



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN  
BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)**

**SKRIPSI**

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi*

*Pada Minat studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

**Diajukan Oleh**

**NIKO DWI PAMUNGKAS**

**NIM : 17.10215**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

---

---

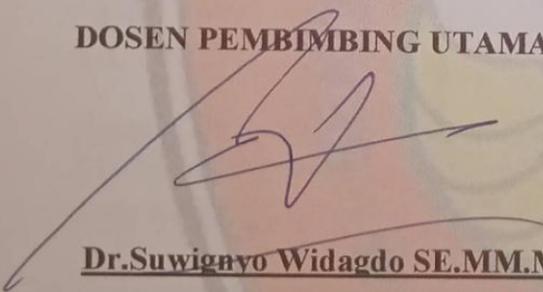
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN  
BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)**

Nama : Niko Dwi Pamungkas  
Nim : 17.10215  
Program Studi : Manajemen  
Minat Studi : Manajemen Bisnis  
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

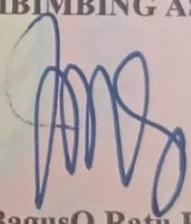
**Disetujui Oleh :**

**DOSEN PEMBIMBING UTAMA**

**DOSEN PEMBIMBING ASISTEN**

  
**Dr.Suwigayo Widagdo SE.MM.MP**

**NIDN : 0702106701**

  
**Drs.BagusQ.Ratu Edi ,MP**

**NIDN : 0716116003**

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi**

  
**Tamriatin Hidayah SE., MP**

**NIDN : 0007106601**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN  
BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi pada:

Hari/Tanggal : Rabu 25 Agustus 2021

Jam : 11.00-12.30

Tempat : Ruang Kuliah Lt 2

Disetujui oleh Tim Penguji Skripsi:

**Nama : Dr Muhammad Firdaus, SP.,MM.,MP** .....

**NIDN : 0008077101**

**Ketua Penguji**

**Nama : Drs Bagus Qomaruzzaman.,MP.** .....

**NIDN : 0716116003**

**Sekretaris Penguji**

**Nama : Dr Suwignyo Widagdo.,MM.MP** .....

**NIDN : 0702106701**

**Anggota Penguji**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi,**

**Manajemen**

**Tamfiatin Hidayah SE., MP**

**NIDN : 0007106601**

**Ketua**

**STIE Mandala Jember**

**Dr. Suwignyo Widagdo, S.E.,M.M.,M.P**

**NIDN : 0702106701**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Niko Dwi Pamungkas  
Nim : 17.10215  
Program studi : Manajemen  
Minat studi : Manajemen Bisnis  
Mata kuliah dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN) merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini yang buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 20 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



NIKO DWI PAMUNGKAS

NIM.17.10215

**MOTTO**

*Baik Untuk Merayakan Sebuah Kesuksesan, Namun Yang Lebih Penting Adalah*

*Belajar Dari Sebuah Kegagalan*

*(Bill Gates)*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada hentinya sehingga masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **”PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)”** Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat sarjana S1 Ekonomi pada Minat Studi Manajemen Pemasaran Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis Menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia sebagai penulis yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Terdapat banyak pihak yang memberikan bantuan moril an material baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dengan tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, M.M, M.P selaku Ketua STIE Mandala Jember.
2. Ibu Tamriatin Hidayah S.E, M.P selaku KA Prodi Manajemen STIE Mandala Jember.

3. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, M.M, M.P selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahannya.
4. Drs.BagusQ.Ratu Edi ,MP selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah membimbing dan mengarahkan.
5. Segenap dosen khususnya Prodi Manajemenyang telah memberikan ilmunya demi memperluas wawasan terhadap dunia disiplin ilmu manajemen khususnya dan dunia ilmu manajemen umumnya, serta seluruh akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.
6. Orangtua penulis, untuk Ayah saya, Eko Didik Subagio dan Ani Rimbawati terimakasih atas didikan selama ini dan segala motivasi yang diberikan dari kecil hingga bisa mendapatkan gelar sarjana, semoga selalu diberikan kesahatan, kebahagiaan didunia maupun diakhirat.
7. Untuk Muawwalatul Devi Andriyani terimakasih sudah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini, semoga kita diberikan jalan yang terbaik untuk kedepannya.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen kelas MA dan MB angkatan 2017 suka duka dirasakan bersama selama 4 tahun ini.
9. Keluarga besar organisasi IMAPALA STIE Mandala Jember, terimakasih.
10. Semua pihak yang belum dapat saya sebutkan satu per satu, baik moril maupun materil sehingga skripsi ini terselesaikan. Terimakasih atas kebaikan, perhatian, dan doa yang diberikan serta mendapat balasan yang setimpal serta berlipat ganda dari sang pencipta yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu penulis meminta saran dan kritik dari pembaca. Dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan.

Jember, 20 Agustus 2021

Penulis

Niko Dwi Pamungkas

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Halaman Sampul</b> .....                | <b>i</b>    |
| <b>Lembar Pengesahan Skripsi</b> .....     | <b>ii</b>   |
| <b>Halaman Persetujuan Skripsi</b> .....   | <b>iii</b>  |
| <b>Halaman Pernyataan</b> .....            | <b>iv</b>   |
| <b>Halaman Motto</b> .....                 | <b>v</b>    |
| <b>Halaman Kata Pengantar</b> .....        | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                    | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                  | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                 | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....               | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK</b> .....                       | <b>xv</b>   |
| <b>BAB I</b> .....                         | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN</b> .....                   | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....           | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                  | 4           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                | 4           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....               | 5           |
| 1.5 Batasan Masalah.....                   | 5           |
| <b>BAB II</b> .....                        | <b>6</b>    |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....              | <b>6</b>    |
| 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan..... | 6           |
| 2.2 Kajian Teori .....                     | 18          |
| 2.3 Kerangka Konseptual .....              | 39          |
| 2.4 Hipotesis.....                         | 40          |
| <b>BAB III</b> .....                       | <b>43</b>   |
| <b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....         | <b>43</b>   |
| 3.1 Gambaran Objek Penelitian.....         | 43          |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.2 Populasi Dan Sampel .....                                  | 45        |
| 3.2.1 Populasi .....   | 45        |
| 3.2.2 Sampel .....   | 46        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....                                | 47        |
| 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....                     | 48        |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....             | 48        |
| 3.5.1 Disiplin Kerja .....                                     | 48        |
| 3.5.2 Keperayaan Diri.....                                     | 49        |
| 3.5.3 Kesejahteraan Karyawan .....                             | 50        |
| 3.5.4 Tingkat Prestasi .....                                   | 51        |
| 3.5.5 Kepuasan Kerja .....                                     | 51        |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data .....                              | 52        |
| 3.7 Metode Analisis Data .....                                 | 53        |
| <b>BAB IV .....</b>  | <b>67</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                   | <b>67</b> |
| 4.1 Hasil penelitian.....                                      | 67        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Responden.....                             | 67        |
| 1) Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....                   | 63        |
| 2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....         | 68        |
| 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....                      | 68        |
| 1) Deskripsi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X1).....      | 68        |
| 2) Deskripsi Variabel Penelitian Kepercayaan Diri (X2) .....   | 69        |
| 3) Deskripsi Variabel Penelitian Kesejahteraan Karyawan (X3) . | 70        |
| 4) Deskripsi Variabel Penelitian Tingkat Prestasi (Y).....     | 71        |
| 5) Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja (Z) .....      | 72        |
| 4.2 Analisis Hasil penelitian.....                             | 73        |
| 4.2.1 Uji Instrumen Data .....                                 | 73        |
| a. Uji Validitas.....  | 73        |
| b. Uji Reabilitas .....  | 76        |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....                                  | 77        |
| a. Uji Normalitas .....  | 77        |
| b. Uji Multikolinieritas .....                                 | 78        |
| c. Uji Heteroskedastisitas .....                               | 79        |
| 4.2.3 Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ) .....            | 80        |
| a. Koefisien Jalur Sub Struktural 1 yaitu X ke Z .....         | 81        |
| b. Koefisien Jalur Sub Struktural 2 yaitu X dan Z ke Y.....    | 83        |
| c. Perhitungan Jalur .....                                     | 84        |
| 4.2.4 Uji Hipotesis .....                                      | 88        |

