

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN, KEPUASAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. CONSOLIDATED  
ELECTRIC POWER ASIA**

Diajukan Oleh

**Nur Asfayani**

4516012109



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2020**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Consolidated Electric Power Asia

Nama Mahasiswa : Nur Asfayani  
Stambuk/NIM : 4516012109

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen


Tempat Penelitian : PT Consolidated Electric Power Asia

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH  
NIDN. 0907077003

  
Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., MM  
NIDN. 0931127501

**Mengetahui dan mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH  
NIDN. 0907077003

  
Indrayani Nur, S.Pd, SE., M.Si  
NIDN. 0905097702

Tanggal Pengesahan .....

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Asfayani

NIM : 4516012109

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Consolidated Electric Power Asia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

2020



*Nur Asfayani*  
Nur Asfayani

**THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, SATISFACTION, WORK  
RELATIONSHIPS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT  
CONSOLIDATED ELECTRIC POWER ASIA**

**ARRANGED BY:  
NUR ASFAYANI**

***Management Department Faculty of Economics and Business  
Bosowa University***

**ABSTRACT**

*Nur Asfayani. 2016. Skripsi. The Influence of Discipline, Satisfaction, Work Relationships on Employee Performance at PT Consolidated Electric Power Asia, (Supervised by H. A. Arifuddin Mane and Lukman Setiawan).*

*This study aims to study, analyze and interpret; 1) The effect of work discipline on performance; 2) The effect of job satisfaction on performance; 3) The effect of work relations on performance.*

*This research is descriptive quantitative using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 42 people. Methods of data collection were carried out by distributing questionnaires, observation and interviews. This study was analyzed with the help of SPSS 23 software.*

*The results of this study concluded that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on performance 2) Job satisfaction has a positive and significant effect on performance 3) Work relations have a positive and significant effect on performance 4) Work discipline, job satisfaction, and work relations are together have a positive and significant effect on employee performance at PT Consolidated Electric Power Asia.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Relationships and Employee Performance*

**PENGARUH DISIPLIN, KEPUASAN, HUBUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT CONSOLIDATED  
ELECTRIC POWER ASIA**

**OLEH :**

**NUR ASFAYANI**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Nur Asfayani.2016. Skripsi. Pengaruh Disiplin, Kepuasan, Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia, (Dibimbing oleh H. A. Arifuddin Mane dan Lukman Setiawan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi; 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja; 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja; 3) Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan *software* SPSS 23.

Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 3) Hubungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja 4) Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan hubungakerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Hubungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## KATA PENGANTAR

**Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia”** sebagai tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar. Tak lupa pula iringan salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, karena perjuangan dan keikhlasannya sehingga manusia berada dalam hidayah Allah SWT.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak, sehingga melalui kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, bimbingan serta saran yang sangat bermanfaat selama proses penulisan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua orang tua dan wali penulis, Bapak Syamsu Alam, Asnita Said, H.Muh Said dan Hj. Indo Masse yang telah melahirkan, membesarkan, memberikan dukungan moril serta memberikan doa secara tulus dan penuh kesabaran kepada penulis, serta menyekolahkan dan membiayai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., MM. sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi masukan dan motivasi, serta berdiskusi dengan penulis untuk kelancaran penulisan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah, beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah membantu penulis terkait pengurusan administrasi.
7. Seluruh teman mahasiswa, khususnya mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, yang telah mendukung penulis dari awal berkuliah hingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Abdul Mukit Sanrang selaku Sr. Operation Manager PT Consolidated Electric Power Asia beserta karyawannya, atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT. Aamiin ya rabbal alamin.

**Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar,

2020

**BOSOWA**

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kerangka Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Pengertian Hubungan Kerja .....	10
2.1.3 Pengertian Displin Kerja .....	17
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	22
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	26

2.2 Kerangka Pikir .....	29
2.3 Hipotesis.....	30

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 31**

3.1.Daerah dan Waktu Penelitian.....	31
3.2.Metode Pengumpulan Data.....	31
3.3.Jenis Data .....	32
3.4.Populasi dan Sampel .....	32
3.5.Metode Analisis .....	33
3.6.Defenisi Operasional.....	36

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	38
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
4.1.2 Profil Perusahaan PT Consolidated Electric Power Asia...	40
4.1.3 Struktur Organisasi PT Consolidated Electric Power Asia	42
4.1.4 Tugas dan wewenang .....	42
4.1.5 Visi, Misi dan Nilai PT Consolidated Electric Power Asia	44
4.1.6 Gambaran Umum Responden .....	45
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	46
4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	46
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	48
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	51
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis .....	54
4.3 Pembahasan .....	59

4.3.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan .....	59
4.3.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	60
4.3.3	Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	61
4.3.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

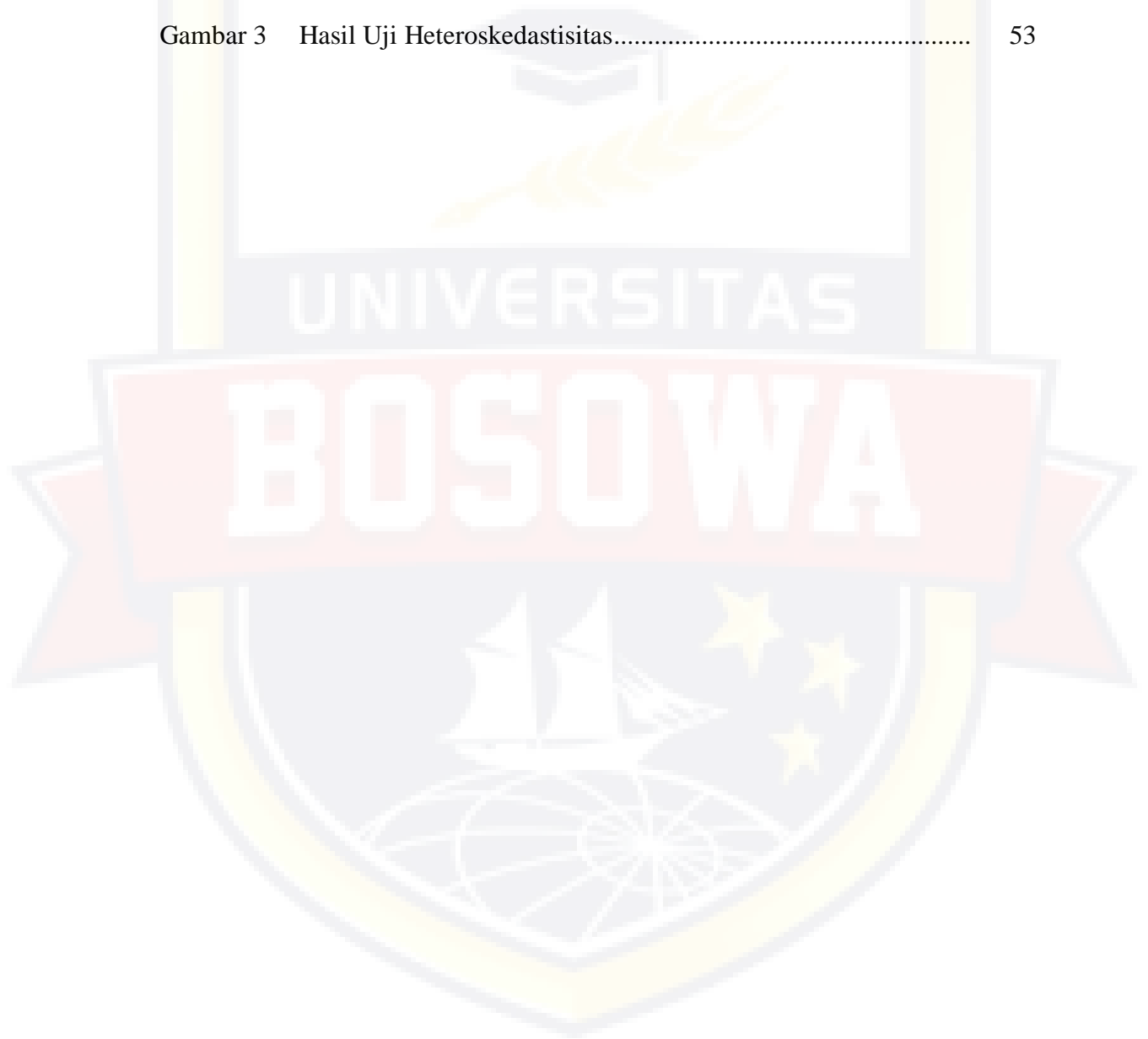
## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi dan Pengembalian Kuesioner.....	45
Tabel 2	Jenis Kelamin Responden .....	45
Tabel 3	Tingkat Pendidikan Responden .....	45
Tabel 4	Analisis Statistik Deskriptif .....	46
Tabel 5	Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 6	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 8	Model Persamaan Regresi .....	54
Tabel 9	Hasil Uji $R^2$ .....	55
Tabel 10	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	56
Tabel 11	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	57

