

**ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA**

Diajukan Oleh

**SYAWAL TRI AFDAL**

**4518012231**



**SKRIPSI**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Satria Jaya Sentosa

Nama Mahasiswa : Syawal Tri Afdal

Stambuk/NIM : 4518012231

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

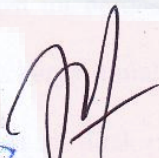
Tempat Penelitian : Desa Ulu Baula, Kecamatan Baula, Kabupaten Kolaka

Telah Di Setujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.SI

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.SI

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

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

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

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syawal Tri Afdal

Nim : 4518012231

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Satria Jaya Sentosa

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 tidak 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 dapat tanpa paksaan sama sekali.

Mekassar, 11 Mei 2021



Syawal Tri Afdal

# **ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA**

**DISUSUN OLEH:**

**SYAWAL TRI AFDAL**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

## **ABSTRAK**

**Syawal Tri Afdal (2021)** Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Jaya Sentosa Dibimbing oleh Hasanuddin Remmang dan Indrayani Nur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Jaya Sentosa. Penelitian ini menggunakan data Kuesioner yang bersumber dari Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa dan yang menjadi Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa yang dipilih melalui metode *nonprobability sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial Disiplin Kerja yang terdiri dari variabel tanggungjawab, kerjasama dan ketaatan berpengaruh positif dan signifikan, Sedangkan hasil dari uji simultan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

***Kata Kunci: Tanggung Jawab, Kerjasama, Ketaatan dan Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

**Syawal Tri Afdal (2021) Analysis of Work Discipline on Employee Performance at PT. Satria Jaya Sentosa is supervised by Hasanuddin Remmang and Indrayani Nur.**

*This study aims to determine the effect of work discipline, work discipline on employee performance at PT. Satria Jaya Sentosa. This study uses questionnaire data sourced from employees of PT. Satria Jaya Sentosa*

*The method used in this research is multiple regression analysis method using a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Satria Jaya Sentosa and the samples in this study were employees of PT. Satria Jaya Sentosa selected through non-probability sampling method.*

*The results of this study indicate that based on the partial test of work discipline which consists of the variables of responsibility, cooperation and obedience have a positive and significant effect, while the results of the simultaneous test of work discipline have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Responsibility, Cooperation, Obedience and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA JAYA SENTOSA”** ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka perampungan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, pada kesempatan ini patutlah kiranya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, ayahanda H. Sukri Aras dan ibunda tercinta Hj. Hermiati yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa.
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar SE, MM selaku Wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Indrayani Nur, S,Pd., SE.,M,Si selaku pembimbing II. Terima kasih atas segala bimbingan, ajaran, dan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan dari

selama penyusunan skripsi ini. Dengan segala kesibukan masing-masing dalam pekerjaan maupun pendidikan, masih bersedia untuk membimbing dan menuntun penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan.

6. Kepada pihak perusahaan PT. Satria Jaya Sentosa telah melancarkan penelitian. Terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
7. Segenap dosen pengajar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bosowa atas ilmu, pendidikan, dan pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama duduk dibangku kuliah.
8. Segenap staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu penulis selama ini.
9. Kepada teman – teman yang telah banyak memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir ini
10. Terimakasih kepada teman – teman kelas Manajemen 17A yang telah banyak memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir ini
11. Terimakasih kepada teman grup C18 yang sudah memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberi lindungan bagi kita semua.

Makassar, 20 Agustus 2021

Syawal Tri Afdal





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	<b>1</b>
1.2 Rumusan Masalah .....	<b>3</b>
1.3 Tujuan Penelitian.....	<b>3</b>
1.4 Manfaat Penelitian.....	<b>4</b>
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kerangka Teori.....	<b>6</b>
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	<b>6</b>
2.1.2 Pengertian Disiplin.....	<b>7</b>
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja .....	<b>10</b>
2.1.4 Bentuk Disiplin Kerja .....	<b>11</b>
2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan .....	<b>11</b>
2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan.....	<b>12</b>
2.1.7 Penilaian Kinerja.....	<b>14</b>
2.2 Kerangka Pikir.....	<b>15</b>
2.3 Hipotesis .....	<b>16</b>
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>17</b>
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian .....	<b>17</b>
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	<b>17</b>

3.3 Jenis dan Sumber Data .....	19
3.4 Populasi dan Sampel .....	20
3.5 Metode Analisis.....	21
3.6 Pengujian Hipotesis .....	23
3.7 Definisi Operasional.....	25
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaa .....	26
4.2 Hasil Penelitian.....	26
4.3 Pembahasan .....	43
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
5.1 Kesimpulan.....	47
5.2 Saran.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>

# BOSOWA



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan .....	3
Tabel 4.1 Umur Responden.....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin .....	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	30
Tabel 4.4 Kriteria Pencapaian Responden .....	31
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Tanggung Jawab .....	31
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kerja Sama.....	32
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Ketaatan .....	33
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	34
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas.....	36
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Realibilitas .....	37
Tabel 4.11 Regresi linear berganda.....	37
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	41
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	41
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	43

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu bagian penting bagi perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan selalu dituntut memberikan yang terbaik demi tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Demi mendapatkan hasil maksimal perusahaan memberikan aturan-aturan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan, aturan-aturan tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan.

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi seperti PT. Satria Jaya Sentosa demi mempercepat pekerjaan. PT. Satria Jaya Sentosa yang bergerak dibidang konstruksi juga memproduksi beberapa material yang digunakan dalam proyek atau pekerjaan, sehingga kerjasama yang baik sangat diperlukan, maka dari itu disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang sangat diperlukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi seperti PT. Satria Jaya Sentosa yaitu disiplin waktu, karyawan harus menaati aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana karyawan bisa memaksimalkan

waktu kerja sebaik mungkin. Selain disiplin waktu, karyawan juga harus bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendisiplinkan karyawan, pimpinan perusahaan harus tegas kepada para karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Tentunya bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya, terlebih seperti PT. Satria Jaya Sentosa yang memiliki 150 karyawan yang memiliki sifat yang berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus bisa memberikan pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tidak hanya yang berupa aturan tertulis tetapi terdapat aturan yang tidak tertulis yang seharusnya telah dipahami oleh seluruh karyawan.