|   |            |
|---|------------|
| a. Uji Parsial (uji t) .....  | 88         |
| b. Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....  | 90         |
| 4.2.5 Uji Sobel ( <i>sobel test</i> ) .....   | 90         |
| 1. Perhitungan Uji Sobel Variabel X1 .....  | 91         |
| 2. Perhitungan Uji Sobel Variabel X2 .....  | 92         |
| 3. Perhitungan Uji Sobel Variabel X3 .....  | 93         |
| 4.3 Interpestasi .....  | 94         |
| 4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) ...  | 94         |
| 4.3.2 Pengaruh Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)  | 95         |
| 4.3.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) .....  | 95         |
| 4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi (Y)...   | 96         |
| 4.3.5 Pengaruh Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi (Y)  | 97         |
| 4.3.6 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi (Y).....   | 97         |
| 4.3.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) ..... | 98         |
| 4.3.8 Pengaruh Secara Tidak Langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi (Y) Kepuasan Kerja (Z) .....       | 99         |
| 4.3.9 Pengaruh Secara Tidak Langsung Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi (Y) Kepuasan Kerja (Z) ..... | 100        |
| 4.3.10 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Tingkat Prestasi (Y) ..   | 101        |
| 4.4 Model Hasil Analisis .....  | 103        |
| <b>BAB V .....</b>  | <b>104</b> |
| <b>PENUTUP .....</b>  | <b>104</b> |
| 5.1 Kesimpulan.....   | 104        |
| 5.2 Implikasi .....   | 105        |
| 5.3 Saran.....  | 105        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>106</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan.....                                      | 13 |
| Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....                                   | 67 |
| Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                         | 68 |
| Tabel 4.3 Frekuensi Jawaban Responden Disiplin Kerja(X1) .....              | 69 |
| Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden Kepercayaan Diri (X2) .....           | 70 |
| Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden Kesejahteraan Karyawan (X3).....      | 71 |
| Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Tingkat Prestasi (Y).....             | 72 |
| Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Z).....               | 73 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1) .....           | 74 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepercayaan Diri (X2).....          | 74 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Karyawan (X3).....   | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Tingkat Prestasi (Y).....          | 75 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z).....            | 76 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....                                     | 76 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                | 78 |
| Tabel 4.15 Hasil Regresi 1 .....  | 81 |
| Tabel 4.16 Hasil R Square Koefisien Jalur 1 .....                           | 82 |
| Tabel 4.17 Hasil Regresi 2 .....  | 83 |
| Tabel 4.18 Hasil R Square Koefisien Jalur 2 .....                           | 84 |
| Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji T.....                                     | 89 |
| Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> ..... | 90 |
| Tabel 2.21 Hasil Perhitungan Uji Sobel .....                                | 91 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|  |     |
|--|-----|
| Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....           | 39  |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....           | 77  |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... | 80  |
| Gambar 4.3 Diagram Jalur .....                 | 85  |
| Gambar 4.4 Kerangka Hasil Analisis.....        | 101 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner.....                               | 107 |
| Lampiran 2 Deskripsi Responden .....                    | 112 |
| Lampiran 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden ..... | 122 |
| Lampiran 4 Uji Validitas.....                           | 133 |
| Lampiran 5 Uji Reabilitas .....                         | 137 |
| Lampiran 6 Uji Normalitas .....                         | 139 |
| Lampiran 7 Uji Multikolinieritas .....                  | 140 |
| Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas .....                | 142 |
| Lampiran 9 Analisis Jalur (Path Analysis).....          | 144 |
| Lampiran 10 Uji Hipotesis (Uji t) .....                 | 145 |
| Lampiran 11 Uji Sobel .....                             | 146 |

## ABSTRAK

### PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)

Niko Dwi Pamungkas

Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, MM.MP

Drs.Bagus Qomaruzzaman Ratu Edi ,MP

[nicocotangjr@gmail.com](mailto:nicocotangjr@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Tingkat Prestasi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perusahaan BumN (Studi Kasus Pada Pg.Takalar Sulawesi Selatan). Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Divisi Tanaman PG Takalar Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Jalur, Uji t, Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> dan Uji Sobel menggunakan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja ,Kepercayaan Diri, dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi. Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, Kesejahteraan Karyawan, Tingkat Prestasi, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, EMPLOYEE CONFIDENCE AND WELFARE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT LEVEL THROUGH JOB SATISFACTION IN SOE COMPANIES (CASE STUDY IN PG. TAKALAR SOUTH SULAWESI)***

Niko Dwi Pamungkas

Dr. Suwignyo Widagdo, S.E, MM.MP

Drs.Bagus Qomaruzzaman Ratu Edi ,MP

[nicocotangjr@gmail.com](mailto:nicocotangjr@gmail.com)

*This study aims to determine the effect of work discipline, self-confidence and employee welfare on employee performance levels through job satisfaction in state-owned companies (Case Study in PG. Takalar, South Sulawesi). The research data was obtained from distributing questionnaires to the research object with a sampling technique using purposive sampling. This type of research is quantitative. The sample used in this study were employees of the Plant Division of PG Takalar, South Sulawesi, with a total of 50 respondents. Data analysis using Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Path Analysis Test, t Test, R2 Determination Coefficient Test and Sobel Test using SPSS 25 program. The results of this study are Work Discipline, Self-Confidence, and Welfare Employees have a direct effect on Job Satisfaction. Work Discipline, Self Confidence and Employee Welfare have a direct effect on Achievement Level. Work Discipline, Self-Confidence and Employee Welfare indirectly affect the Level of Achievement through Job Satisfaction. Job Satisfaction directly affects the level of achievement*

***Keywords: Work Discipline, Self Confidence, Employee Welfare, Achievement Level, Job Satisfaction.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan (Handoko, 2012). Sumber daya manusia merupakan investasi yang paling penting bagi perusahaan, karena para karyawan merupakan pondasi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran perusahaan. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Selain itu perusahaan juga memerlukan adanya keharmonisan sumber daya manusia agar tujuan dari perusahaan segera terealisasikan dengan baik.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri terdiri dari kedisiplinan yang senantiasa selalu diterapkan oleh perusahaan, kemudian memiliki rasa kepercayaan diri yang bagus untuk berbaur

satu sama lain dan juga untuk mempermudah bekerja sama antar anggota dalam perusahaannya. Kemudian di setiap perusahaan mengharuskan adanya kesejahteraan karyawan agar pada saat bekerja karyawan tidak merasa ada yang kurang dan terlalu terbebani.