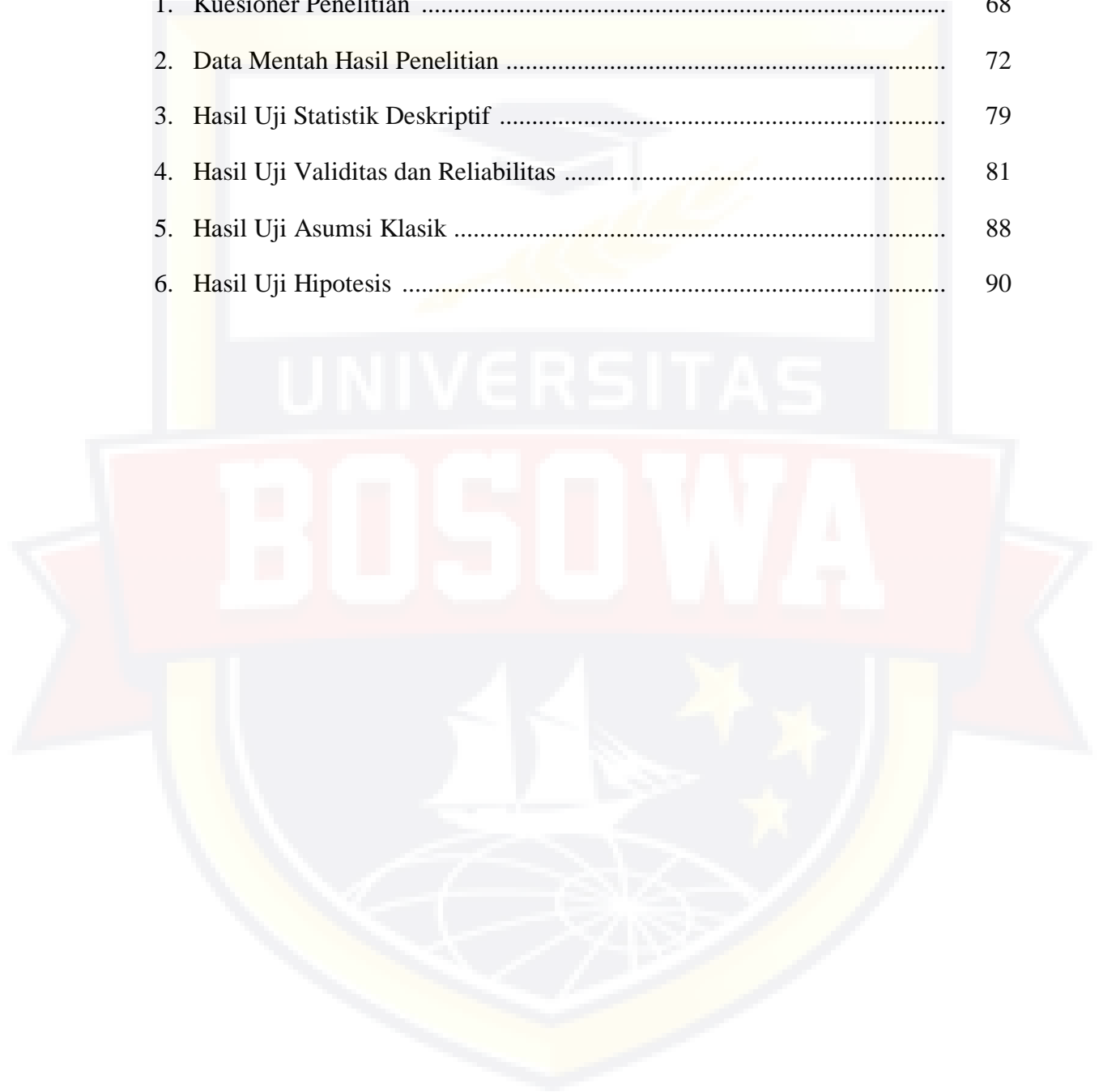
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pikir.....	29
Gambar 2	Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian .....	68
2. Data Mentah Hasil Penelitian .....	72
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	79
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
5. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	88
6. Hasil Uji Hipotesis .....	90



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dalam dunia bisnis semakin ketat ditandai dengan persaingan produk semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi kepada staff atau karyawan perusahaan. Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan koefisien dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena

kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Perusahaan juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh manajer yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012, p. 3) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Douglas (2006) menyatakan bahwa, suatu perusahaan lebih cenderung mencari Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional. Nimalathanan, (2005) menyatakan, keberhasilan perusahaan dapat ditinjau dari kinerja perusahaan terkait pengolahan sumber daya yang dimilikinya karyawan yang lebih cepat dan lebih baik dalam bekerja, sehingga diperlukan karyawan dengan kinerja (job performance) yang lebih tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007 : 21).



Usaha perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang mencakup: hubungan kerja, tingkat kesejahteraan, kepemimpinan, disiplin kerja, partisipasi, pendidikan, dan kepuasan kerja.

Kekurang berhasilan memelihara hubungan yang serasi dan harmonis ini akan merugikan banyak pihak dan tidak terbatas hanya pihak manajemen. Tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata karyawan dalam kaitannya dengan disiplin kerja yang dimilikinya. Disiplin kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan bisa lebih baik lagi.

Menurut Singodimejo dalam (Mulyadi, 2015) mengatakan “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Disiplin kerja menjadi pendorong karyawan agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin.

Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2014). Setiap individu dalam perusahaan

dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya.

Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, hubungan antara atasan dan karyawan lain, ketegasan dan sanksi hukum, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin.

Hubungan kerja merupakan hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian (Manulang, 2006:130). Hal ini didukung oleh Hayward (2005) mengatakan bahwa hubungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja. Salah satu segi hubungan antara perusahaan dengan karyawannya menyangkut apa yang lazim dikenal dengan istilah hubungan kerja (*employed relation*). Pemeliharaan hubungan pekerja

dalam rangka keseluruhan proses manajemen SDM berkisar pada pemikiran bahwa hubungan yang resasi dan harmonis antara manajemen dengan karyawan yang terdapat dalam perusahaan mutlak perlu ditumbuhkan, dijagakan dipelihara demi kepentingan bersama dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja terhadap setiap karyawan.

PT. Consolidated Electric Power Asia Limited adalah merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang didirikan berdasarkan akta perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa penunjang Ketenagalistrikan, Pertambangan Minyak Bumi dan Gas Alam, PT. Consolidated Electric Power Asia Limited bekerja sama dengan PT. Energi Wirabuana Cakra dan beroperasi dengan nama PT. Consolidated Electric Power Asia Sulawesi (PT. Cepa Sulawesi) yang didirikan pada tanggal 21 Juli 2011 dan pengesahan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-43091.AH.01.02. Tahun 2012 Tertanggal 23 April 2012.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. CEPA memiliki komitmen untuk memastikan seluruh proses berjalan dengan cara aman, efisien dan ramah terhadap lingkungan. Proyek listrik Sengkang akan memberikan berbagai

manfaat bagi pemerintah, PLN dan pertumbuhan ekonomi masyarakat Sulawesi Selatan, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan gas alam akan mengurangi ketergantungan pada bahan bakar minyak, mengurangi biaya bahan bakar pembangkit listrik dan berwawasan lingkungan.
2. Proyek ini akan menyediakan pembangkit listrik yang efisien dan handal untuk memenuhi kebutuhan listrik saat ini dan di masa yang akan datang bagi Sulawesi Selatan.
3. Investasi swasta pada proyek ini akan mengurangi kebutuhan modal investasi dan pinjaman PLN untuk pengadaan listrik.
4. Proyek ini akan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia selama tahap pembangunan maupun pengoperasian.
5. Proyek ini akan menyediakan pelatihan dan transfer teknologi bagi pekerja lokal.
6. Pembangunan dan penyerahan jaringan transmisi 150 KV dan gardu listrik ke PLN akan memperluas jaringan interkoneksi PLN dan meningkatkan distribusi listrik.

Pembangkit listrik Sengkang adalah proyek yang ikut melestarikan lingkungan karena menggunakan bahan bakar yang paling bersih, yaitu gas alam. Bahan bakar ini memiliki dampak minimal terhadap lingkungan dan memiliki tingkat emisi yang sangat rendah. Keuntungan-keuntungan penggunaan gas alam adalah terjaganya kualitas dan keamanan lingkungan, tingkat emisi yang rendah, penggunaan air yang terbatas, tingkat gangguan suara yang rendah, limbah produksi yang minimal dan tanpa residu.

Pembangkit listrik ini sangat efisien karena adanya pemanfaatan sisa panas dari gas turbin untuk menghasilkan uap yang selanjutnya digunakan untuk menghasilkan listrik melalui turbin uap.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISPLIN, KEPUASAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CONSOLIDATED ELECTRIC POWER ASIA”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia?
3. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia?
4. Apakah hubungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti dan pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja, terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan dan pengambilan keputusan khususnya mengenai disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya. Hasibuan (2005:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan

dalam usaha meningkatkan dukungan karyawan terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

### **2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2010:825), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.



## 1. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

### 1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

### 2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

### 3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006:611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.
- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya

menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

### **3. Manfaat disiplin kerja**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta, benda, mesin, peralatandan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengkoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **4. Macam – macam Disiplin Kerja**

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (self-dicipline) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri. Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan insight. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi.