Disiplin kerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, hal ini bisa dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu disiplin kerja (Annisa dan Tanto 2016). Kinerja karyawan yang baik tentunya berdampak positif terhadap perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas dengan disiplin kerja yang mereka terapkan. Pendisiplinan karyawan selain memiliki tujuan untuk memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, tentunya juga memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan itu sendiri.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja seorang karyawan, melainkan bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo 2017). Kinerja Karyawan sangat vital bagi perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi demi

meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. PT. Satria Jaya Sentosa yang bergerak dibidang konstruksi tentunya paham akan pentingnya proses kerja dalam suatu proyek yang dikerjakan, proses itulah yang membuat berhasil tidaknya target atau tujuan perusahaan.

PT. Satria Jaya Sentosa seringkali memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan-pelatihan yang diberikan sangat membantu kinerja karyawan, akan tetapi pelatihan yang dilakukan tidak berarti apabila karyawan tersebut mengabaikan kedisiplinan mereka. Disiplin kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan didalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi.

**Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	128
2	Perempuan	22
Jumlah		150

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah tanggungjawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka ?
2. Apakah kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka ?

3. Apakah ketaatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka ?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggungjawab terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketaatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis tentang disiplin kerja dan kinerja sesuai dengan konsentrasi yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **2. Bagi PT. Satria Jaya Sentosa**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk melihat bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan agar kedepannya bisa lebih baik.

### 3. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi bagi mahasiswa dan tambahan informasi bagi pembaca.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

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

Menurut Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Ganyang (2018) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Ganyang (2018) manajer sumber daya manusia dikelompokkan menjadi empat peran utama, sebagai berikut:

1. Peran pencapaian tujuan

Peran utama manajer sumber daya manusia adalah menjadi tumpuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer akan mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya serta mengoptimalkan sumber daya yang ada di perusahaan, termasuk melibatkan semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Peran simbolis

Peran manajer yang memperlihatkan peran seremonial di dalam perusahaan. Manajer akan berperan saat perusahaan memiliki acara

tertentu, seperti peringatan hari ulang tahun perusahaan, acara peresmian atau pelantikan, dan lain-lain.

### 3. Peran informasional

Peran manajer sebagai juru bicara dalam menyebarkan informasi dari perusahaan kepada seluruh karyawan dan sebaliknya, peran ini juga dilakukan kepada pihak lain yang berkaitan dengan perusahaan.

### 4. Peran pengambilan keputusan

Peran pengambilan keputusan adalah peran manajer dalam pengambilan keputusan pada berbagai situasi yang dialami oleh perusahaan yang bersangkutan. Seorang manajer sumber daya manusia berperan dalam pengambilan keputusan pengadaan karyawan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

#### **2.1.2. Pengertian Disiplin**

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela 2016).

Menurut Hasibuan dalam Ganyang (2018) mengungkapkan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinungan dalam Ganyang (2018) disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau

mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Menurut Ganyang (2018) disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggungjawab terhadap perusahaan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Ganyang (2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, antara lain :

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Peraturan kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Tujuan tersebut harus disosialisasikan terlebih dahulu agar disiplin kerja dapat diwujudkan dengan baik.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki oleh perusahaan harus dinyatakan secara konkrit dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi secara

lisan dari atasan yang dapat berubah-ubah setiap saat.

### 3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Jika atasan sering melanggar peraturan, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

### 4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Atasan memberikan pengarahan karyawan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Sikap atasan yang demikian akan dihormati oleh karyawan, sehingga akhirnya menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

### 5. Adanya pengawasan kepada karyawan

Tugas yang diberikan kepada karyawan perlu mendapatkan pengawasan dari atasan. Hal ini untuk meyakinkan bahwa tugas dilaksanakan secara benar dan tepat waktu. Pengawasan yang dilakukan atasan kepada karyawan baik secara berkala maupun pada waktu yang tidak diinformasikan sebelumnya akan menunjang terwujudnya kedisiplinan kerja setiap karyawan. Pengawasan atasan kepada karyawan menjadi salah satu jurus ampuh bagi perusahaan untuk mewujudkan

disiplin kerja karyawan.

6. *Adanya reward and punishment*

*Reward* merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kejelasan pelaksanaan *reward and punishment* ini akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin agar mencapai standar yang ditetapkan perusahaan.

7. Besar kecilnya kompensasi

Karyawan akan bekerja dengan disiplin jika kompensasi yang diterima sebagai balas jasa atas hasil kerjanya dinilai memadai atau layak. Karyawan akan menilai kompensasi yang diterimanya kurang dan berperilaku tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

### **2.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018), indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu :

1. Tanggungjawab, setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerjasama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan

pemimpin.

4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.4. Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Siagian dalam Supomo dan Nurhayati (2018) terdapat dua macam disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Pendisiplinan preventif, yaitu tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Pendisiplinan korektif, jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

#### **2.1.5. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Colquitt dkk. dalam Wibowo (2017:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Ganyang 2018).

Menurut Sudaryo dkk. (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan Karyawan , hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, mental, dan kondisi fisik Karyawan .
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Tanggung Jawab(keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan Karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

#### **2.1.6. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sudaryo dkk. (2018) indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang

harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

### 3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang Karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggungjawabnya.

### 4. Kerjasama

Pada dasarnya, kerjasama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan kondistensi yang tinggi bagi semua azaz manajemen.