Menurut (Sedarmayanti, 2001:10 dalam keke T. A., 2005:3) disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karna tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Sedangkan pengertian Disiplin kerja menurut (Rivai, 2004:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya sebagai seorang individu yang hakikatnya adalah seorang sosial atau ingin selalu berkelompok, maka harus mempersiapkan diri untuk kehidupan yang maju karena masyarakat akan memandang seseorang melalui prestasi yang di dapatkan oleh individu itu sendiri. Kurangnya kepercayaan diri akan menghambat hubungan interpersonal. Pengungkapan diri yang berpengaruh pada aktivitas atau kinerja individu.

Menurut Louster (2000) menggambarkan bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri akan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakan-tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal

yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam interaksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah sebuah *asset* perusahaan karna tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus sebagai implementasi dari ilmu yang mereka miliki sendiri.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah mempertahankan karyawan agar tidak pindah keperusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2003:183) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan). Tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan terutama pada karyawan PG Takalar, Sulawesi Selatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah disiplin kerja, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat prestasi?
3. Apakah disiplin kerja, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan berpengaruh secara tidak langsung terhadap tingkat prestasi melalui kepuasan kerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap tingkat prestasi karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui secara langsung disiplin kerja, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung apakah disiplin kerja, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan berpengaruh pada tingkat prestasi
3. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung apakah kedisiplinan, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan berpengaruh pada tingkat prestasi melalui kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap tingkat prestasi karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

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

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang sudah ditempuh selama kuliah dan sebagai tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sedang diteliti oleh peneliti

##### **2. Bagi Almamater**

Penelitian ini dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti lanjutan atau peneliti lainnya, juga sebagai bahan tambahan dokumentasi teori maupun kasus-kasus dari manajemen yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

##### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai evaluasi bagian manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Untuk membatasi pembahasan masalah yang cukup luas dan agar tidak menyimpang, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini. Hal-hal yang akan dibahas oleh peneliti adalah Periode penelitian ini hanya pada 1 April – 1 Mei 2021.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan antara lain, sebagai berikut :

1. Hasibuan (2020) PT Perkebunan Nusantara III. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhan batu Selatan.Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, wawancara, dokumentasi dan observasi.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling.Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 55 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan bahwa thitung untuk variabel Kesejahteraan sebesar 5,733, desain pekerja sebesar 5,926. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai thitung > ttabel); yaitu (5.733 > 1.674, (5.926 > 1.674) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Rahayu (2019) PT Jaswita Jabar Mulyono. Diadakannya penelitian ini mempunyai tujuan untuk membuktikan ada atau tidak pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan, pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Unit analisis ini yaitu yang berjumlah 145 orang dijadikan populasi, menggunakan Teknik random sampling sebagai analisis ditemukan sampel 59 orang. Wawancara, penyebaran kuisioner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Penggunaan metode Regresi Linier Berganda sebagai metode analisis dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Didapatkan hasil penelitian deskriptif yang menunjukkan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja masuk kategori baik. Hasil penelitian verifikatif menunjukkan secara parsial dan simultan Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Simanjuntak (2017) PT Sucofindo cabang Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi penilaian kinerja dan pekerjaan kepuasan. Penelitian ini dilakukan antara inspeksi, pengujian, sertifikasi, pelatihan dan konsultasi perusahaan di Sumatera utara, dimana semua karyawan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan kuantitatif metode deskriptif dengan menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh 85 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi penilaian kinerja mempengaruhi kepuasan kerja. Implikasi teoritis dan praktis akan dibahas diakhir kertas

4. Sekartini (2016) *Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Warmadewa, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa, dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Warmadewa. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 62 orang yang ditentukan dengan metode sensus data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder baik kualitatif maupun kuantitatif.
5. Arfiany (2016) *PG PTPN XIV Kabupaten Takalar*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan di Pabrik Gula PTPN XIV Takalar yakni berjumlah 60 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 orang. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data

yang digunakan adalah observasi dan interview. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, analisis korelasi dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula PTPN XIV Takalar, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

6. Permatasari (2015) PT BPR Gunung Ringgit Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan juga parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian explanatory research. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden di PT BPR Gunung Ringgit Malang. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dengan bantuan SPSS v 18.0.0. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja.
7. Baharuddin (2013) PT PLN Persero Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan variabel pelatihan, dan mengetahui pengaruh

variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Penelitian ini bersifat explanatory, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden. Metode statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis deskriptif, pelatihan yang diikuti karyawan dinilai tepat sasaran terutama kandungan materi dan durasi waktu yang optimal. Kompensasi juga telah dinilai baik terutama pada unsur gaji dan kompensasi pelengkap, sedangkan pada unsur fasilitas yang melingkupi kendaraan dan tempat tinggal cenderung dinilai perlu ditingkatkan. Disiplin kerja karyawan dinilai sangat tinggi, terutama pada ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standard kerja dan etika kerja. Prestasi kerja karyawan juga direspon sangat positif hampir di ketiga unsur yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan

8. Ramadhany (2013) PT. Kompartemen Petrokimia Gresik.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis program kesejahteraan Karyawan dari suatu perusahaan yang akan mempengaruhi Moral dan Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan fokus masalah penelitian yang peneliti ambil dari analisis

penelitian yang peneliti lakukan. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu pengaruh yang signifikan dan positif secara ekonomi terhadap semangat kerja dan variabel prestasi kerja, variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu pengaruh fasilitatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja dan variabel prestasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan dan dampak positif pada kinerja pekerjaan. Program kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis dan fasilitatif, semangat kerja, dan kinerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap koefisien determinasi dan 0,3601. Artinya jika program kesejahteraan karyawan yang ekonomis dan fasilitatif berjalan dengan baik secara bersamaan maka akan meningkatkan semangat kerja, semangat kerja yang tinggi dan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sumber daya manusia PT. Kompartemen Petrokimia Gresik.

9. Rofi (2012) PT Leo Agung Raya Semarang. Pengalaman, disiplin kerja dan motivasi kerja serta system komunikasi kerja, lingkungan kerja, sistim informasai manajemen, sarana dan prasarana yang mendukung, yang kesemuanya itu sangat menentukan dalam proses prestasi kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang , sumber data meliputi data primer dan sekunder dengan variabel independent Disiplin kerja ( X1 ), Pengalaman kerja (X2) dengan variabel dependent Prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 247

responden. Sedangkan sampel yang diambil adalah 30 % dari jumlah populasi yaitu 54 responden. Teknik analisa datanya adalah teknik regresi linier berganda. Uji t, Uji F. dan Determinasi