## **5. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

### **a. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan

langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994).

1. Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak.

2. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya.

3. Disiplin karena internalisasi Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

## b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

### **2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi lahir dan batin seseorang dalam melakukan pekerjaan. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

George dan Jones dalam Priansa menyatakan (2014:291) “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”. Yang berarti bahwa

kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan pengertian dari kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya., kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### **1. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2009) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

b. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

c. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

d. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.



e. Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

f. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

g. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Menurut Usman (2009) indikator kepuasan kerja adalah: kebebasan memanfaatkan waktu luang, kebebasan bekerja secara mandiri, kebebasan bergaul, gaya kepemimpinan atasan langsung, kompetensi pengawas, tugas yang diterima, kesempatan bertindak terhadap orang lain, persiapan kerja, kebebasan memerintah, kebebasan memanfaatkan kemampuan, kebebasan menerapkan peraturan yang berlaku, gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, kebebasan mengambil keputusan, kesempatan menggunakan metode kerja, kondisi kerja yang mendukung, kerja sama, penghargaan terhadap prestasi dan perasaan pekerja terhadap prestasinya.

## 2. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009) faktor kepuasan kerja adalah :

a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.

- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
  - b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
  - c. Berat ringannya pekerjaan
  - d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
  - e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
  - f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
3. Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (1985: 112) yaitu sebagai berikut: 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan. 2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survey. 3) Membaiknya sikap karena survey dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg. 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang

dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya. 5) Data bagi serikat pekerja.

6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

#### **4. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja**

Adanya analisis kepuasan kerja dapat memberikan manfaat khususnya untuk para atasan atau pimpinan. Analisis ini digunakan sebagai penilaian yang positif maupun negatif sehingga dapat digunakan sebagai langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan yang tepat bagi pimpinan. Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Davis & Newstorm (1985: 112) yaitu sebagai berikut.

- a. Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan.
- b. Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survey.
- c. Membaiknya sikap karena survei dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg.
- d. Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya.
- e. Data bagi serikat pekerja.
- f. Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

## 5. Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Keith Davis dan John W. Newstorm (1985: 112) yaitu sebagai berikut: 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan. 2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survey. 3) Membaiknya sikap karena survey dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg. 4) Kebutuhan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melaksanakan tugasnya. 5) Data bagi serikat pekerja. 6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

### 2.1.4 Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Widjaja, hubungan kerja(employee relations) merupakan hubungan kerja sama antar semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Kegiatan ini menitik beratkan kepada hubungan antara pemimpin perusahaan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. yang dalam hal ini mencangkup kepada bentuk kegiatan penempatan dan pemindahan karyawan, penerimaan pegawai baru, kenaikan pangkat, dan kondidate karyawan pemutusan kerja, pensiun dan jaminan sosial. (Widjaja, 2005: 26)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah

yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

### **1. Indikator Hubungan Kerja**

- 1) Perhatian atasan
- 2) Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas
- 3) Perlu adanya motivasi dari atasan
- 4) Keterkaitan pekerjaan dengan atasan
- 5) Kebersamaan sesama karyawan
- 6) Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah
- 7) Dukungan antar karyawan
- 8) Toleransi dalam penggunaan saran / prasarana
- 9) Hubungan karyawan baru dengan senior

### **2. Maksud dan tujuan hubungan kerja**

Maksud dan tujuan implementasi employee relations, antara lain sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan dalam komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.
- c. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.
- d. Sebagai sarana media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi

serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan). (Ruslan, 2014:277-278)

### **3. Faktor- faktor yang mempengaruhi hubungan kerja**

#### **a. Hubungan dengan atasan**

Hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengarkan pendapat bawahannya, yang bias menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

#### **b. Hubungan dengan rekan kerja**

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja dan kepuasan kerja para karyawan tersebut. Sebaliknya rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan.

### **4. Kegiatan hubungan kerja**

Kegiatan employee relations dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program, antara lain sebagai berikut (Ruslan, 2014 : 278):

#### **a. Program Pendidikan dan pelatihan**

Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (skill)

karyawan, dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasapelayanan dan lain sebagainya.

b. Program motivasi kerja berprestasi

Program tersebut dikenal dengan istilah Achievement Motivation Training (AMT), dimana melalui pelatihan tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi kerja serta disiplin karyawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas tinggi.

c. Program penghargaan

Program penghargaan yang dimaksud adalah upaya pihak perusahaan (pimpinan) dalam memberikan suatu penghargaan kepada karyawan, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdian pekerjaan

d. Program acara khusus (Special Event)

Yaitu merupakan suatu program khusus yang sengaja dirancang diluar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka even tulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba, hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua para karyawannya. Kegiatan dan program tersebut, dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama di antara sesama karyawan dan pimpinan.

e. Program Kesejahteraan karyawan

Program yang dirancang khusus untuk kesejahteraan karyawan suatu perusahaan, biasanya meliputi asuransi kesehatan, jaminan dana pensiun, fasilitas kendaraan dinas, rumah dinas dan lain-lain.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.



## 1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

## 2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

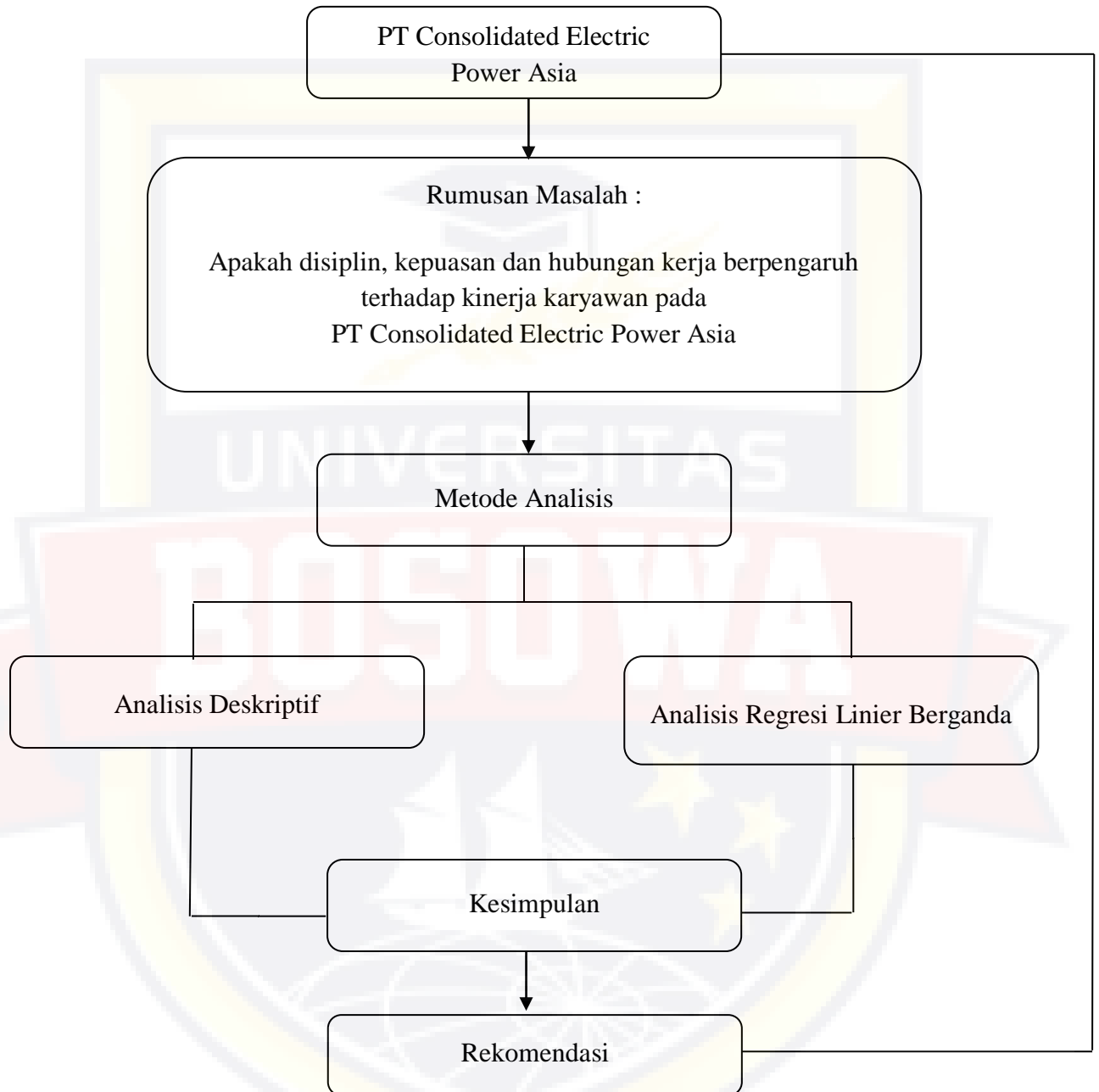
Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

## 2.2 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

### 2.3 Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis, yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Consolidated Electric Power Asia.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Consolidated Electric Power Asia.
- H3 : Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Consolidated Electric Power Asia.
- H4 : Disiplin, kepuasan dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Consolidated Electric Power Asia.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah Penelitian dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Consolidated Electric Power Asia yang berlokasi di Jl. PLTGU Sengkang, Desa Patila Pammana, Wajo P.O.Box 28 Sengkang 90900 Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai bulan Juli tahun 2020.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **3.2.1 Penelitian Kepustakaan**

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

##### **3.2.2 Penelitian Lapangan**

###### **1. Metode Observasi**

Observasi merupakan jenis pengumpulan data dengan cara mengamati langsung dan mencatat hasil temuan-temuan secara sistematis dan selektif. Observasi juga dipahami sebagai “andalan perusahaan etnografi” (Werner & Schoepfle, 1987: 257). Maksudnya adalah observasi merupakan proses pengamatan sistematis dari aktivitas manusia dan pengaturan fisik dimana

kegiatan tersebut berlangsung secara terus menerus dari lokus aktivitas bersifat alami untuk menghasilkan fakta.