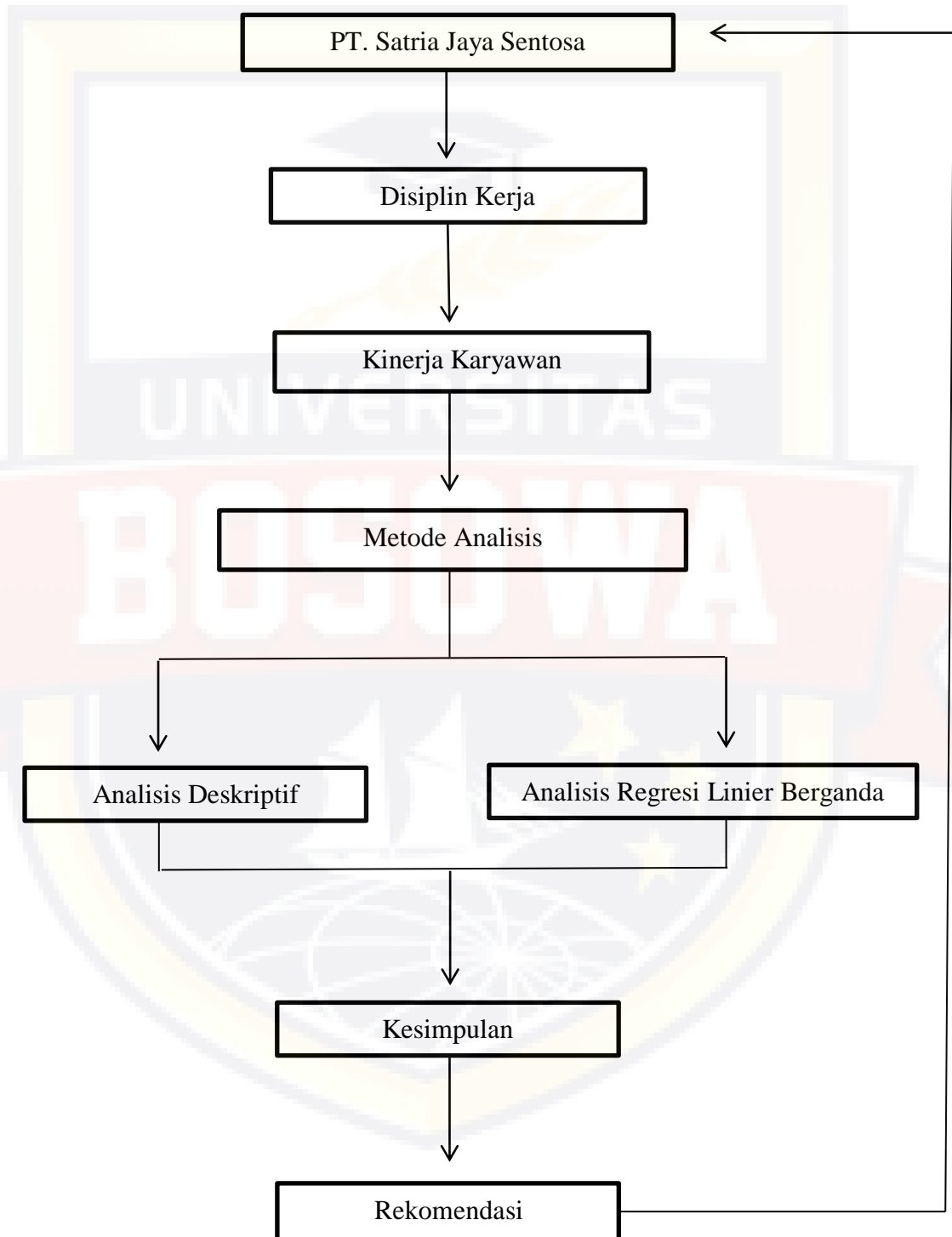


### 2.1.7. Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2017:188) penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. Menurut pandangan Williams dalam Wibowo (2017) penilaian kinerja adalah sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan kedua pandangan diatas tentang kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses penilaian tentang seberapa baik pekerja melaksanakan tugas yang diberikan seorang pimpinan terhadap karyawan. Pengukuran kinerja pada perusahaan perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan atau tidak. Pengukuran kinerja dapat mengelola pelaksanaan berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan dan mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2. Kerangka Pikir



### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
2. Diduga bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
3. Diduga bahwa ketaatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.
4. Diduga bahwa variabel tanggungjawab paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

**BOSOWA**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor dan *Workshop* PT. Satria Jaya Sentosa yang berlokasi di Desa Ulu Baula, Kecamatan Baula, Kabupaten Kolaka. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret sampai April 2021.

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

Metode pengumpulan data yang baik tentunya mempengaruhi kualitas suatu penelitian, metode yang baik tentunya menghasilkan hasil yang akurat. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

##### **1. Penelitian lapangan (*Field research*)**

Menurut Sunyoto (2013) studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini studi lapangan dilakukan dengan beberapa cara, antara lain :

##### **a. Observasi**

Menurut Sugiyono (2017) observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi yang sebenarnya terjadi dilapangan sebelum melakukan kegiatan berikutnya.

##### **b. Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2017). Pada penelitian ini akan diberikan pertanyaan-pertanyaan terkait aturan-aturan yang berlaku di perusahaan untuk mengetahui seberapa paham karyawan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini guna mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut.

**c. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara akan dilakukan terhadap pimpinan setiap bagian/divisi perusahaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selain untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, wawancara juga bertujuan untuk mengetahui masalah disiplin kerja pada setiap divisi/bagian perusahaan.

**2. Penelitian kepustakaan (*Library research*)**

Menurut Sugiyono (2016), penelitian kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Studi kepustakaan

dalam penelitian ini dilakukan dengan mencari literatur-literatur seperti buku dan jurnal. Diharapkan literatur tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1. Jenis Data**

##### **1. Data kualitatif**

Menurut Noor (2015) data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk bukan bilangan, atau dengan kata lain data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna atau berbentuk kategori. Data kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan hasil wawancara dan gambaran umum penelitian.

##### **3. Data kuantitatif**

Menurut Noor (2015) data kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Contoh penggunaan data kuantitatif yaitu usia karyawan yang dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif untuk menuliskan hasil kuisisioner tentang disiplin kerja.

#### **3.3.2. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data yang dimaksud yaitu subjek dari mana data dapat diperoleh.

##### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Satria Jaya Sentosa.

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Data sekunder dapat juga dikatakan data yang diambil tidak melalui sumber pertamanya. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan jurnal penelitian.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka sebanyak 150 orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 120). Dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling. Nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014: 125). Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan

kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2014: 126).

Agar sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, maka dapat ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin (Umar, 1999) dalam (Farida, 2012: 18), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dalam penelitian ini jumlah populasi dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10 % , diketahui  $N = 150$ . Maka dengan mengikuti perhitungan di atas hasilnya adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 60.

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden.

### 3.5. Metode Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif



Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan.

## 2. Analisis Regresi Berganda

### a. Persamaan Regresi

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen, cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0x_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Karyawan

b<sub>0</sub> = Konstanta

$b_1, b_2, b_3,$  = Koefisien Regresi / Parameter

$X_1$  = Tanggung Jawab

$X_2$  = Kerja Sama

$X_3$  = Ketaatan

$e$  = Standard Error

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

### 3.6. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F (Uji Serentak)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016: 88). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  :

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS :

- 1) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

## 2. Uji t (Secara Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016: 88).

a) Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  :

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS :

- 1) Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### 3.7. Definisi Operasional

#### 1. Definisi Operasional Variabel

##### a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap menghormati dan patuh terhadap aturan yang berlaku di perusahaan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Indikator disiplin kerja terbagi menjadi tiga, yaitu :

- 1) Tanggungjawab, yaitu setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas tersebut tepat waktu.
- 2) Kerjasama, yaitu karyawan dapat bekerjasama dalam pekerjaan yang harus dikerjakan secara kelompok.
- 3) Ketaatan, yaitu karyawan harus patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang berlaku di perusahaan guna mempercepat proses pencapaian tujuan.