10. Yanif (2006) BKD kota Malang Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap prestasi kerja pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai yang merupakan penelitian populasi. Sedangkan metode tunggal dalam pengumpulan data yang dianalisa adalah dengan metode angket. Kesimpulan yang diperoleh bahwa kepercayaan diri pada pegawai sebagian besar berada pada tingkat sedang, dan sebagian kecil berada pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah. Dan prestasi kerja pada pegawai sebagian besar berada pada tingkat sedang, dan sebagian kecil pada tingkat tinggi dan sisanya pada tingkat rendah. Dari hasil analisis data yang menggunakan regresi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan Diri terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti                   | Hasil Penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|----------------------------|--|--|---|
| 1  | Desmawaty Hasibuan, (2020) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.</li> <li>2. Desain pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.</li> <li>3. Secara serempak variabel Kesejahteraan, dan Desain Pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>4. Prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas (Kesejahteraan)</li> <li>2. Objek Penelitian</li> <li>3. Metode pengumpulan data</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Teeikat</li> <li>2. Metode Analisis (analisis regresi linier berganda)</li> </ol>                                    |
| 3  | C.Adimas Indra.S (2017)    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>2. Prestasi Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.</li> <li>3. Percaya Diri mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Bebas (Percaya Diri)</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek penelitian</li> <li>2. Tahun Penelitian</li> <li>3. Metode analisis data</li> <li>4. Metode Pengumpulan data</li> </ol> |

| No | Peneliti                            | Hasil Penelitian  | Persamaan  | Perbedaan  |
|----|-------------------------------------|---|--|--|
| 4  | Daniel Sylvester Simanjuntak (2017) | persepsi penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode Kuantitatif</li> <li>2. Metode Pengumpulan data</li> </ol>                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas</li> <li>2. Variabel Terikat</li> <li>3. Metode Analisis data</li> <li>4. Objek penelitian</li> </ol> |
| 5  | Ni Luh Sekartini (2016)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>2. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan</li> <li>6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terhadap kinerja karyawan</li> <li>7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas</li> <li>2. Metode Kuantitatif</li> <li>3. Metode pengambilan data</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tahun peneliian</li> <li>2. Objek penelitian</li> <li>3. Metode analisis data</li> </ol>                             |

| No | Peneliti                       | Hasil Penelitian   | Persamaan   | Perbedaan   |
|----|--------------------------------|--|---|---|
| 6  | Jundah Ayu Permatasari, (2015) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) di PT BPR Gunung Ringgit.</li> <li>2. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)</li> <li>3. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).</li> <li>4. Disiplin Kerja (X1), berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linier berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan Motivasi Kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel Prestasi Kerja</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Bebas</li> <li>2. Metode pengambilan data</li> <li>3. Metode kuantitatif</li> <li>4. Variabel Terikat</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek penelitian</li> <li>2. Metode analisis data</li> <li>3. Tahun penelitian</li> </ol> |
| 7  | Aris Baharuddin, (2013)        | Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas</li> <li>2. Variabel terikat</li> <li>3. Metode pengumpulan</li> </ol>                                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek peneliti</li> <li>2. Tahun Penelitian</li> <li>3. Metode analisis data</li> </ol>   |

| No | Peneliti   | Hasil Penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|--|--|--|---|
|    |  | Malang   | data   |   |
| 8  | Marina Ramadhany, Taher Al Habsji, Mochammad Djudi Mukzam (2013) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang bersifat ekonomis mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja</li> <li>2. Variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang bersifat fasilitatif mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja dan prestasi kerja</li> <li>3. Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas</li> <li>2. Variabel terikat</li> <li>3. Path analysis</li> </ol>     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode analisis data</li> <li>2. Objek penelitian</li> <li>3. Tahun penelitian</li> </ol>                   |
| 9  | Ahmad Nur Rofi (2012)  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Disiplin kerja ( X1 ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan</li> <li>2. Variabel Pengalaman kerja (X2) secara</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel bebas Disiplin Kerja</li> <li>2. Variabel Terikat Prestasi Kerja</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak menggunakan Variabel Intervening</li> <li>2. Tahun Penelitian</li> <li>3. Objek penelitian</li> </ol> |

| No | Peneliti                     | Hasil Penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|------------------------------|--|--|---|
|    |                              | <p>parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan Disiplin kerja dan Pengalaman kerja</p> <p>4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( <math>R^2</math> ) dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh antara independen variabel Disiplin kerja (X1) dan Pengalaman kerja (X2) secara bersama – sama terhadap dependen variabel Prestasi kerja karyawan (Y)</p> |  |   |
| 10 | Roudhotul Husna yanif (2006) | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif atau signifikan antara kepercayaan diri terhadap prestasi kerja   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode pengumpulan data</li> <li>2. Variabel bebas</li> <li>3. Variabel Terikat</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode analisis data</li> <li>2. Objek Penelitian</li> <li>3. Tahun Penelitian</li> </ol> |

#### Sumber Penelitian Terdahulu

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dari penggunaan objek penelitian yang dilakukan pada PG Takalar Sulawesi Selatan. Kemudian metode penelitian yang digunakan juga berbeda dan peneliti mengambil variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan melalui tingkat prestasi.

Kelebihan dari penelitian ini adalah periode yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel yang digunakan dan metode analisis yang digunakan oleh peneliti

## **2.2. Kajian Teori**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2018:3) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

### **2.2.2. Disiplin Kerja**

#### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin

kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan dalam hal waktu dan energi. Disiplin juga dapat untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian dan juga kehilangan akibat pencurian. Dengan disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

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

Setiyawan dan Waridin (2006:101) mengemukakan bahwa ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan kepada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

### **3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Darsono dan Siswandoko. Disiplin dibedakan beberapa macam:

- a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan cara untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja.

Syarat-syarat untuk menegakkan disiplin preventif adalah:

- 1) Pegawai diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 2) Pegawai dididik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan.
- 3) Pegawai ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya.
- 4) Membangun pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
- 5) Membangun pegawai untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberikan kesempatan kepadanya.
- 6) Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

- b. Disiplin positif

positif adalah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan memperbaiki diri, bukan

pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif adalah:

- 1) Rumusan norma-norma kerja yang harus dipatuhi pegawai.
- 2) Sosialisasikan melalui pendidikan dan latihan norma-norma kerja tersebut.
- 3) Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya kepada pegawai.
- 4) Membina mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan.

Disiplin positif hakikatnya merupakan prosedur yang menganjurkan karyawan untuk memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat yang mereka lakukan

#### c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberhentikan kesempatan pada SDM untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian.

Ada 4 (empat) tahap yang dilalui untuk penerapan disiplin progresif yaitu:

- 1) Peringatan secara lisan (*verbal warning*)
- 2) Peringatan secara tertulis (*written warning*)
- 3) Skorsing (*suspension*)
- 4) Pemberhentian (*discharge*)

#### **4. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan sebuah peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi atau dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam sebuah perusahaan atau anggota dalam sebuah organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin diantara adalah :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan atau pada saat dalam berorganisasi dan sebagainya.

#### **2.2.3. Kepercayaan Diri**

##### **1. Pengertian Kepercayaan Diri**

Santrock (2003) menyatakan rasa percaya diri atau *self esteem* merupakan dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri. Rasa percaya diri juga disebut sebagai harga diri atau gambaran diri.

Menurut Yulita Rintyastini dan Suzy Yulia (2005: 132) mendefinisikan bahwa kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu untuk merasa memiliki kompetensi, mampu, yakin, dan percaya bahwa dirinya bisa mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri ataupun terhadap lingkungan/situasi yang dihadapinya

Menurut Anita Lie (2003: 4) berpendapat bahwa percaya diri berarti yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah. Sedangkan menurut Willis (M. Nur Gufron dan Rini Risnawita, 2010: 34) kepercayaan diri adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang menyenangkan bagi orang lain

## **2. Aspek-aspek Kepercayaan Diri**

Menurut Angelis (2006: 58-77) terdapat tiga aspek dalam kepercayaan diri yaitu:

### **a. Tingkah Laku**

Kepercayaan diri untuk mampu bertindak dan menyelesaikan tugas-tugas, baik tugas-tugas paling sederhana hingga tugas untuk meraih cita-cita. Mengembangkan kepercayaan diri dalam tingkah laku memiliki empat ciri penting yaitu keyakinan atas kemampuan sendiri untuk melakukan sesuatu, mampu untuk menindaklanjuti masalah sendiri secara konsekuen, mampu untuk menanggulangi segala hambatan, dan keyakinan atas kemampuan memperoleh bantuan.