## 2. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230).

## 3. Wawancara

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

### 3.3 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan PT Consolidated Electric Power Asia.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di PT Consolidate Electric Power Asia.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi atau universe yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia sebanyak 53 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2004:23) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan karena semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel jumlah populasinya kecil, sehingga jumlah sampel yaitu 53 orang responden.

### 3.5 Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.0, Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti juga melakukan berbagai uji statistik untuk keakuratan penyajian pengolahan data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### 2. Analisis Regresi Berganda Linier

Menurut Danang Sunyoto (2011:61), analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel

bebas (X1 Hubungan kerja, X2 Disiplin kerja, X3 Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Karyawan). Rumus Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

X3 = Hubungan Kerja

e = Error

### 3. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya pengujian regresi linier berganda, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dari rumusan masalah yang diajukan, prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau nilai signifikan uji F  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel-variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.



b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai signifikan uji F  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 2. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan ini untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel secara individual (parsial) terhadap sebuah variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  (Ghozali, 2011):

a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikan uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang artinya variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang artinya variabel bebas yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

## 3. Penentuan Variabel Dominan

Menurut Yamin (2013 : 37) untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari Displin Kerja (X1),Kepuasan Kerja (X2), dan Hubungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT Consolidated Electric Power Asia, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien refresi yang distandardkan ( $\beta$ ) atau standartized of coefisiefisient beta dari masing-masing variable bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien ( $\beta$ ) beta terbesar merupakan variabel bebas yang dominan

pengaruhnya terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan PT Consolidated Elctric Power Asia).

#### 4. Definisi Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016 : 136) skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan dengan pemberian skor antara lain:

- a. Nilai 5 : untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Nilai 4 : untuk jawaban Setuju (S)
- c. Nilai 3 : untuk jawaban Cukup Setuju (CS)
- d. Nilai 2 : untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Nilai 1 : untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

### 3.6 Definisi Operasional

1. Disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu

bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

2. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Hubungan kerja adalah untuk menciptakan bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya.

**BOSOWA**



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Untuk mengantisipasi peningkatan kebutuhan tenaga listrik, mulai tahun 1992 Pemerintah Indonesia mengundang partisipasi pihak swasta dalam pengadaan tenaga listrik. Proyek listrik swasta ini dikenal dengan nama Independent Power Producer (IPP). Di masa awal PT Energi Sengkang dimiliki oleh Energy Equity Corporation yang merupakan perusahaan Australia, El Paso Energy International sebuah perusahaan dari Amerika Serikat dan PT Trihasra Sarana Jaya Purnama yang merupakan perusahaan lokal Indonesia, Ketiga perusahaan ini menanamkan investasi dengan membangun proyek pembangkit listrik melalui subsidiary-nya yaitu PT Energi Sengkang (PT ES) dan sekaligus membangun proyek Kampung Baru Gas Field (Onshore) sebagai penyuplai gas alam untuk bahan bakar pembangkit listrik melalui subsidiary yang lain yaitu PT Energy Equity EPIC Sengkang (PT EEES).

Pada Oktober 2006 Energy World Corporation (EWC) yang juga perusahaan modal asing yang berkantor pusat di Hong Kong membeli saham kepemilikan El Paso Energy International.

Gas alam yang diproduksi oleh PT Energy Equity Epic Sengkang yang berlokasi di Kampung Baru Kecamatan Gilireng kemudian disalurkan melalui pipa bawah tanah sepanjang 29 km ke PT Energi Sengkang yang berlokasi di

Patila Kecamatan Pammana untuk dijadikan sebagai bahan bakar untuk menghasilkan energi Listrik, Energi Listrik tersebut kemudian disalurkan ke jaringan listrik tegangan tinggi PLN 150 KV dalam sisten interkoneksi yang telah menghubungkan jaringan listrik di Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sebagian Sulawesi Tengah dan Sebagian Sulawesi Tenggara.

Proyek pembangkit listrik ini di mulai pada tanggal 23 April 1996 dengan diadakannyapenandatanganan Power Purchase Agreement (PPA) antara PT Energi Sengkang dengan PT PLN dan pada tanggal 27 September 1997 mulailah Pembangkit listrik Sengkang beroperasi secara komersial dengan kapasitas 85 MW Open Cycle Power Plant (2 x 42.5 MW ALSTOM Gas Turbine). Dan Selanjutnya tanggal 12 September 1998 ada tambahan 60 MW dari Turbin uaptotal kapasitas PLTGU Sengkang adalah 135 MW Combined Cycle Power Plant (Block 1).

Tanggal 19 September 2002 dilakukan Penandatanganan Amandemen PPA untuk rencana penambahan daya 60 MW sehingga total kapasitas menjadi 195 MW (Additional 60 MW Simple Cycle Block II) dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 17 November 2008. Selanjutnya pada 12 November 2010, Dilakukan penandatanganan Amandemen PPA menjadi 315 MW dengan adanya rencana penambahan kapasitas 120 MW untuk Block II menjadi 180 MW Combined Cycle Power Plant. Dan pada tanggal 15 September 2013 mulailah PLTGU Sengkang beroperasi secara komersial dengan kapsitas 315 MW.

Pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit listrik ini diserahkan kepada pihak kontraktor O&M, dimana sejak tahun 1997 – 12 Maret 2012 jasa

pengoperasian dan pemeliharaan diserahkan kepada PT Alstom Power Energy System Indonesia dan sejak tanggal 13 Maret 2012 pengoperasian dan pemeliharaan diserahkan kepada PT Consolidated Electric Power Asia (PT CEPA)

#### **4.1.2 Profil Perusahaan PT Consolidated Electric Power Asia**

Consolidated Electric Power Asia Limited adalah merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang didirikan berdasarkan akta perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa penunjang Ketenagalistrikan, Pertambangan Minyak Bumi dan Gas Alam, Di Indonesia Consolidated Electric Power Asia Limited bekerja sama dengan PT Energi Wirabuana Cakra dan beroperasi dengan nama PT Consolidated Electric Power Asia Sulawesi (PT CEPA Sulawesi) yang didirikan pada tanggal 21 Juli 2011 dan pengesahan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-43091.AH.01.01.Tahun 2011 tertanggal 25 Agustus 2011 dan berubah nama menjadi PT Consolidated Electric Power Asia (PT CEPA) berdasarkan akta perubahan nama tanggal 08 Maret 2012 dan pengesahan perubahan nama dari keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-20933.AH.01.02.Tahun 2012 Tertanggal 23 April 2012

Dalam menjalankan bisnisnya PT CEPA memiliki komitmen untuk memastikan seluruh proses berjalan dengan cara yang aman, efisien dan ramah terhadap lingkungan. Proyek listrik Sengkang akan memberikan berbagai manfaat bagi pemerintah, PLN dan pertumbuhan ekonomi masyarakat Sulawesi Selatan, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

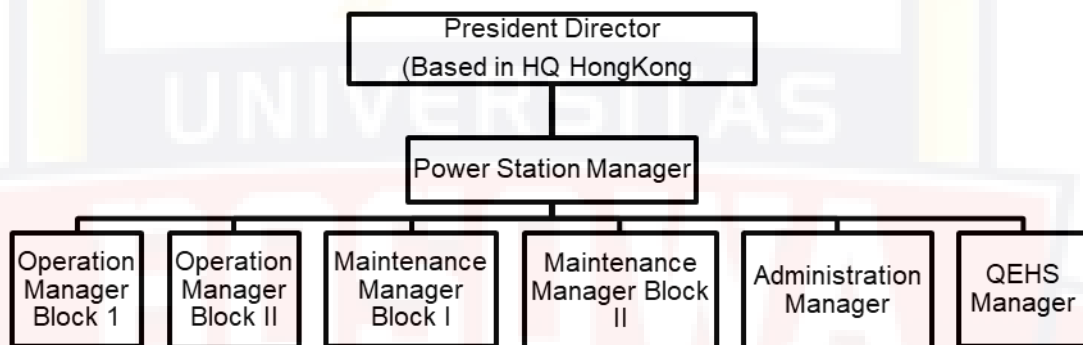
1. Pemanfaatan gas alam akan mengurangi ketergantungan pada bahan bakar minyak, mengurangi biaya bahan bakar pembangkit listrik dan berwawasan lingkungan.
2. Proyek ini akan menyediakan pembangkit listrik yang efisien dan handal untuk memenuhi kebutuhan listrik saat ini dan di masa yang akan datang bagi Sulawesi Selatan.
3. Investasi swasta pada proyek ini akan mengurangi kebutuhan modal investasi dan pinjaman PLN untuk pengadaan listrik.
4. Proyek ini akan menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia selama tahap pembangunan maupun pengoperasian.
5. Proyek ini akan menyediakan pelatihan dan transfer teknologi bagi pekerja lokal.
6. Pembangunan dan penyerahan jaringan transmisi 150 KV dan gardu listrik ke PLN akan memperluas jaringan interkoneksi PLN dan meningkatkan distribusi listrik.

