 0,05, n merupakan jumlah sampel. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas menggunakan 30 sampel, maka $(n) = 30$ dan besarnya df dapat dihitung $30-2 = 28$ dan alpha 0,05 didapat r tabel = 0,361. Berdasarkan uji validitas dinyatakan semua item valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Disiplin kerja	X1.1	0,524	0.361	Valid
	X1.2	0,713	0.361	Valid
	X1.3	0,675	0.361	Valid
	X1.4	0,728	0.361	Valid
	X1.5	0,645	0.361	Valid
	X1.6	0,511	0.361	Valid
	X1.7	0,568	0.361	Valid
	X1.8	0,798	0.361	Valid
Kesehatan dan keselamatan kerja	X2.1	0,405	0.361	Valid
	X2.2	0,634	0.361	Valid
	X2.3	0,457	0.361	Valid
	X2.4	0,761	0.361	Valid
	X2.5	0,514	0.361	Valid
	X2.6	0,559	0.361	Valid
	X2.7	0,657	0.361	Valid
	X2.8	0,597	0.361	Valid
	X2.9	0,675	0.361	Valid
	X2.10	0,614	0.361	Valid
Kompensasi	X3.1	0,605	0.361	Valid
	X3.2	0,602	0.361	Valid
	X3.3	0,458	0.361	Valid
	X3.4	0,815	0.361	Valid
	X3.5	0,700	0.361	Valid
	X3.6	0,507	0.361	Valid
Kinerja pegawai	Y.1	0,659	0.361	Valid
	Y.2	0,640	0.361	Valid
	Y.3	0,618	0.361	Valid

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
	Y.4	0,465	0.361	Valid
	Y.5	0,559	0.361	Valid
	Y.6	0,613	0.361	Valid
	Y.7	0,497	0.361	Valid
	Y.8	0,460	0.361	Valid
	Y.9	0,767	0.361	Valid
	Y.10	0,485	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disebarkan diketahui semua item kuesioner yang disusun memiliki nilai r hitung yang lebih dari nilai r tabel (0,361) sehingga semua item yang disusun dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu instrumen apakah reliabel digunakan secara terus menerus, instrumen yang reliabel menggambarkan data yang sama dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,70. Berdasarkan uji reliabilitas konstruk instrumen penelitian yang disusun memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,70, sehingga dinyatakan reliabel dan mampu untuk digunakan secara terus menerus.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Signifikansi	Ket
Disiplin kerja (X1)	0,801	0,60	Reliabel
K3 (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,677	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,774	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

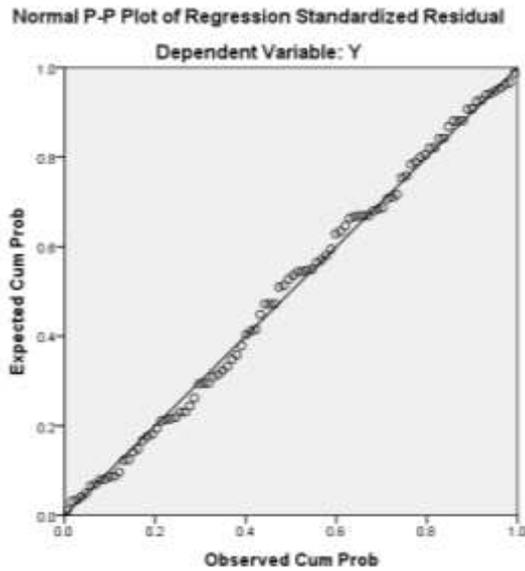
Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 sehingga semua item dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik ini diperlukan agar data yang diolah adalah sah (tidak terjadi penyimpangan) serta terdistribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini terdapat dua kriteria dalam uji normalitas, yaitu menggunakan normal Probability Plot dan Kolmogorov-smirnov.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik normal probability plot hasil uji, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.64207096
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.429
Asymp. Sig. (2-tailed)		.993

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,429 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,993. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal karena hasil yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independent. Jika toleransi > 0,1 dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolonieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 5. Multicollinearity Test

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	4.308	3.140		1.372	.173		
X1	.950	.047	.825	20.099	.000	.710	1.408
X2	.095	.036	.114	2.661	.009	.656	1.525
X3	.170	.059	.116	2.885	.005	.746	1.341