### **b. Emosi**

Kepercayaan diri untuk yakin dan mampu menguasai segenap sisi emosi, memahami segala yang dirasakan, menggunakan emosi untuk melakukan pilihan yang tepat, melindungi diri dari sakit hati serta mengetahui cara bergaul yang sehat. Semakin sering bergaul menggunakan hati dan menghargainya, makin tinggi kepercayaan diri emosional individu.

c. Kerohanian (Spiritual)

Memiliki keyakinan bahwa hidup memiliki tujuan positif yang berawal dari menghargai diri sendiri. Tanpa kepercayaan diri secara spiritual, individu tidak dapat mengembangkan kepercayaan diri tingkah laku dan emosional.

Menurut Lauster (M. Nur Gufron dan Rini Risnawita, 2010: 36) menyebutkan bahwa aspek-aspek kepercayaan diri yaitu:

a) Keyakinan akan kemampuan diri

Sikap positif individu tentang dirinya yang mencakup segala potensi yang ada dalam diri sehingga ia mampu melakukan sesuatu yang diinginkan dan mengerti apa yang harus dilakukannya.

b) Optimis

Sikap positif yang dimiliki individu yang berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang dirinya dan kemampuan yang dimilikinya.

c) Obyektif

Individu yang mampu memandang permasalahan yang sesuai dengan kebenaran, yang bukan menurut kebenaran pribadi atau pendapatnya sendiri.

d) Bertanggung jawab

Bersedia menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensi atas apa yang telah diperbuatnya.

e) Rasional dan Realistis

Memandang dan menganalisa masalah dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri**

Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri menurut Middlebrok (Herni Rosita, 2007:7-8) yaitu:

#### **a. Pola Asuh**

Keluarga merupakan faktor utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan anak. Menurut Hurlock (Herni Rosita, 2007:7) pola asuh demokratis adalah pola asuh yang mendukung munculnya pengembangan percaya diri pada anak, karena dapat melatih dan mengembangkan tanggung jawab serta keberanian dalam menghadapi maupun menyelesaikan masalah secara mandiri.

#### **b. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin yang disandang oleh budaya kaum perempuan maupun laki-laki memiliki efek terhadap perkembangan rasa percaya diri. Perempuan cenderung dianggap lemah dan harus dilindungi, sedangkan laki-laki harus bersikap sebagai makhluk kuat, mandiri, dan mampu melindungi.

#### **c. Pendidikan**

Pendidikan seringkali menjadi tolok ukur dalam menilai keberhasilan individu. Semakin tinggi jenjang pendidikan individu, semakin tinggi pula anggapan orang lain terhadap dirinya. Mereka yang memiliki jenjang pendidikan yang rendah biasanya merasa tersisih sehingga tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya, sedangkan individu yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan semakin optimis untuk menunjukkan kemampuannya.

#### d. Penampilan fisik

Individu yang memiliki penampilan fisik yang menarik akan lebih sering diperlakukan dengan baik jika dibandingkan dengan individu yang mempunyai penampilan kurang menarik.

Tinggi rendahnya kepercayaan diri individu disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Ghufron (2014:37) faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri yaitu:

##### a. Konsep diri

Menurut Anthony (Ghufron, 2014:37) terbentuknya kepercayaan diri pada diri seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulannya dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi akan menghasilkan konsep diri.

##### b. Harga diri

Konsep diri yang positif akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri adalah penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri. Santoso (Ghufron, 2014:37) berpendapat bahwa tingkat harga diri seseorang akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri seseorang.

##### c. Pengalaman

Pengalaman dapat menjadi faktor munculnya rasa percaya diri. Sebaliknya, pengalaman juga dapat menjadi faktor menurunnya rasa percaya diri seseorang. (Ghufron, 2014:37) mengemukakan bahwa pengalaman masa lalu adalah hal terpenting untuk mengembangkan kepribadian sehat.

#### d. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap tingkat kepercayaan diri seseorang. Tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut tergantung dan berada di bawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang mempunyai pendidikan tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih dibandingkan yang berpendidikan rendah

#### **4. Karakteristik Kepercayaan Diri**

Individu yang percaya diri akan terlihat dari sikap yang ditunjukkannya. Fatimah (2010:149) menjelaskan beberapa ciri atau karakteristik individu yang mempunyai rasa percaya diri yang proporsional, di antaranya adalah :

- a. Percaya akan kompetensi/ kemampuan diri, hingga tidak membutuhkan pujian, pengakuan, penerimaan, ataupun hormat orang lain.
- b. Tidak terdorong untuk menunjukkan sikap konformis demi diterima oleh orang lain atau kelompok.
- c. Berani menerima dan menghadapi penolakan orang lain-berani menjadi diri sendiri.
- d. Punya pengendalian diri yang baik (tidak moody dan emosinya stabil)
- e. Memiliki internal locus of control (memandang keberhasilan atau kegagalan, bergantung pada usaha sendiri dan tidak mudah menyerah pada nasib atau keadaan serta tidak bergantung/ mengharapkan bantuan orang lain).

- f. Mempunyai cara pandang yang positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi di luar dirinya.
- g. Memiliki harapan yang realistis terhadap diri sendiri, sehingga ketika harapan itu tidak terwujud, ia tetap mampu melihat sisi positif dirinya dan situasi yang terjadi.

#### **2.2.4. Kesejahteraan Karyawan**

##### **1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan**

Beberapa istilah yang sering digunakan dalam program kesejahteraan karyawan adalah diantaranya ada layanan pekerja, servis pegawai, program pelayanan pegawai dan kompensasi para pegawai.

Menurut Hasibuan (2003:185), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Menurut Mathis dan Jackson (2002:203), kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:182) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan dan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat

##### **2. Tujuan dan Manfaat Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Hasibuan (2003:187), tujuan pemberian kesejahteraan karyawan antara lain:

- a. Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

- b. Memberikan ketenangan dan memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
- c. Meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Manfaat yang diperoleh dari program kesejahteraan karyawan yang diselenggarakan perusahaan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000:269) :

- a. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
- b. Memperbaiki semangat kesetiaan serta kerja karyawan
- c. Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja
- d. Memperbaiki hubungan masyarakat

### **3. Bentuk-bentuk Program Kesejahteraan Karyawan**

Program kesejahteraan karyawan diberikan oleh perusahaan dalam wujud finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis. Pelaksanaannya harus diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat bagi karyawan perusahaan dan masyarakat.

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000:276-278) program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

- a. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari :

### 1. Pensiun

Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.

### 2. Asuransi

Beragam-macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.

### 3. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

#### b. Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari :

##### 1. Kegiatan olah raga

Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.

##### 2. Kegiatan Sosial

Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota

organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

c. Program tambahan fasilitas, terdiri dari :

1. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.