Pembangkit listrik Sengkang adalah proyek yang ikut melestarikan lingkungan karena menggunakan bahan bakar yang paling bersih, yaitu gas alam. Bahan bakar ini memiliki dampak minimal terhadap lingkungan dan memiliki tingkat emisi yang sangat rendah. Keuntungan-keuntungan penggunaan gas alam adalah terjaganya kualitas dan keamanan lingkungan, tingkat emisi yang rendah, penggunaan air yang terbatas, tingkat gangguan suara yang rendah, limbah produksi yang minimal dan tanpa residu. Pembangkit listrik ini sangat efisien karena adanya pemanfaatan sisa

panas dari gas turbin untuk menghasilkan uap yang selanjutnya digunakan untuk menghasilkan listrik melalui turbin uap.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Consolidated Electric Power Asia

PT Consolidated Electric Power Asia dipimpin oleh seorang President Director yang berkantor pusat di Hongkong dan untuk menjalankan bisnis O&M sehari – hari dipimpin oleh seorang Power Station Manager yang berkantor di Sengkang site dan dibantu oleh lima Manajer Departemen.



#### 4.1.4 Tugas dan Wewenang

##### a. Power Station Manager

Bertanggung jawab terhadap jalannya seluruh proses bisnis Operation and Maintenance perusahaan, Meyakinkan bahwa Plant beroperasi secara maksimum untuk mencapai atau melebihi garansi kontraktual dan Bertanggung terhadap perencanaan bisnis tahunan

##### b. Operation Manager

Operation Manager Bertanggung jawab atas kegiatan pengoperasian Plant termasuk integrasi dengan beberapa kegiatan Maintenance dalam pemenuhan dengan persyaratan – persyaratan



keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan, O&M Contract dan persyaratan – persyaratan lain dari pemerintah

c. Maintenance Manager

Maintenance Manager bertanggung jawab untuk aktifitas pemeliharaan Plant termasuk mengidentifikasi semua persyaratan pemeliharaan dan terintegrasi dalam perencanaan jangka panjang, Maintenance Manager adalah penanggung jawab utama dalam persiapan dan pelaksanaan semua aktifitas pemeliharaan yang sifatnya major overhaul

d. Administration Manager

Bertanggung jawab untuk meyakinkan implementasi dari semua proses administrasi di Plant yang meliputi fungsi administration personnel (Job Description, Employment, Payroll), Finance & accounting, Legal & Formalities dan general affair (Transportation, Meals, Accomodation)

e. QEHS Manager

QEHS manager bertanggung jawab untuk memastikan bahwa Sistem manajemen terpadu yang meliputi Quality Environment Health dan Safety terbangun, terimplementasi dan terpelihara di Plant dan meyakinkan bahwa semua aktifitas yang dilakukan di plant sesuai dengan persyaratan peraturan yang berlaku.

#### 4.1.5 Visi, Misi dan Nilai PT Consolidated Electric Power Asia

a. Visi dari PT Consolidated Electric Power Asia

Menjadi perusahaan Operation dan Maintenance untuk pembangkit listrik yang paling di hargai dan dihormati melalui pencapaian kinerja terdepan dalam industri pembangkit listrik

b. Misi dari PT Consolidated Electric Power Asia

Membangun perusahaan Operation dan Maintenance untuk pembangkit listrik yang berkelanjutan, yang mampu memberikan laba tertinggi kepada para pemegang saham dan menjadi yang terdepan dibidang keselamatan kerja, Perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial

c. Nilai dari PT Consolidated Electric Power Asia

- Bertindak atas dasar Integritas, Kepercayaan dan rasa hormat
- Menghargai Kreativitas, tekad untuk menjadi yang terbaik dan komitmen untuk bertindak
- Mewujudkan kepemimpinan dibidang keselamatan dan kesehatan kerja, Perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial
- Mengembangkan karyawan untuk menjadi yang terbaik
- Mengutamakan dan mewujudkan kerja tim serta komunikasi yang terbuka dan jujur
- Mendukung perubahan yang positif dengan mendorong inovasi dan menerapkan praktek kerja yang telah disepakati.

#### 4.1.6 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada PT. Consolidated Electric Power Asia yang berlokasi di Jl. PLTGU Sengkang, Desa Patila Pammana, Wajo P.O.Box 28 Sengkang 90900 Sulawesi Selatan, Indonesia. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di PT. Consolidated Electric Power Asia.

**Tabel 1. Distribusi dan Pengembalian Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	53
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	0
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	53

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

#### d. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Consolidated Electric Power Asia. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	35	66,04%
2	Wanita	18	33,96%
	Jumlah	75	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

53 responden yang merupakan karyawan dari PT. Consolidated Electric Power Asia yang terdiri dari 35 karyawan atau 66,04% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 18 karyawan atau 33,96%.

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	S1	46	86,79%
2	S2	5	9,44%
3	S3	0	0%
4	Lainnya	2	3,77%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Consolidated Electric Power Asia yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 46 karyawan atau 86,79% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 karyawan atau 9,44% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat pendidikan lainnya sebanyak 2 karyawan atau 3,77% dan S3 sebanyak 0 karyawan atau 0%.

## 4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

**Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	53	17.00	25.00	22.0755	2.48727
Kepuasan Kerja (X2)	53	16.00	25.00	21.4151	2.14327
Hubungan Kerja (X3)	53	19.00	30.00	27.0755	2.63737
Kinerja Karyawan (Y)	53	21.00	30.00	25.9434	2.02309
Valid N (listwise)	53				

Sumber : Output SPSS, 2020

Tabel 4 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 4 diatas  $X_1$  memiliki nilai minimum 17, nilai maksimum 25, dan mean 22,0755 dengan 5 item pertanyaan maka ( $22,0755 : 5 = 4,4151$ ) sehingga 4,4151 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,48727 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

2) Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 5 diatas  $X_2$  memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 25, dan mean 21,4151 dengan 5 item pertanyaan maka ( $21,4151 : 5 = 4,28302$ ) sehingga 4,28302 di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,14327 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

### 3) Hubungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel 5 diatas  $X_3$  memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 30, dan mean 27,9434 dengan 6 item pertanyaan maka ( $27,0755 : 6 = 4,5126$ ) sehingga 4,5126 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,63737 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

### 4) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas Y memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 30, dan mean 25,9434 dengan 6 item pertanyaan maka ( $25,9434 : 6 = 4,3239$ ) sehingga 4,3239 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,02309 dari nilai rata-rata total jawaban responden.

## 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

### 1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson correlation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dengan 53 responden yaitu  $df = (N-2)$  tingkat signifikansi 0,05 (uji dua arah) sebesar 0,2706.

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas pada empat variabel yang terdiri dari Disiplin (DK), Kepuasan Kerja (K), Hubungan Kerja (HK), dan Kinerja Karyawan (KK).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

	<b>Butir Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	DK1	0,632	0,2706	VALID
	DK2	0,839	0,2706	VALID
	DK3	0,834	0,2706	VALID
	DK4	0,872	0,2706	VALID
	DK5	0,860	0,2706	VALID
X2	K1	0,662	0,2706	VALID
	K2	0,729	0,2706	VALID
	K3	0,778	0,2706	VALID
	K4	0,900	0,2706	VALID
	K5	0,866	0,2706	VALID
X3	HK1	0,806	0,2706	VALID
	HK2	0,794	0,2706	VALID
	HK3	0,696	0,2706	VALID
	HK4	0,790	0,2706	VALID
	HK5	0,829	0,2706	VALID
	HK6	0,492	0,2706	VALID
Y	KK1	0,420	0,2706	VALID
	KK2	0,673	0,2706	VALID
	KK3	0,768	0,2706	VALID
	KK4	0,794	0,2706	VALID
	KK5	0,762	0,2706	VALID
	KK6	0,458	0,2706	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

## 2) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,870	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,841	Reliabel
Hubungan Kerja ( $X_3$ )	0,835	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2020

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.