##### b. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses kerja yang memberikan kontribusi baik positif maupun negatif dalam kurun waktu tertentu demi menyelesaikan tujuan organisasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Satria Jaya Sentosa adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang konstruksi. PT. Satria Jaya Sentosa juga memproduksi material seperti batu pecah yang terdiri dari berbagai jenis ukuran. Saat ini PT. Satria Jaya Sentosa dapat mengerjakan proyek-proyek seperti pekerjaan jembatan, konstruksi jalan raya, dan berbagai jenis pengecoran. PT. Satria Jaya Sentosa dapat mengerjakan proyek-proyek APBN dan APBD karena telah memiliki kualifikasi.

#### 4.2. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan cara pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka (*responden*), sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang.

##### a. Karakteristik Umur

**Tabel 4.1. Umur Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21s/d30	24	40.0	40.0	40.0
	31s/d40	26	43.3	43.3	83.3
	41>	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer di olah 2021

Tabel 4.1 Menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun, karena umur tersebut merupakan umur produktif bagi seseorang untuk bekerja dan tentunya pada umur tersebut biasanya telah memiliki pengalaman bekerja sehingga sangat cocok untuk sebuah perusahaan yang memerlukan karyawan yang telah memiliki pengalaman tersebut.

**b. Karakteristik Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden**

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	laki-laki	45	75	75	75
	Perempuan	15	25	25	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 4.2. Menunjukkan 75% responden berjenis kelamin laki-laki sedangkan 25% responden berjenis kelamin perempuan, data tersebut diambil dari 60 responden yang telah ada. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang bekerja di perusahaan PT. Satria Jaya Sentosa lebih banyak dibandingkan yang berjenis kelamin perempuan.

**c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3.**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	55	91,6	91,6	91,6
	S1	5	8,34	8,34	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Tabel 4.3. Menunjukkan bahwa dari 60 responden 55 diantaranya memiliki pendidikan terakhir SMA atau sebanyak 91,6%, sedangkan 5 lainnya dari kalangan S1. Tingkat pendidikan seseorang tentunya sangat penting baik dari dirinya sendiri maupun perusahaan, hal ini menyangkut masalah pengetahuan yang dapat menentukan posisi atau jabatannya di perusahaan. Namun tidak menutup kemungkinan tingkat pendidikan yang lebih rendah memiliki kualitas kerja yang lebih baik dikarenakan pengalaman bekerja mereka sebelumnya, tingkat pendidikan tidak bisa dijadikan patokan seseorang lebih baik dari orang lain.

## 2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis Deskripsi variabel penelitian dilakukan dengan cara menginterpretasikan data yang telah diperoleh dari responden dalam bentuk tabulasi agar lebih mudah dipahami. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari responden untuk variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Data dalam penelitian ini diambil berdasarkan nilai rata-rata dari hasil jawaban responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5. Dengan demikian pengkategorian rata-rata dari setiap indikator variabel penelitian dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$\text{Skor Kriterion} = \text{Nilai Skala} \times \text{Jumlah Responden}$$

Hasil dari pengkategorian dari masing-masing interval tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Kriteria Pencapaian Responden**

No.	Rumus	Rating Scale	Kriteria
1.	$5 \times 60 = 300$	241 - 300	Sangat Baik
2.	$4 \times 60 = 240$	181 - 240	Baik

3.	3 x 60= 180	121 – 180	Cukup Baik
4.	2 x 60= 120	61 – 120	Kurang Baik
5.	1 x 60= 60	1 – 60	Sangat Kurang Baik

Sumber : data diolah

### b. Deskripsi Jawaban Responden Tanggung Jawab (X1)

Dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan mengenai variabel Tanggung Jawab. Dibawah ini jawaban responden terhadap variabel Tanggung Jawab.

**Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Variabel Tanggung Jawab**

<i>Tanggung Jawab (X1)</i>									
NO.	Pernyataan	Jawaban						Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N		
1	Karyawan ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan			14	27	19	60	245	Sangat Baik
				23.3	45.0	31.7			
2	Menurut pengamatan saya, karyawan ini memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.			9	34	17	60	248	Sangat Baik
				15.0	56.7	28.3			
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab			6	33	21	60	255	Sangat Baik
				10.0	55.0	35.0			

Sumber: *output SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 60 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Tanggung Jawab Menurut tanggapan responden yang sudah diterapkan oleh Kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka



rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa adanya tanggung jawab karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka. Hal ini disebabkan karena Tanggung Jawab yang memenuhi kriteria standar Karyawan .

**c. Deskripsi Jawaban Responden Kerja Sama (X2)**

Dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan mengenai variabel Kerja Sama. Dibawah ini merupakan jawaban responden terhadap variabel Kerja Sama.

**Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kerja Sama (X2)**

<i>Kerja Sama(X2)</i>									
NO.	Pernyataan	Jawaban						Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N		
1	Kami bersama – sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja			8	30	22	60	254	Sangat Baik
				13.3	50.0	36.7			
2	Kami bekerja bersama – sama saat menjalankan tugas			7	30	23	60	256	Sangat Baik
				11.7	50.0	38.3			
3	Dalam menjalankan tugas, Kami saling berkontribusi			8	24	28	60	260	Sangat Baik
				13.3	40.0	46.7			

Sumber: *output SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 60 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Pelatihan Menurut tanggapan Karyawan yang sudah diterapkan oleh Kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa kerjasama yang dilakukan

sesama karyawan sudah sangat baik dan kompak sesuai dengan prosedur PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

**d. Deskripsi Jawaban Responden Ketaatan (X3)**

Dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan mengenai variabel Ketaatan. Dibawah ini jawaban responden terhadap variabel Ketaatan.

**Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Variabel Ketaatan(X3)**

<b>Ketaatan (X3)</b>									
NO.	Pernyataan	Jawaban						Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N		
1	Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.			10	30	20	60	250	Sangat Baik
				16.7	50.0	33.3			
2	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.			13	27	20	60	247	Sangat Baik
				21.7	45.0	33.3			
3	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.			7	27	26	60	259	Sangat Baik
				11.7	45.0	43.3			

Sumber: *output SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 60 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat ketaatan Menurut tanggapan Karyawan yang sudah dilakukan oleh karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa ketaatan yang dilakukan Karyawan sudah sesuai dengan harapan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

**e. Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan mengenai variabel Kinerja Karyawan. Dibawah ini jawaban responden terhadap variabel Ketaatan.

**Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

<i>Kinerja karyawan (Y)</i>									
NO.	Pernyataan	Jawaban						Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N		
1	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal			2	33	25	60	263	Sangat Baik
				3.3	55.0	41.7			
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan			6	30	24	60	258	Sangat Baik
				10.0	50.0	40.0			
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				36	24	60	264	Sangat Baik
					60.0	40.0			

Sumber: *output SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan jawaban responden dapat dikatakan bahwa dari 60 responden yang telah diteliti memiliki jawaban yang bervariasi, jawaban tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Dapat dilihat Kinerja Menurut tanggapan Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka yang sudah diterapkan oleh PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa kinerja Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka sudah meningkat.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Pengujian keabsahan (validitas) memerlukan suatu metode untuk setiap instrumen penelitian, dimana pada penelitian ini akan menggunakan metode korelasi. Metode korelasi dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk/variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan dikur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas angka *corrected item-total correlation* menjadi acuan, dimana angka *corrected item total correlation* > 0,30 yang dapat dikatakan valid. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	.813**	0,000	Valid
	X1.2	.674**	0,000	Valid
	X1.3	.695**	0,000	Valid
X2	X2.1	.830**	0,000	Valid
	X2.2	.821**	0,000	Valid
	X2.3	.820**	0,000	Valid
X3	X3.1	.771**	0,000	Valid
	X3.2	.777**	0,000	Valid
	X3.3	.844**	0,000	Valid
Y	Y.1	.627**	0,000	Valid
	Y.2	.687**	0,000	Valid
	Y.3	.674**	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2021

Data pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* atau koefisien korelasi lebih besar dari 30, hal ini menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan valid atau tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa indikator variabel penelitian ini valid karena koefisien korelasi  $> 0,30$ .

#### b. Uji Realibilitas

Dalam uji Realibilitas menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha*. Pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan apabila nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,6, sebaliknya pertanyaan atau pernyataan dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* diantara 0 hingga 0,6.

Cronbach Alpha digunakan penelitian ini dalam pengujian realibilitas. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,600	Keterangan
X1	0,780	0,600	Realibilitas
X2	0,881	0,600	Realibilitas
X3	0,856	0,600	Realibilitas
Y	0,675	0,600	Realibilitas

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2021

Data yang terdapat pada Tabel 4.10 yaitu data hasil pengujian reliabilitas, dimana dapat dilihat nilai koefisien alpha dari semua variabel yaitu 0,6 yang artinya semua indikator masing-masing variabel yang

digunakan reliabel dan kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang dapat diandalkan.

### c. Analisis Regresi

**Tabel 4.11. Regresi linear berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.350	.266		5.070	.000
	X1	.291	.075	.382	3.857	.000
	X2	.206	.056	.308	3.702	.000
	X3	.220	.066	.328	3.337	.002

Sumber: *output SPSS (2021)*

Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 25.0 diatas, sehingga dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.350 + 0,291X1 + 0,206X2 + 0,220X3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan secara rinci seperti dibawah ini:

a) Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta yaitu 1.350 yang artinya apabila tidak terjadi perubahan variabel independen (bebas) maka Kinerja Karyawan (Y) yaitu 1.350.

b) Tanggung Jawab (X1)

Variabel Tanggung Jawab (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,29. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila Tanggung Jawab meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebanyak 0,29.

c) *Kerja Sama (X2)*

Variabel Kerja Sama memiliki koefisien regresi sebesar 0,206.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Kerja Sama terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya apabila Kerja Sama meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 0,206.

d) *Ketaatan (X3)*

Variabel Ketaatan memiliki koefisien regresi sebesar 0,220.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Ketaatan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya apabila Ketaatan meningkat sebesar satu satuan (1%) maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebanyak 0,220.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (t-test)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Dari Tabel 11, tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

#### 1) Hasil uji pengaruh Tanggung Jawab (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Uji parsial yang dilakukan menunjukkan Lingkungan Kerja

berpengaruh positif terhadap Kinerja, hal itu ditunjukkan dengan t-hitung sebesar 3.857 yang menunjukkan arah koefisien positif, dan probabilitas sebesar 0.0000 yang lebih kecil dari 0.05 menyebabkan H1 dapat diterima. Hal tersebut berarti bahwa Tanggung Jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan .

## **2) Hasil uji pengaruh Kerja Sama (X2) terhadap Kinerja Karyawan**

Uji parsial yang dilakukan menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja, hal itu ditunjukkan dengan t-hitung sebesar 3.702 yang menunjukkan arah koefisien positif, dan probabilitas Kerja Sama sebesar 0.0000 yang lebih kecil dari 0.05 menyebabkan H2 diterima. Hal tersebut berarti bahwa Kerja Sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3) Hasil uji pengaruh ketaatan(X3) terhadap Kinerja Karyawan**

Uji parsial yang dilakukan menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja, hal itu ditunjukkan dengan t-hitung sebesar 3.337 yang menunjukkan arah koefisien positif, dan probabilitas Ketaatan sebesar 0.0002 yang lebih kecil dari 0.05 menyebabkan H2 diterima. Hal tersebut berarti bahwa Ketaatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **b. Uji Statistik F**

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengukur kemampuan variabel-



variabel bebas digunakan Uji F, yaitu Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Ketaatan dalam menjelaskan variasi variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan . berikut dibawah ini hasil uji F:

**Tabel 4.12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.814	3	1.938	43.736	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.481	56	.044		
	Total	8.295	59			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: *output SPSS (2021)*

Tabel 4.12 yang merupakan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 43.736 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai *probabilitas (p-value)* 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh tanggung jawab, kerja sama dan ketaatan secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan .

### c. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperlukan analisis koefisien determinasi.

**Tabel 4.13.  
Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.685	.21050

Sumber: *output SPSS (2021)*

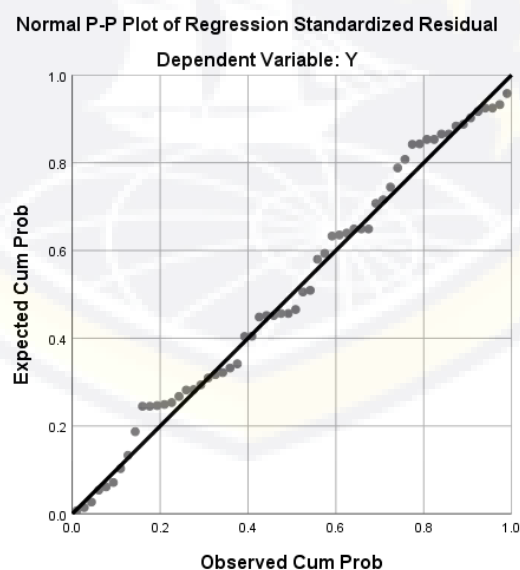
Tabel 4.13 diatas merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,701 yang menunjukkan bahwa kinerja Karyawan pada penelitian ini dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kepemimpinan sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian kali ini.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah kedua variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal atau tidak diperlukan uji normalitas. Model regresi yang memiliki distribusi normal merupakan model regresi yang baik.