2. Fasilitas perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

3. Fasilitas kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.

4. Fasilitas pendidikan dan pembinaan mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

5. Fasilitas transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan.

### **2.2.5. Tingkat Prestasi Kerja**

#### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan maupun bagi sebuah perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soeprihanto (2001:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang sudah ditentukan sebelumnya dengan kesepakatan bersama

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam buku Edy Sutrisno (2009:150), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasanperbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
- c. Tingkat motivasi kerja Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.

- b.** Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
- c.** Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil
- d.** Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
- e.** Supervisi, dengan pengawasan supervisi yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- f.** Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena dengan adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
- g.** Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut
- h.** Keberuntungan setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula. kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

- i. Material, tersedianya material sesuai dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.

### **3. Tujuan Prestasi Kerja**

Tujuan Prestasi Kerja Menurut Hasibuan adalah prestasi kerja dibagi menjadi beberapa hal diantaranya, sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas sebuah kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahankelemahan di masa lampau dan meningkatkan karyawan selanjutnya.
- e. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan

Sedangkan menurut Rivai, Tujuan prestasi kerja dibagi menjadi beberapa sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
- b. Pemberian imbalan yang serasi
- c. Mendorong prtanggungjawaban dari karyawan
- d. Meningkatkan etos kerja
- e. Meningkatkan motivasi kerja

#### **4. Manfaat Prestasi Kerja**

Prestasi kerja sangat memiliki manfaat dalam perencanaan maupun mengambil keputusan bagi organisasi maupun bagi sebuah perusahaan. Keputusan tersebut nantinya akan memiliki dampak bagi anggota atau organisasi itu sendiri. Menurut Rosidah, bahwa manfaat penilaian kinerja bagi organisasi sebagai berikut

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

#### **2.2.6. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2000:193) "Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu gaji, rekan kerja, atasan, pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka

Menurut Umam (2010) Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

- a. *Turnover* Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
- b. Tingkat Ketidakhadiran (absent) Kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c. Umur Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya.
- d. Tingkat Pekerjaan Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

- e. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan

### 3. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2013) peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

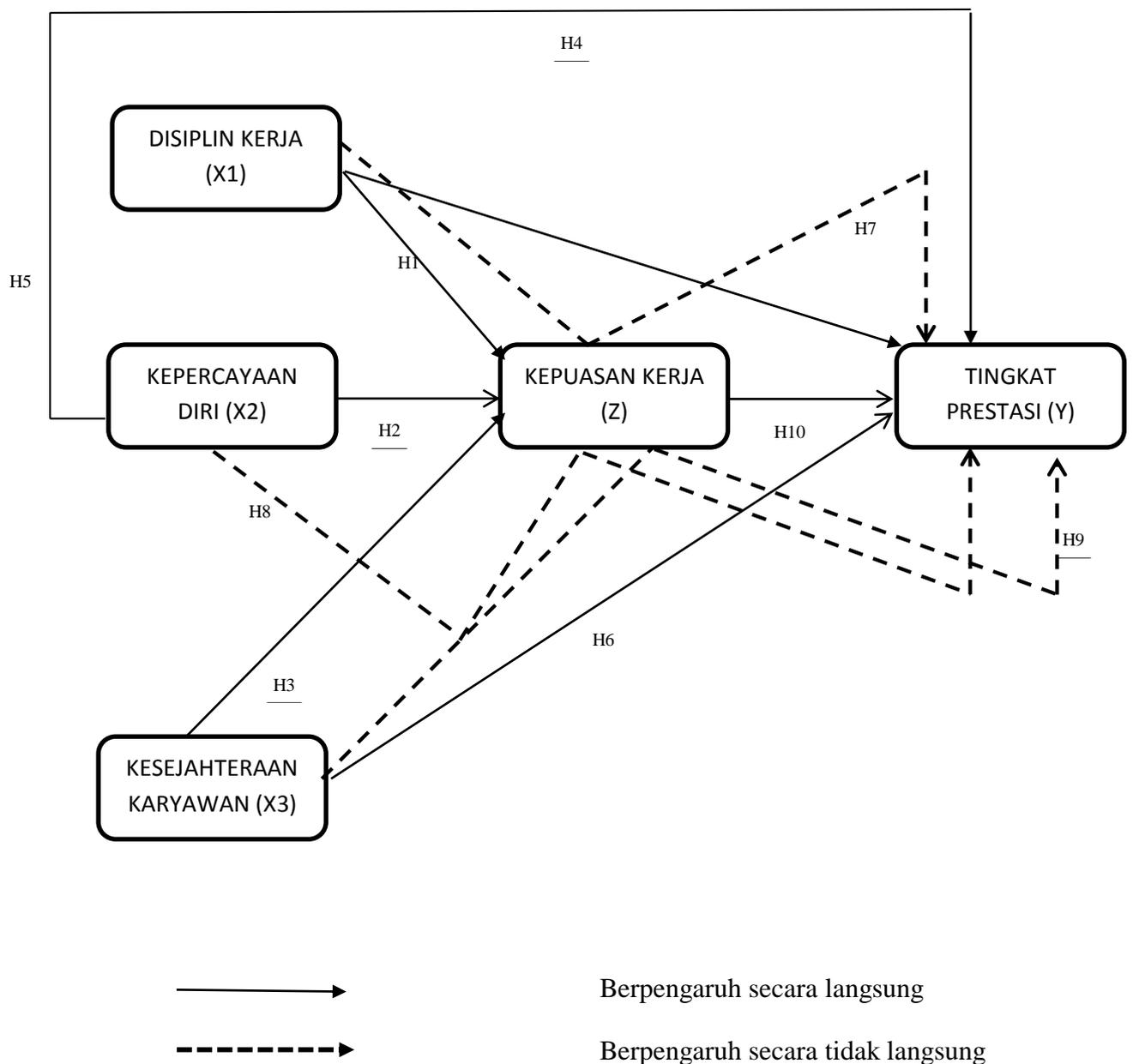
- a. Melakukan perputaran perputran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah system perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Dan juga harus melakukan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan ,sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.
- b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skillbased pay*, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan ketrampilannyadari pada posisinya diperusahaan, dan juga melaukukan pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*. Sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performance, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri.
- c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan control pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka yang bekerja didaerah padat, diaman pekerja tidak bias bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week*

(pekerjaan mingguan yang dipadatkan), diimana jumlah pekerjaan perharinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan perhari ditingkatkan.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dari kajian empiris. Kerangka konseptual menunjukkan pengaruh antar variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar 2.1 sebagai berikut

**Gambaran 2.1. Kerangka Konseptual**



## 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam 50 bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2014). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dari hasil penelitian Sekartini (2019) dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja

Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

H1 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2. Dalam penelitian ADIMAS (2017) dapat diketahui bahwa Kepercayaan Diri berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja, sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 = Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

3. Dari hasil penelitian Hasibuan (2020) dapat diketahui bahwa Secara parsial Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 = Diduga Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja karyawan

4. Dari hasil penelitian Baharuddin, (2013) dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja karyawan

5. Pada penelitian Roudhotul Yanif (2006) dapat diketahui bahwa Hasil dari penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif atau signifikan antarakepercayaanandiriterhadap prestasi kerja

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 = Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja

6. Pada penelitian Ramadhany (2013) dapat diketahui bahwa hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh secara positif atau signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H6 = Diduga Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Prestasi Kerja

7. Pada penelitian Saputra (2020) dapat diketahui bahwa hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Kerja

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H7 = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Tingkat Prestasi Kerja Karyawan PG Takalar

8. Pada penelitian Marwan (2015) dapat diketahui hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa adanya pengaruh secara langsung Kepercayaan Diri terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja

Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H8 = Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

9. Pada penelitian Makutika (2018) dapat diketahui bahwa hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa adanya pengaruh secara langsung Kesejahteraan Karyawan terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Pelanggan.