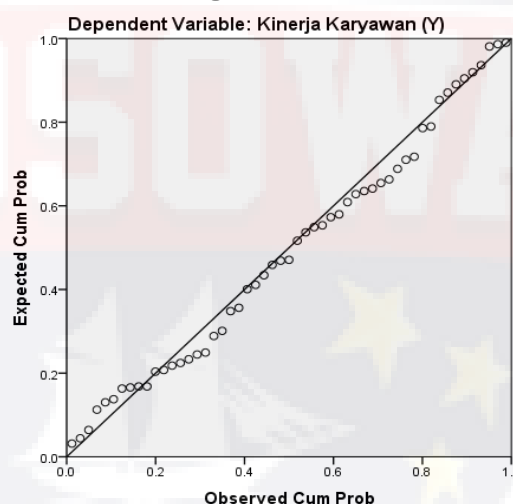
### 4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Ouput SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu

model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.669	1.495
Kepuasan Kerja (X2)	.973	1.028
Hubungan Kerja (X3)	.677	1.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Ouput SPSS, 2020

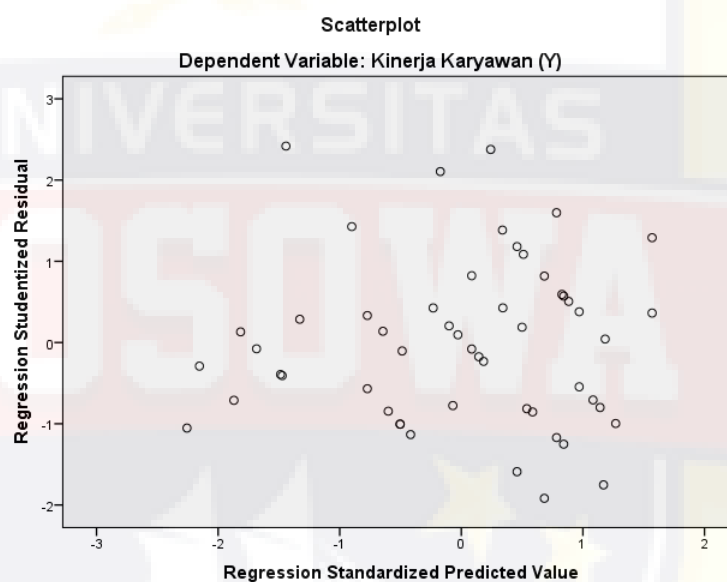
Berdasarkan tabel 7, terlihat bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Ouput SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja.

#### 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 8. Model Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.849	2.173		2.231	.030
1					
Disiplin Kerja (X1)	.316	.077	.389	4.099	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.170	.074	.180	2.286	.027
Hubungan Kerja (X3)	.387	.072	.504	5.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Ouput SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 4,849 + 0,316 X_1 + 0,170 X_2 + 0,387 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 4,849 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 4,849 satuan.
- b) Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) adalah 0,316 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan

sebesar 0,316 jika nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

c) Koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_2$ ) adalah 0,170 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,170 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

d) Koefisien regresi hubungan kerja ( $b_3$ ) adalah 0,387 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,387 jika nilai variabel  $X_3$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel hubungan kerja ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi/baik hubungan kerja diantara karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

## 2) Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 9. Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.687	1.13200

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Ouput SPSS, 2020

Dari tabel 9 di atas terdapat angka R sebesar 0,840 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan ketiga variabel independennya sangat kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,801 - 1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,705 atau 70,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

## 3) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	150.041	3	50.014	39.030	.000 <sup>b</sup>
Residual	62.790	49	1.281		
Total	212.830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Output SPSS, 2020

Tabel 10 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Nilai F yang bernilai +39,030 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

#### 4) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4.849	2.173			2.231	.030
1						
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.316	.077	.389		4.099	.000
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	.170	.074	.180		2.286	.027
Hubungan Kerja (X <sub>3</sub> )	.387	.072	.504		5.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Ouput SPSS, 2020

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Disiplin (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Hubungan Kerja (X<sub>3</sub>) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* yang bernilai +4,099 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,027 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t* yang bernilai +2,286 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini



berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t$  yang bernilai +5,348 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan. .

Disiplin kerja dapat dibentuk melalui latihan, pendidikan atau kebiasaan dengan keteladanan tertentu. Selain mengkomunikasikan aturan dengan baik, manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi para bawahannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyalah harusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

#### **4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi

kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan (*need fulfilment*), perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan perolehannya dari tempat kerja, nilai pekerjaan terhadap individu, keseimbangan penghargaan dan faktor genetik.

Kerja yang secara mental menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

Kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern serta peralatan yang memadai. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

#### **4.3.3 Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik

hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sebaliknya rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan

Selain itu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengarkan pendapat bawahannya, yang bias menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

#### **4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, kepuasan kerja dan hubungan kerja maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang

secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dan pekerjaan mereka. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Sebaliknya rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi/baik hubungan kerja diantara karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, kepuasan kerja dan hubungan kerja maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada karyawan yang bekerja pada PT. Consolidated Electric Power Asia. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variable baru selain dalam penelitian ini agar lebih mengetahui faktor - faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Consolidated Electric Power Asia terkait untuk lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini terkait dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.

Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Widjaja Tunggal. 2005. Internal Auditing, Edisi Lima. Yogyakarta: BPFE
- Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. (2012). Buku ajar perilaku keorganisasian. Denpasar: Graha Ilmu.
- Brigham, J.C. 1994. Social Psychology. Edisi 2. New York : Harper Collins Publishers.
- Bungin, Burhan. (2009). Metodologi penelitian kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan. Jakarta : Kencana
- Danang Sunyoto, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Davis, Keith, & Newstrom, John, W. 2002. Organizational Behavior At Work. 11 edition. New York. Mc Graw – Hill.
- Didit Darmawan. 2015. Metodologi Penelitian, Metromedia
- Douglas B. Currivan. 2006 The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover”, University of Massachussets, Boston, MA, USA.
- Edy Sutrisno, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ghozali, I. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. Semarang : Universitas Diponegoro. 2012
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara (2003). Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta



- Jasin, A. 1989. Peningkatan Pembinaan Disiplin Nasional dalam sistm dan Pola Pendidikan nasional. Dalam Analisis CSIS. No. 4 Tahun XVII, Juli-Agustus 1989. Jakarta : Centre for Strategic and International Studies.
- Kuncoro, Mudrajat. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3". Jakarta: Erlangga. 2009
- Keith Davis & John W. Newstorm. (1985). Perilaku dalam Organisasi (Alih Bahasa: Agus Dharma). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Malhotra, Naresh K. "Riset Pemasaran". Edisi ke empat jilid I, Indeks, Jakarta:. 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2006. Manajemen Personalialia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media
- Nimalathasan,Balasundaram.2005. EmployeeJob Satisfaction and Performance: The Case of the People's Bankin theJaffnaPeninsula, Sri Lanka. Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri LankaVol.1, No.1, Hal.44.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Junni. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi."Paham Analisa Statistik dengan SPSS". Yogyakarta: Mediakom. 2010
- Rivai, Veithzal. 2004. Kiat Memimpin dalam Abad ke-21. Jakarta : Grafindo2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- Ruslan, Rosady. 2014. Manajemen Public Relations &Media Komunikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saranya, Kamala. 2014. Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance –A General Perspective. Vol. 2 (2).

- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, L.(2020, Mei 20). Effect Knowledge Sharing and Mechanism Structure as a Moderator On Effect Emotional Intelligence and Conflict Team to Team Perfomance. Journal of Critical Reviews, 7 no 13, 894-899. Retrieved 20, from <http://jurnal.unpad.ac.id/index.php/AKS/artice/viewFile/212/208>
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono, 2016. Statistika Untuk Penelitian. CV Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta. 2012
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.(2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). Praktik SPSSUntuk Kasus. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Sunyoto, Danang. (2011). Praktik SPSSUntuk Kasus. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika
- Veithzal Rivai,2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Warner Oswald, & Schoepfle, G. Mark, Systematic Fieldwork: Ethnographic Analysis and Data Management, Journal of Ethnographic Analysis and Data Management, Vol. 1,Julie Ahern: Sage Publication, 1987, hlm. 1-15.
- Wibowo, Agung. 2012. Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, M, 2013. Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran. Jakarta: Referensi (GP Press Group).