*Normal Probability Plot* merupakan salah satu metode yang cukup handal untuk digunakan. Pada grafik normal plot terdapat titik-titik yang tersebar disekitar garis diagonal dan menyebar mengikut arah garis diagonal.



**Gambar 2. Normal Prability Plot**

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2021*

Berdasarkan Gambar 2 *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Berdasarkan asumsi normalitas yang telah dibahas sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan.

#### b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan uji multikolinearitas. Seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel sehingga model regresi tersebut dapat dikatakan baik. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1.839	Tidak Multikolinearitas
X2	1.294	Tidak Multikolinearitas
X3	1.807	Tidak Multikolinearitas

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2021*

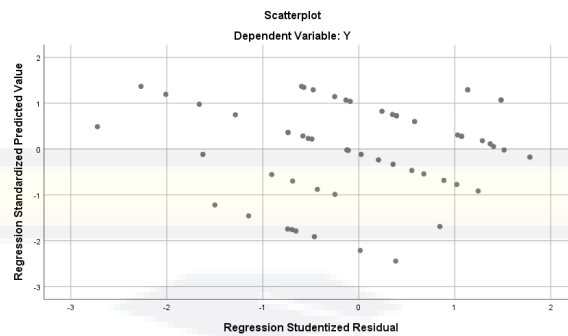
Berdasarkan Tabel 4.14, dapat terlihat tidak terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi yang diajukan

oleh peneliti. Hal ini dapat diketahui dengan melihat tabel diatas dimana nilai VIF dari variabel-variabel bebas yang tidak lebih dari 10, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

**c. Uji Heterokedestisitas**

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Homoskedastisitas terjadi apabila variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap. Model regresi dikatakan baik apabila terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara yang digunakan untuk mengetahui Heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika:

1. Jika ada pola tertentu yang terbentuk oleh titik-titik serta pola tersebut memiliki pola yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik tersebar keatas dan dibawah titik 0 yang terdapat di sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Diagram Scatterplot**

*Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2021*

Berdasarkan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### **4.3. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan perhitungan regresi yang dilakukan ditemukan nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,000 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Menurut Terry Tanggung Jawab dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat Terry diatas dapat disimpulkan bahwa Tanggung Jawab memiliki dampak baik itu secara langsung maupun tidak

langsung terhadap Kinerja Karyawan.

Sultan (2000 : 43) menjelaskan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup : bekerja secara tekun dan memiliki dedikasi yang tinggi, melayani masyarakat secara optimal, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati Dkk yang berjudul Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang sesuai dengan pendapat diatas, Penelitian yang dilakukan tersebut memiliki kesimpulan bahwa Tanggung Jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang.

## **2. Pengaruh kerja sama terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan variabel Pelatihan Kerja pada Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka dikatakan sangat baik. Berdasarkan penelitian ini diketahui nilai sig untuk variabel Kerja Sama yaitu sebesar 0,000, yang artinya Kerja Sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai dari sig lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan salah satu teori tentang kepemimpinan, kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 2001 : 26). Berdasarkan pendapat

tersebut dapat dikatakan bahwa Kerja Sama memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dimana setiap karyawan harus berkoordinasi dengan yang lainnya untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhlis (2002) dimana variabel Kerja sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini tentunya sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada semua Karyawan untuk meningkatkan Kerja Sama antar pegawai demi meningkatkan kualitas karyawan dan tentunya perusahaan itu sendiri. Pelatihan diharapkan mampu mengurangi-kekurangan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

### **3. Pengaruh Ketaatan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka . hal ini dapat dilihat dari nilai sig yang kurang dari 0,05, pada penelitian ini nilai sig untuk pengaruh Ketaatan terhadap Kkinerja Karyawan yaitu sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisketiga diterima.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkandari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat

dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja dan waktu yang telah ditetapkan, dari hal tersebutlah karyawan dapat dinilai tingkat kedisiplinannya. Ketaatan terhadap aturan yang berlaku dip perusahaan dapat ditunjukkan dengan selalu menggunakan atribut perusahaan sesuai dengan aturan yang berlaku, kehadiran yang baik dan apabila tidak masuk kantor maka harus membuat surat izin terlebih dahulu. Apabila hal tersebut terdapat pada diri masing-masing karyawan tentunya juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja bisa berdampak pada kehidupan pribadi pegawai itu sendiri yang nantinya juga berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri. Dalam bekerja atau melaksanakan tugas sebaiknya perusahaan selalu memberikan pengawasan yang optimal terhadap karyawannya. Apabila terdapat karyawan yang melakukan penyelewangan terhadap aturan yang berlaku sebaiknya perusahaan memberikan hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Seorang pimpinan seharusnya telah mengetahui seluruh aturan dan melaksanakan aturan tersebut (Belizzi dan Hasty, 2000).



Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harlie (2010) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka .
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan ketaatan terhadap Kinerja Karyawan kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi Karyawan kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka untuk lebih meningkatkan Pelatihan Kerja, dalam hal Pemateri Yang Berkompeten dan berpengalaman agar Karyawan dapat menerima dan melaksanakan pelatihan yang diperoleh.
2. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada variabel Pelatihan yang menunjukkan bahwa indikator tersedianya Pelatihan Kerja merupakan yang paling rendah, maka diperlukan pelatihan yang lebih banyak dan berkelanjutan, karena pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan.

3. Diharapkan kedepannya kantor PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan untuk lebih memperhatikan kondisi Karyawan baik dari lingkungan, pelatihan dan kepemimpinan.
4. Untuk peneliti diharapkan mampu menambahkan variabel-variabel lain yang belum terdapat pada penelitian kali ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Yunimas dan Tanto A. Putro, 2016. **Analisis Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Luhur Blitar**. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) Vol. 1, No. 1, 2016, 50-64.
- Danang Sunyoto, 2013. **Metodologi Penelitian Akuntansi**. Penerbit: Refika Aditama, Bandung.
- Juliansyah Noor, 2015. **Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen**. Penerbit: Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Machmed Tun Ganyang, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: In Media, Bogor.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Sugiyono, 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Suparno Eko Widodo, 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo, 2017. **Manajemen Kinerja**. Penerbit: Rajawali Pers, Depok.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Tanggung Jawab Fisik**. Penerbit: Andi, Yogyakarta.