H9 = Diduga Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PG Takalar

10. Dalam penelitian Yuniastuti (2011) dapat diketahui bahwa hasil dari penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan Prestasi Kerja Karyawan

Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian adalah:

H10 = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Gambaran Objek Penelitian**

Pabrik Gula Takalar merupakan salah satu pabrik yang ada di Wilayah Sulawesi selatan di bawah naungan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero), bersama dengan Pabrik Gula Camming yang ada di Bone, dan Pabrik Gula Arasoe Bone. Pabrik Gula Takalar terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan, Terletak di + 35 Km dari Ibukota Propinsi.

PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 1996. Proses pembentukannya diawali dengan pengelompokan 26 buah PT. Perkebunan Nusantara (Persero) menjadi 9 kelompok pada tahun 1994, sebagaimana ditetapkan dalam surat keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN sektor pertanian. Pengelompokan tersebut adalah dalam rangka optimalisasi skala usaha untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2004 (AFTA) . setelah tahap pengelompokan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 di bentuklah 14 buah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang merupakan penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara bidang pertanian/perkebunan di kawasan timur Indonesia.

PTPN XIV Takalar (Persero) terletak di Desa Pa'rappunganta, Kecamatan Polombangkeng Utara, Kabupaten Takalar, Propinsi Sulawesi Selatan. Pabrik Gula Takalar didirikan dalam rangka melaksanakan kebijaksanaan pemerintah untuk swasembada gula nasional berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian R.I Nomor 668/Kpts/Org/8/1981 tanggal 11 Agustus 1981. Peletakan batu pertama pada pembangunan pabrik pada tanggal 19 November 1982 dilakukan oleh bapak Gubernur Dati I Sulawesi Selatan. Studi kelayakan disusun oleh PT. Agriconsult Internasional pada tahun 1975, dilanjutkan oleh PT. Tanindo pada tahun 1981 dengan menggunakan fasilitas kredit ekspor dari Taiwan.

Pelaksanaan pembangunan diserahkan pada Tashing Co. (Ptc) Ltd. Agency of Taiwan Machinery Manufacturing Co. (TMCC) sebagai Main Contractor dengan partner dalam negeri yakni PT. Sarang Teknik, PT Multi Mas Corp, PT. Barata Indonesia. Pembangunan Pabrik Gula Takalar menghabiskan dana sebesar Rp. 63,5 milyar dan selesai dibangun pada tanggal 27 November 1984.

Performance test dilaksanakan pada tanggal 5 sampai dengan 11 Agustus 1985 dengan hasil baik. Pabrik Gula Takalar dibangun dengan kapasitas giling 3.000 ton tebu per hari (TTH), yang dengan mudah dikembangkan menjadi 4.000 TTH. Pabrik Gula Takalar giling perdana tahun 1984, dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 23 Desember 1987.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 5 tahun 1991, PG. Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk PG. Camming dan PG.

Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XX (Persero) digabung menjadi satu unit usaha yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang disebut PT. Perkebunan XXXII (Persero). Pendirian perusahaan perseroan dilakukan di Jakarta didepan notaris Imas Fatimah, SH yang dilaksanakan pada tanggal 25 September 1991. Modal dasar proses sebesar Rp 150 miliar sedangkan modal yang telah ditempatkan dan disetor penuh adalah 103 miliar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1996, PG. Takalar bersama dengan pabrik gula yang ada di Sulawesi Selatan termasuk PG. Camming dan PG. Bone semuanya yang dikelola oleh PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) dilebur menjadi suatu perusahaan perseroan terbaru dengan nama PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero). Dengan dilakukannya peleburan, maka segala hak dan kewajiban, kekayaan dan karyawan dari PT. Perkebunan XXVIII (Persero), PT. Perkebunan XXII (Persero), PT. Perkebunan XXXII (Persero), PT. Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) dilakukan di Jakarta di depan notaries Harun Kamal, SH yang dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 1996. Banyaknya saham pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) sebanyak 112.500 lembar saham prioritas dan 22.500 lembar saham biasa atau seluruhnya senilai Rp 135 miliar

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 80). Dalam penelitian ini populasi pada Karyawan PG Takalar adalah sebanyak 520 orang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini pertimbangan dalam menentukan sampel adalah usia yaitu 21-50 tahun , jenis kelamin yaitu perempuan/laki-laki, pendidikan terakhir SMA sampai S2, dalam penelitian ini sampel yang digunakan.

Menurut Gay dalam Mahmud (2011, hlm. 159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan, yaitu:

- a. Metode deskriptif, minimal 10% populasi. Untuk populasi relatif kecil, minimal 20%
- b. Metode deskriptif korelasional, minimal 30 subjek
- c. Metode *expost facto*, minimal 15 subjek per kelompok
- d. Metode *experimental* minimal 15 subjek per kelompok.yang menjadi 50

dalam penelitian ini sampel yang digunakan sejumlah 50 orang.

Karena pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif maka :

$$520 \times 20\% = 54,08 \text{ (50 orang)}$$

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

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

Dalam penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2008:13) metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan *instrument* penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

#### **3.3.2 Sumber data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam sebuah penelitian adalah subyek dari mana data itu dapat diperoleh. Sumber data dibagi dalam 2 yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti, contohnya seperti jawaban dari responden secara kuisioner. Sedangkan Data Sekunder adalah Sumber data yang tidak langsung memberikan data pada peneliti, biasanya berupa dokumen atau lewat orang lain. Contohnya buku, jurnal dan studi pustaka.

### **3.4. Identifikasi variabel Penelitian**

#### **3.4.1. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah suatu variabel yang berpengaruh dan juga mempengaruhi variabel terikat yang bernetasi. Dalam penelitian ini variabel bebas yang akan digunakan meliputi:

1. Variabel disiplin kerja (X1)
2. Variabel kepercayaan diri (X2)

### 3. Variabel kesejahteraan (X3)

#### 3.4.2. Variabel Intervening

Variabel Intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau bisa disebut juga sebagai *mediating*. Variabel intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z)

#### 3.4.3. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Tingkat Prestasi (Y)

#### 3.4.4 Definisi Variabel Penelitian

#### 3.4.5 X1 = Disiplin Kerja Menurut Simamora (2004:234)

Disiplin Kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

##### a. Sikap

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

1. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
2. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

##### b. 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:

1. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
2. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

c. 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.

**3.4.6 X2 = kepercayaan Diri Menurut Yulita Rintyastini dan Suzy Yulia (2005: 132)**

Kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu untuk merasa memiliki kompetensi, mampu, yakin, dan percaya bahwa dirinya bisa mengembangkan penilaian positif terhadap diri sendiri ataupun terhadap lingkungan/situasi yang dihadapinya

Indikator Kepercayaan diri Menurut Lauster (dalam Mildawani, 2014, hlm. 9)

1. Yakin dengan kemampuan diri adalah sikap berguna untuk seseorang tentang dirinya yang mampu secara sungguh-sungguh akan apa yang dilakukannya. Sehingga dengan keyakinan yang di milikinya dapat menimbulkan kepercayaan diri apa adanya.