**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Lampiran : Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I Karyawan PT Consolidated Electric Power Asia

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Displin, Kepuasan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Consolidated Electric Power Asia”** Untuk itu, perkenankan saya :

**Nama : Nur Asfayani**

**Nim/STB : 4516012109**

**Status : Mahasiswa Program S1 Universitas Bosowa Makassar**

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

**Nur Asfayani**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
 JenisKelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan  
 Usia :  
 PendidikanTerakhir :

**II. PETUNJUK PENGISIAN:**

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (√) pada salah satu dari angka 1 hingga angka 5, sebagaiberikut :

- 5 :Sangat Setuju  
 4 :Setuju  
 3 :Cukup Setuju  
 2 :Tidak Setuju  
 1 :Sangat Tidak Setuju

B. Setelah Bapak/Ibu/Sdr/I selesai mengisi kuesioner maka dimohon untuk mengembalikannya kepada saya (peneliti)

**DISPLIN KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Datang lebih awal dari waktu yang ditentukan					
2	Mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan					
3	Menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu					
4	Melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
5	Mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					

**KEPUASAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
2	Bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan					
3	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
4	Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah					

	sesuai					
5	Hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja					

**HUBUNGAN KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Hubungan dengan atasan sudah terjalin baik dan tidak ada masalah					
2	Atasan selalu memberikan bimbingan kepada bawahannya					
3	Atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang di lakukan apabila hasilnya memuaskan					
4	Adanya suasana keakraban antara atasan dan bawahan					
5	Rekan kerja bersikap ramah dan terbuka dalam bekerja					
6	Apabila ada masalah-masalah dalam bekerja,selalu di bicarakan dan di selesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja					

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat di capai dengan baik					
2	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
3	Tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku					
4	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
5	Mengerjakan tugas dengan teliti					
6	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja					



**LAMPIRAN 2**  
**DATA MENTAH**  
**HASIL PENELITIAN**

Responden	Disiplin Kerja (X1)						
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	TX1	Rata-rata
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	4	4	4	4	20	4
3	5	4	4	5	4	22	4.4
4	4	4	4	4	4	20	4
5	4	4	4	4	4	20	4
6	5	5	5	5	5	25	5
7	4	4	4	4	4	20	4
8	5	4	5	4	5	23	4.6
9	4	5	5	5	5	24	4.8
10	5	5	4	5	4	23	4.6
11	5	5	5	5	5	25	5
12	4	5	5	5	5	24	4.8
13	4	5	5	5	5	24	4.8
14	5	5	5	5	5	25	5
15	4	5	5	5	5	24	4.8
16	5	5	5	5	5	25	5
17	4	4	4	4	4	20	4
18	4	5	5	5	5	24	4.8
19	4	4	4	5	5	22	4.4
20	5	5	5	5	5	25	5
21	4	4	4	4	4	20	4
22	5	5	5	5	5	25	5
23	4	5	4	5	5	23	4.6
24	4	4	4	5	5	22	4.4
25	4	4	5	5	5	23	4.6
26	4	4	4	5	5	22	4.4
27	5	5	5	5	5	25	5
28	5	5	5	5	5	25	5
29	4	5	5	5	5	24	4.8
30	5	5	5	5	5	25	5
31	4	5	5	5	5	24	4.8
32	4	4	4	5	5	22	4.4
33	4	4	4	4	4	20	4
34	4	5	5	5	5	24	4.8
35	5	5	5	5	5	25	5
36	4	5	5	4	4	22	4.4
37	5	5	5	5	5	25	5
38	5	4	4	4	4	21	4.2
39	5	5	5	5	5	25	5
40	4	4	4	4	4	20	4
41	4	5	5	4	3	21	4.2



42	4	4	4	3	4	19	3.8
43	4	4	3	3	4	18	3.6
44	3	4	4	3	3	17	3.4
45	4	4	5	4	5	22	4.4
46	4	4	4	4	3	19	3.8
47	5	4	4	3	4	20	4
48	4	3	4	4	4	19	3.8
49	4	4	3	4	3	18	3.6
50	4	3	4	3	3	17	3.4
51	4	4	3	4	4	19	3.8
52	4	4	4	4	4	20	4
53	4	3	4	4	4	19	3.8

Responden	Kepuasan Kerja (X2)						Rata-rata
	K1	K2	K3	K4	K5	TX2	
1	5	5	5	5	5	25	5
2	4	5	5	5	5	24	4.8
3	4	5	5	5	5	24	4.8
4	4	4	4	4	5	21	4.2
5	5	5	4	4	4	22	4.4
6	4	4	4	4	4	20	4
7	3	4	4	4	4	19	3.8
8	4	4	5	4	4	21	4.2
9	4	4	5	5	5	23	4.6
10	5	4	5	5	4	23	4.6
11	4	4	5	5	5	23	4.6
12	5	5	4	5	5	24	4.8
13	4	4	5	5	5	23	4.6
14	4	4	5	5	5	23	4.6
15	4	5	5	5	5	24	4.8
16	4	4	4	4	4	20	4
17	4	4	4	4	4	20	4
18	3	4	5	5	5	22	4.4
19	5	5	5	5	5	25	5
20	3	4	4	4	4	19	3.8
21	3	4	4	4	4	19	3.8
22	4	3	4	4	4	19	3.8
23	4	4	5	5	5	23	4.6
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	4	4	4	20	4
26	4	4	3	4	4	19	3.8
27	4	5	4	4	4	21	4.2
28	4	4	4	4	4	20	4

29	4	4	4	4	4	20	4
30	5	5	4	4	4	22	4.4
31	3	4	4	4	4	19	3.8
32	4	4	4	4	4	20	4
33	3	4	4	4	4	19	3.8
34	4	4	4	4	4	20	4
35	5	4	4	5	5	23	4.6
36	4	5	5	5	5	24	4.8
37	5	4	5	4	4	22	4.4
38	4	5	4	4	4	21	4.2
39	5	5	5	5	5	25	5
40	4	4	4	4	4	20	4
41	3	3	4	3	3	16	3.2
42	5	5	5	5	5	25	5
43	3	4	4	4	4	19	3.8
44	4	4	4	5	5	22	4.4
45	4	4	5	5	5	23	4.6
46	4	4	4	4	4	20	4
47	4	4	4	4	4	20	4
48	4	4	4	4	4	20	4
49	3	3	4	4	4	18	3.6
50	4	4	5	5	5	23	4.6
51	4	5	5	5	5	24	4.8
52	4	5	5	5	5	24	4.8
53	4	4	4	4	4	20	4

Responden	Hubungan Kerja (X3)							Rata-rata
	HK1	HK2	HK3	HK4	HK5	HK6	TX3	
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	5	5	5	5	5	5	30	5
3	5	5	5	4	5	5	29	4.83
4	4	4	5	4	4	4	25	4.17
5	5	5	5	5	5	5	30	5
6	4	4	4	4	4	5	25	4.17
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	5	5	5	4	4	5	28	4.67
9	5	5	5	5	5	5	30	5
10	4	4	4	5	4	5	26	4.33
11	5	5	5	5	5	4	29	4.83
12	4	4	4	4	4	5	25	4.17
13	4	4	5	5	4	5	27	4.5
14	5	5	4	4	4	4	26	4.33

15	5	5	4	5	4	5	28	4.67
16	4	5	5	5	5	5	29	4.83
17	4	4	5	5	4	4	26	4.33
18	5	5	5	5	5	5	30	5
19	4	5	5	5	5	5	29	4.83
20	5	5	5	5	5	5	30	5
21	4	4	5	5	4	5	27	4.5
22	5	5	5	5	5	5	30	5
23	4	4	5	4	4	5	26	4.33
24	5	5	4	5	4	4	27	4.5
25	4	4	5	5	5	5	28	4.67
26	5	5	5	5	5	4	29	4.83
27	5	5	5	5	5	5	30	5
28	4	5	5	5	5	5	29	4.83
29	4	4	4	5	4	5	26	4.33
30	5	5	5	5	5	5	30	5
31	5	5	5	5	5	5	30	5
32	5	5	5	5	5	5	30	5
33	4	4	5	5	5	5	28	4.67
34	5	5	5	5	5	5	30	5
35	4	4	4	4	5	5	26	4.33
36	4	5	5	5	5	5	29	4.83
37	5	5	4	4	5	4	27	4.5
38	4	5	4	4	4	5	26	4.33
39	5	5	5	5	5	5	30	5
40	4	5	5	4	4	4	26	4.33
41	4	4	4	4	4	4	24	4
42	4	5	5	4	4	5	27	4.5
43	4	4	4	4	4	5	25	4.17
44	4	4	5	3	3	4	23	3.83
45	4	4	4	4	5	5	26	4.33
46	4	4	5	5	5	5	28	4.67
47	3	4	5	3	3	4	22	3.67
48	5	5	4	5	4	5	28	4.67
49	3	4	3	4	4	4	22	3.67
50	3	4	4	4	4	5	24	4
51	3	3	3	3	3	4	19	3.17
52	3	4	3	5	5	5	25	4.17
53	3	4	3	4	3	5	22	3.67

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							Rata-rata
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TY	
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	4	4	4	5	5	4	26	4.33
3	4	4	5	5	5	5	28	4.67
4	4	4	4	4	5	5	26	4.33
5	4	4	5	5	5	5	28	4.67
6	4	4	4	4	5	4	25	4.17
7	4	4	4	4	4	4	24	4
8	4	4	4	5	5	5	27	4.5
9	4	4	5	5	5	5	28	4.67
10	4	4	5	5	5	4	27	4.5
11	4	4	5	5	5	4	27	4.5
12	4	4	4	5	5	4	26	4.33
13	4	4	5	5	5	4	27	4.5
14	4	5	5	5	5	4	28	4.67
15	4	4	5	5	5	5	28	4.67
16	4	4	4	5	5	4	26	4.33
17	4	4	4	4	4	5	25	4.17
18	4	4	4	5	5	5	27	4.5
19	4	5	5	5	5	5	29	4.83
20	4	4	5	5	5	4	27	4.5
21	4	4	4	4	5	4	25	4.17
22	4	4	5	5	5	5	28	4.67
23	4	4	4	5	5	4	26	4.33
24	4	4	5	5	5	5	28	4.67
25	5	5	5	5	5	4	29	4.83
26	4	4	4	5	5	4	26	4.33
27	4	4	4	5	5	4	26	4.33
28	4	5	5	5	5	4	28	4.67
29	4	4	4	5	5	4	26	4.33
30	4	4	5	5	5	4	27	4.5
31	4	4	4	5	5	4	26	4.33
32	4	4	5	5	5	5	28	4.67
33	4	4	4	4	4	4	24	4
34	4	4	5	5	5	5	28	4.67
35	4	4	4	4	5	4	25	4.17
36	4	4	4	4	5	4	25	4.17
37	4	4	4	5	5	4	26	4.33
38	4	4	4	4	5	4	25	4.17