**LAMPIRAN :1**

No Kuesioner..... (di isi peneliti)

Responden yth,

**KUESIONER**

Bersama segala kesibukan Bapak/Ibu/Saudara, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Adapun penelitian ini dilakukan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban jujur dari responden sangat saya harapkan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih atas waktu yang disediakan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini.

Mohon memberikan tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan hanya mengharapkan satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dimana:

STS = Sangat Tidak Setuju.

TS = Tidak Setuju.

KS = Kurang Setuju

S = Setuju.

SS = Sangat Setuju.

Hormat saya,

**Syawal Tri Afdal**

## Lampiran 1 (Lanjutan)

## 1. Bagian ini menyatakan identitas responden.

## a. Jenis Kelamin.

1. Pria.

2. Wanita.

## b. Usia.

18 – 25 Tahun.

45 – 55 Tahun

26 – 35 Tahun.

Lebih dari 56 Tahun.

36 – 45 Tahun.

## c. Pendidikan Terakhir.

1. SMU/SMK

4. S2/S3

2. DIPLOMA

5. Lainnya.....

3. S1

## 2. Bagian menyatakan Jawaban Responden

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Jaya Sentosa Kabupaten Kolaka

NO.	Tanggung jawab	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan					
2.	Menurut pengamatan saya, karyawan ini memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
NO.	Kerja Sama	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kami bersama – sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja					
2.	Kami bekerja bersama – sama saat menjalankan tugas					
3.	Dalam menjalankan tugas, Kami saling berkontribusi					
NO.	Ketaatan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bapak/Ibu selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
2.	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.					
3.	Bapak/Ibu selalu menaati peraturan yang diterapkan.					
NO.	Kinerja Karyawan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

n	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y
1	laki-laki	55	SMA	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67
2	laki-laki	25	SMA	4	3	3	3.33	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3.67
3	laki-laki	36	SMA	4	3	4	3.67	4	4	3	3.67	3	3	3	3	4	4	4	4
4	laki-laki	27	SMA	3	4	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3.67
5	laki-laki	25	SMA	3	4	3	3.33	3	3	3	3	4	3	3	3.33	4	3	4	3.67
6	laki-laki	25	SMA	3	4	4	3.67	3	3	4	3.33	3	3	3	3	4	3	4	3.67
7	laki-laki	35	SMA	3	4	3	3.33	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3.67
8	laki-laki	40	SMA	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67
9	laki-laki	45	SMA	4	3	4	3.67	4	3	4	3.67	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67
10	laki-laki	34	SMA	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67	4	3	5	4	4	4	4	4
11	laki-laki	24	SMA	3	3	4	3.33	4	5	5	4.67	4	3	4	3.67	4	4	4	4
12	laki-laki	30	SMA	3	4	4	3.67	5	5	4	4.67	4	4	4	4	5	4	4	4.33
13	laki-laki	23	SMA	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.67	4	4	4	4
14	Laki-laki	27	SMA	4	4	3	3.67	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
15	laki-laki	23	SMA	4	4	4	4	4	4	3	3.67	4	3	4	3.67	4	4	5	4.33
16	Laki-laki	25	SMA	3	4	4	3.67	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4.33
17	Laki-laki	29	SMA	4	4	5	4.33	5	4	5	4.67	5	4	5	4.67	4	5	4	4.33
18	laki-laki	35	SMA	4	4	4	4	4	4	5	4.33	5	3	5	4.33	4	5	5	4.67
19	Laki-laki	37	SMA	3	4	4	3.67	5	4	4	4.33	4	4	4	4	4	4	4	4
20	Laki-laki	37	SMA	4	4	4	4	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	5	4.33
21	laki-laki	38	SMA	4	4	4	4	5	4	4	4.33	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33
22	laki-laki	39	SMA	4	3	4	3.67	5	5	5	5	5	3	5	4.33	4	5	5	4.67
23	laki-laki	39	SMA	3	4	4	3.67	4	4	4	4	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33



24	laki-laki	33	SMA	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.33
25	perempuan	38	S1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33
26	laki-laki	28	SMA	4	4	4	4	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	4	5	4	4.33
27	laki-laki	37	SMA	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	4	3	4	3.67	5	4	5	4.67
28	perempuan	42	SMA	3	4	5	4	5	4	5	4.67	3	5	4	4	5	4	4	4.33
29	perempuan	50	SMA	5	5	4	4.67	4	5	5	4.67	4	3	4	3.67	4	4	5	4.33
30	perempuan	49	SMA	3	4	5	4	4	5	5	4.67	3	5	4	4	5	4	4	4.33
31	perempuan	39	SMA	5	5	4	4.67	4	5	5	4.67	4	3	4	3.67	4	4	5	4.33
32	perempuan	34	SMA	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4.33
33	laki-laki	34	SMA	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67
34	perempuan	36	S1	4	5	4	4.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4	5	4	5	4.67
35	laki-laki	33	SMA	4	5	5	4.67	4	5	5	4.67	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67
36	laki-laki	30	SMA	4	3	5	4	5	4	4	4.33	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33
37	laki-laki	45	SMA	5	4	4	4.33	5	5	5	5	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67
38	perempuan	40	SMA	4	5	5	4.67	5	5	4	4.67	5	5	5	5	5	5	4	4.67
39	laki-laki	55	SMA	5	4	4	4.33	5	5	5	5	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67
40	perempuan	53	SMA	4	5	4	4.33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4.33
41	perempuan	23	SMA	5	4	4	4.33	4	4	4	4	5	5	4	4.67	5	4	5	4.67
42	laki-laki	25	SMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67
43	laki-laki	34	SMA	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4	5	4	5	4.67
44	laki-laki	44	SMA	4	5	4	4.33	5	5	4	4.67	5	5	5	5	4	5	4	4.33
45	laki-laki	55	SMA	5	4	5	4.67	5	5	5	5	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67
46	laki-laki	28	SMA	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4.33
47	perempuan	25	SMA	5	4	4	4.33	5	5	5	5	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67
48	laki-laki	27	SMA	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33