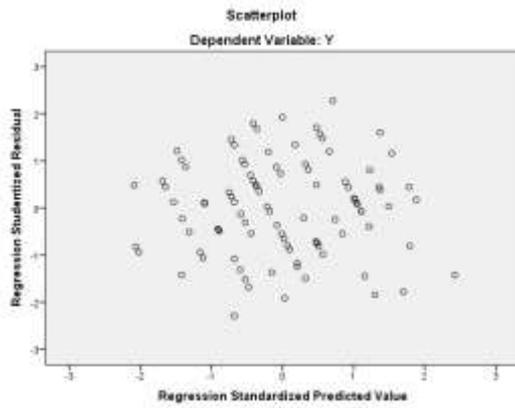
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari hasil perhitungan tolerance antar variabel independent diketahui variabel independent memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi antar variabel independent, sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolonieritas, sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena memenuhi asumsi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual atau satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Apabila titik-titik pada *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan jika probabilitas signifikan > 5% maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Scatter Plot

Berdasarkan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6. Glejser Test Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.352	1.762		.767	.445
X1	.008	.027	.038	.309	.758
X2	.015	.020	.093	.724	.471
X3	-.032	.033	-.116	-.964	.337

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat kolom sig, bahwa variable X1, X2, dan X3 memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam pengujian.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual pada variabel dependen.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan. Jika angka probabilitas signifikan > 0,05 maka tidak terdapat

pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika angka probabilitas signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7. Uji Statistik t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.308	3.140		1.372	.173
X1	.950	.047	.825	20.099	.000
X2	.095	.036	.114	2.661	.009
X3	.170	.059	.116	2.885	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan data di atas, maka model persamaan regresi terbentuk pada uji regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 4,308 + 0,825 (X_1) + 0,114 (X_2) + 0,116 (X_3) + 0,337.$$

Interprestasinya:

- Nilai α merupakan konstanta sebesar 4.308 yang artinya kinerja akan tetap meningkat sebesar 4.308 tanpa peparuh variabel independent.
- e_1 merupakan error untuk mendapatkan nilai tersebut digunakan rumus sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{(1-R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1-0,886)}$$

$$e_1 = 0, 337$$
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,825 bernilai positif, Setiap terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,825 satuan apabila variabel lainnya diasumsikan tetap, dengan nilia signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis pertama dinyatakan **diterima**.
- Koefisien regresi untuk variabel K3 (X_2) sebesar 0,114 bernilai positif, Setiap terjadi kenaikan variabel K3 sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja sebesar 0,114 satuan apabila variabel lainnya diasumsikan tetap, dengan nilia signifikansi $0,009 < 0,05$ maka hipotesis kedua dinyatakan **diterima**.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,116 bernilai positif, Setiap terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan pelanggan sebesar 0,116 satuan apabila variabel

lainnya diasumsikan tetap, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hipotesis ketiga dinyatakan **diterima**

Koefisien Determinasi (Uji Statistik R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Koefisien Determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan apakah variabel bebas yang diikuti oleh variabel terikat pada proposi yang sama.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.890	.886	1.669

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,886 yang artinya perhitungan 88,6% yang diartikan ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, K3, dan kompensasi sebesar 88,6%, sedangkan 11,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. 11,4% diperoleh dari $100\% - 88,6\% = 11,4\%$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin kerja mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya.
- K3 mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya.
- Kompensasi mempunyai pengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai *main office* PT. Kanindo Makmur Jaya

5. REFERENSI

Adhi, L. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. *Undergraduate Thesis Universitas Sanata Dharma*, 6, 5–9.

Arianti, N. D., & Karmila. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Maritim*, 1(1).

Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

Hasibuan, H. M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*.

Iswara, W., & Subudi, M. (2017). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 251484.

Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA, SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7). <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group head PT Jasamarga Jalan Layang Cikampek. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).

Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>

Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M. (2018). Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). *KnE Social Sciences*, 3(10), 419–429. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3392>

Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/JIMT>

Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Al-Qasd*, 2, 117–131.

- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Sianipar, R. T. (2020). Dampak disiplin kerja terhadap optimalisasi kinerja pegawai (Studi kasus pada Bagian Administrasi Pemerintah Umum Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar). *Sorot*, 15(2), 65. <https://doi.org/10.31258/sorot.15.2.65-74>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P. P., Lestari, F. I., Fadl, M., & Sobari, A. M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>