39	4	5	5	5	5	5	<b>29</b>	4.83
40	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	4
41	4	4	4	5	5	4	<b>26</b>	4.33
42	4	4	5	5	4	4	<b>26</b>	4.33
43	4	4	4	4	3	4	<b>23</b>	3.83
44	3	4	5	3	3	5	<b>23</b>	3.83
45	4	4	4	4	5	5	<b>26</b>	4.33
46	5	4	4	3	4	4	<b>24</b>	4
47	3	4	4	4	4	4	<b>23</b>	3.83
48	4	4	4	4	3	5	<b>24</b>	4
49	4	3	3	4	3	4	<b>21</b>	3.5
50	4	3	4	4	4	4	<b>23</b>	3.83
51	4	3	4	3	4	4	<b>22</b>	3.67
52	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>	4
53	3	4	3	4	4	4	<b>22</b>	3.67

# BOSOWA





UNIVERSITAS

**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI STATISTIK**  
**DESKRIPTIF**



## Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	53	17.00	25.00	22.0755	2.48727
Kepuasan Kerja (X2)	53	16.00	25.00	21.4151	2.14327
Hubungan Kerja (X3)	53	19.00	30.00	27.0755	2.63737
Kinerja Karyawan (Y)	53	21.00	30.00	25.9434	2.02309
Valid N (listwise)	53				





**LAMPIRAN 4**



**HASIL UJI VALIDITAS  
DAN RELIABILITAS**



## Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations					
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	TX1
DK1	Pearson Correlation	1	.434**	.413**	.412**	.412**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.002	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
DK2	Pearson Correlation	.434**	1	.710**	.672**	.576**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
DK3	Pearson Correlation	.413**	.710**	1	.600**	.648**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
DK4	Pearson Correlation	.412**	.672**	.600**	1	.784**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
DK5	Pearson Correlation	.412**	.576**	.648**	.784**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
TX1	Pearson Correlation	.632**	.839**	.834**	.872**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

## Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	TX2
K1	Pearson Correlation	1	.515**	.279*	.396**	.336*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.043	.003	.014	.000
	N	53	53	53	53	53	53
K2	Pearson Correlation	.515**	1	.368**	.484**	.484**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
K3	Pearson Correlation	.279*	.368**	1	.760**	.692**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.043	.007		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
K4	Pearson Correlation	.396**	.484**	.760**	1	.932**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
K5	Pearson Correlation	.336*	.484**	.692**	.932**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
TX2	Pearson Correlation	.662**	.729**	.778**	.900**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja

		Correlations						
		HK1	HK2	HK3	HK4	HK5	HK6	TX3
HK1	Pearson Correlation	1	.775**	.508**	.500**	.546**	.144	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.303	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
HK2	Pearson Correlation	.775**	1	.484**	.480**	.551**	.191	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.170	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
HK3	Pearson Correlation	.508**	.484**	1	.381**	.447**	.180	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.001	.196	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
HK4	Pearson Correlation	.500**	.480**	.381**	1	.689**	.455**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
HK5	Pearson Correlation	.546**	.551**	.447**	.689**	1	.413**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
HK6	Pearson Correlation	.144	.191	.180	.455**	.413**	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.303	.170	.196	.001	.002		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
TX3	Pearson Correlation	.806**	.794**	.696**	.790**	.829**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

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

## Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TY
KK1	Pearson Correlation	1	.275 <sup>*</sup>	.203	.187	.273 <sup>*</sup>	.000	.420 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.046	.145	.181	.048	1.000	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53
KK2	Pearson Correlation	.275 <sup>*</sup>	1	.496 <sup>**</sup>	.412 <sup>**</sup>	.380 <sup>**</sup>	.193	.673 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.046		.000	.002	.005	.165	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
KK3	Pearson Correlation	.203	.496 <sup>**</sup>	1	.489 <sup>**</sup>	.377 <sup>**</sup>	.400 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.145	.000		.000	.005	.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
KK4	Pearson Correlation	.187	.412 <sup>**</sup>	.489 <sup>**</sup>	1	.682 <sup>**</sup>	.143	.794 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.181	.002	.000		.000	.308	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
KK5	Pearson Correlation	.273 <sup>*</sup>	.380 <sup>**</sup>	.377 <sup>**</sup>	.682 <sup>**</sup>	1	.094	.762 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.048	.005	.005	.000		.504	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
KK6	Pearson Correlation	.000	.193	.400 <sup>**</sup>	.143	.094	1	.458 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	1.000	.165	.003	.308	.504		.001
	N	53	53	53	53	53	53	53
TY	Pearson Correlation	.420 <sup>**</sup>	.673 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>	.794 <sup>**</sup>	.762 <sup>**</sup>	.458 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	53	53	53	53	53	53	53

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Hasil Uji Reliability Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	5

## Hasil Uji Reliability Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

## Hasil Uji Reliability Hubungan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	6

## Hasil Uji Reliability Kinerja Pegawai

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6



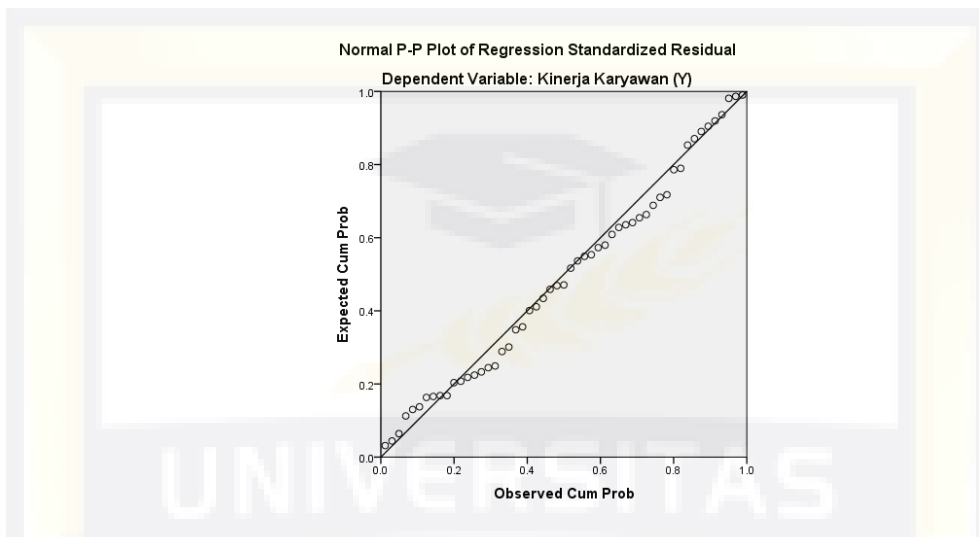
**LAMPIRAN 5**

**HASIL UJI**

**ASUMSI KLASIK**

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### ❖ Uji Normalitas



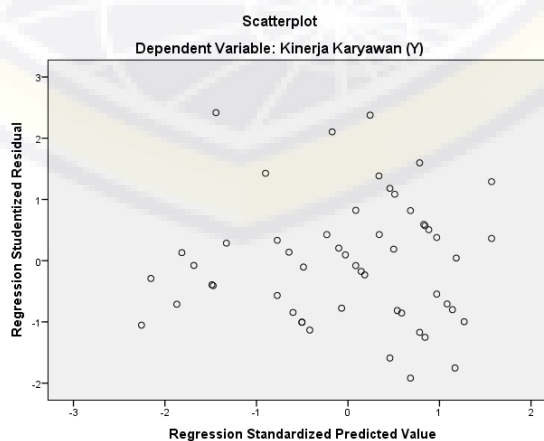
### ❖ Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.669	1.495
Kepuasan Kerja (X2)	.973	1.028
Hubungan Kerja (X3)	.677	1.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### ❖ Uji Heterokedastisitas







**LAMPIRAN 6**  
**HASIL UJI HIPOTESIS**

## Hasil Uji Hipotesis

### ❖ Uji R square

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.687	1.13200

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### ❖ Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.849	2.173			
1	Disiplin Kerja (X1)	.316	.077	.389	4.099	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.170	.074	.180	2.286	.027
	Hubungan Kerja (X3)	.387	.072	.504	5.348	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### ❖ Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	150.041	3	50.014	39.030	.000 <sup>b</sup>
	Residual	62.790	49	1.281		
	Total	212.830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)