49	laki-laki	29	S1	4	4	5	4.33	4	4	5	4.33	4	4	4	4	5	4	5	4.67
50	laki-laki	30	SMA	4	5	4	4.33	4	4	5	4.33	5	5	5	5	4	5	5	4.67
51	laki-laki	34	SMA	5	4	5	4.67	5	4	5	4.67	5	5	5	5	5	5	5	5
52	laki-laki	35	SMA	5	5	4	4.67	5	4	5	4.67	5	5	5	5	5	5	5	5
53	laki-laki	27	SMA	5	5	5	5	5	4	5	4.67	4	5	5	4.67	4	5	4	4.33
54	perempuan	36	S1	5	5	5	5	5	5	4	4.67	4	5	5	4.67	5	5	4	4.67
55	laki-laki	33	SMA	5	4	5	4.67	4	4	5	4.33	5	5	5	5	5	5	5	5
56	perempuan	35	SMA	5	5	5	5	3	4	3	3.33	4	5	5	4.67	4	4	4	4
57	laki-laki	25	SMA	5	5	5	5	4	4	5	4.33	4	5	5	4.67	5	5	4	4.67
58	perempuan	34	S1	5	4	5	4.67	3	4	3	3.33	4	5	5	4.67	5	5	4	4.67
59	laki-laki	28	SMA	5	4	5	4.67	4	5	4	4.33	5	5	5	5	5	5	5	5
60	perempuan	29	SMA	5	4	5	4.67	4	5	4	4.33	5	5	5	5	4	5	5	4.67



Lampiran 4. Olah Data SPSS

1. Uji koefisien Determinasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.685	.21050	.701	43.736	3	56	.000

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

b. Dependent Variable: Y

2. Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.814	3	1.938	43.736	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.481	56	.044		
	Total	8.295	59			

a. Dependent Variable: Y

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

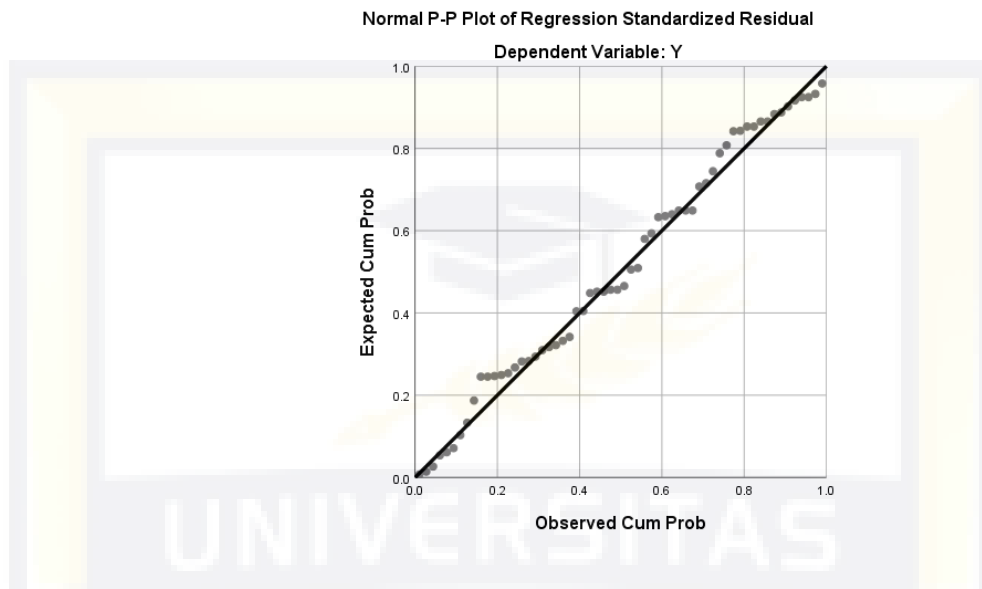
3. Uji Regresi Linear Berganda, Uji t dan uji Multikolinieritas

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

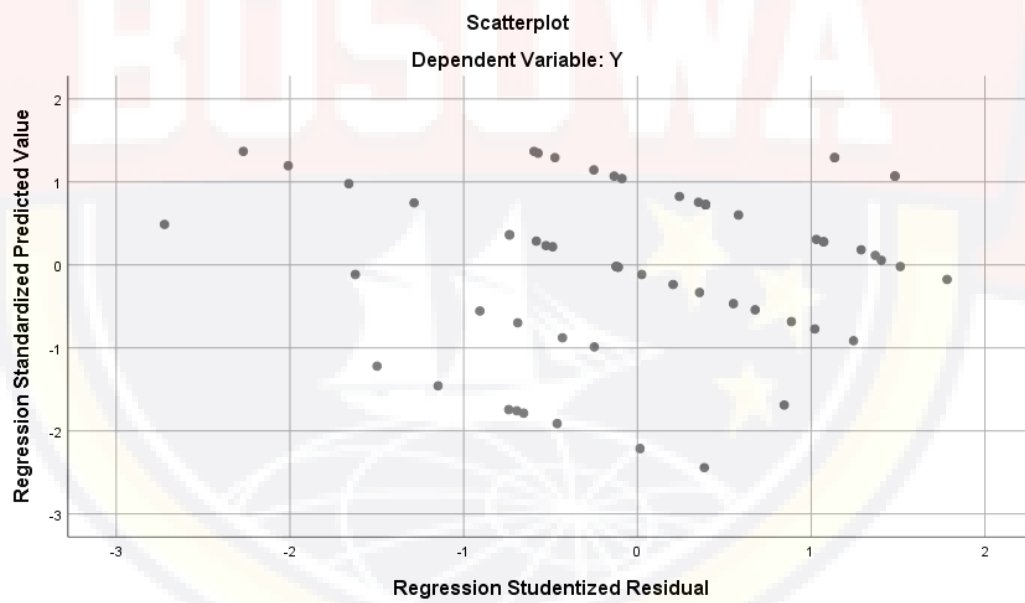
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.350	.266		5.070	.000						
	X1	.291	.075	.382	3.857	.000	.731	.458	.282	.544	1.839	
	X2	.206	.056	.308	3.702	.000	.616	.443	.271	.773	1.294	
	X3	.220	.066	.328	3.337	.002	.707	.407	.244	.553	1.807	

a. Dependent Variable: Y

## 4. Uji Normalitas



## 5. Uji heterokedastisitas



## 6. Uji Validitas dan Realibilitas

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.327*	.391**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.011	.002	.000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.327*	1	.166	.674**
	Sig. (2-tailed)	.011		.205	.000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.391**	.166	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.205		.000
	N	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.813**	.674**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	4

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.544**	.512**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.544**	1	.497**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.512**	.497**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.830**	.821**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	4

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.326	.536**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.326*	1	.502**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000
	N	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.536**	.502*	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.771**	.777**	.844**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	4

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.052	.235	.627*
	Sig. (2-tailed)		.693	.071	.000
	N	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.052	1	.202	.687**
	Sig. (2-tailed)	.693		.122	.000
	N	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.235	.202	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.071	.122		.000
	N	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.627**	.687**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	4