2. Optimis adalah sikap positif yang dimiliki seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri dan kemampuan sehingga dengan sikap yang bersungguh-sungguh akan memberikan pikiran-pikiran yang positif pada dirinya.
3. Bertanggung jawab adalah kesediaan orang untuk menanggung segala konsekuennya, jadi sikap ini memberikan efek positif bagi diri.
4. Rasional dan realistis adalah analisis terhadap suatu masalah, suatu hal, dan kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh pikiran dan sesuai dengan kenyataan. Dengan pemikiran yang rasional dan realistis dapat meningkatkan karakter-karakter positif yang dapat mengubah cara pandang seseorang menjadi positif pula

#### **3.4.7 X3 = Kesejahteraan Karyawan Menurut Hasibuan (2003:185)**

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Moekijat (2005)

1. Tunjangan finansial untuk hidup sehari-hari.
2. Tunjangan kesehatan.
3. Memberikan keamanan kerja.
4. Tunjangan hari raya.
5. Fasilitas yang memadai

### 3.4.8 Y = Tingkat Prestasi Menurut Edy Sutrisno (2009:150)

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Indikator Tingkat Prestasi menurut (Hartatik 2014:130)

1. Kesetiaan, penilai menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini ditunjukkan dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan.
2. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
3. Prestasi, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari deskripsi pekerjaan.

### 3.4.9 Z = Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2018)

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka

Indikator Kepuasan Kerja. Menurut Sowmya dan Panchanatham (2011):

1. Pekerjaan dan kondisi kerja yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab
2. Perilaku atasan, kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi

3. Gaji, dalam hal gaji diukur dengan keadilan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan
4. Aspek organisasi, merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiono (2016:193) teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama yaitu memperoleh data.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **1. Teknik pengamatan (Observasi)**

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan membaca, mencatat dan mengamati jurnal/literatur yang berkaitan dengan penelitian.

#### **2. Teknik Wawancara**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka dan melakukan tanya jawab secara face to face , antar peneliti dengan responden.

#### **3. Teknik kuisioner (Angket)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan secara tertulis kepada responden ntuk mendapat jawaban dari pertanyaan yang akan diteliti.

### **3.6. Metode analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Instrumen Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014: 172). Uji validitas indikator instrumen penelitian bertujuan untuk melihat gambaran tentang kevalidan tiap indikator instrumen penelitian. Suatu tes atau alat instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur (Noor, 2011: 234). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52)

##### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden itu stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini reliabilitas diukur dengan pengukuran sekali saja. Pengukuran dilakukan hanya sekali kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan. SPSS merupakan salah satu alat yang dapat menguji reliabilitas tersebut dengan uji statistik. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalen*, dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2016:183).

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan pengujian hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang dipakai berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk mengujinya, pada penelitian ini peneliti menggunakan analisa grafik histogram, grafik normal probability plot dan uji kolmogrov-smirnov. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal (Bawono, 2006: 174).

#### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi adalah sebagai berikut :

- a. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup rendah (umumnya dibawah 0,90), maka hal ini merupakan indikasi tidak adanya multikolonieritas.
- b. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\geq 0,10$  atau sama dengan VIF  $\leq 10$  (Ghozali, 2013: 105-106).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas Ghozali (2013: 139). Sedangkan menurut Bawono (2006: 133) menyatakan bahwa heteroskedastisitas terjadi apabila varian pengganggu tidak sama untuk semua observasi, akibat yang timbul apabila terjadi heteroskedastisitas adalah penaksir tidak bias tetapi tidak efisien lagi baik dalam sampel besar maupun sampel kecil, serta uji t-test dan F-test akan menyebabkan kesimpulan yang salah. Dalam penelitian ini, untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan metode park dengan ketentuan  $t\text{-test} < t\text{-tabel}$  dan signifikan  $> 0,05$ .

#### **4. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2016:107) autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara untuk mndeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Run Test*.

#### **5. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur path analysis. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel model causal yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2013: 249). Dalam penelitian ini kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat), disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening (mediasi). Maka dapat digunakan persamaan Path Analysis dengan rumus sebagai berikut:

|  |   |
|--|---|
| <p>Persamaan Sub Struktur I :</p> $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$        | <p>Keterangan :</p> <p>Z : Kepuasan Kerja</p> <p>B : Koefisien Regresi</p> <p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Kepercayaan Diri</p> <p>X3 : Kesejahteraan Karyawan</p> <p><math>\varepsilon</math> : Residual</p>  |
| <p>Persamaan Sub Struktur II :</p> $Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Z + \varepsilon$ | <p>Keterangan :</p> <p>Y : Tingkat Prestasi</p> <p>Z : Kepuasan Kerja</p> <p><math>\beta</math> : Koefisien Regresi</p> <p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Kepercayaan Diri</p> <p>X3 : Kesejahteraan Karyawan</p> <p><math>\varepsilon</math> : Residual</p> |

### 3.6.3. Uji Sobel

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2013), Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel predictor (Independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel.

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel (Y2) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X-Z (a) dengan jalur Z-Y (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$  dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standar error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 + sa^2} + a^2 + sb^2 + sa^2 + sb^2$$

### 3.6.4. Hipotesis

Sugiyono (2007) menjelaskan dalam statistik, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan statistik tentang parameter populasi. Sedangkan dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

## 1. Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2013:97).

Kriteria Pengujian uji t :

- a. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq +t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak,
- b. Jika  $t \text{ hitung} \leq -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > +t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan  $(n-k-1)$ , dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006: 92). Pengujian ini dilakukan dengan melihat R<sup>2</sup> pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1 maka model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen.

Ciri-ciri nilai R<sup>2</sup> adalah (Bawono, 2006: 94):

- a. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau  $(0 \leq R^2 \leq 1)$ .

- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Responden

Responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tanaman PG takalar, hal ini sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode *Purposive Sampling*.

##### a. Deskripsi responden berdasarkan Umur

Responden dalam penelitian ini berdasarkan rentang umur, informasi mengenai umur responden merupakan informasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan perbedaan umur pada masing-masing responden akan mempengaruhi pengetahuan dan sikap dalam melakukan keputusan *tingkat prestasi*.

**Tabel 4.1 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Responden Berdasarkan Umur  
Tahun 2021**

| No           | Umur        | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------|-------------|------------------|----------------|
| 1.           | 15-20 tahun | 12               | 24,0           |
| 2.           | 21-25 tahun | 15               | 30,0           |
| 3.           | 26-30 tahun | 13               | 26,0           |
| 4.           | 31-35 tahun | 5                | 10,0           |
| 5.           | 36-40 tahun | 2                | 4,0            |
| 6.           | 41-45 tahun | 3                | 6,0            |
| 7.           | Lainnya     | 0                | 0,0            |
| <b>TOTAL</b> |             | <b>50</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur 21-25 tahun,

#### **b. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden penelitian diperoleh berdasarkan data informasi jenis kelamin. Data mengenai informasi jenis kelamin juga mempunyai pengaruh pilihan responden dalam melakukan keputusan *tingkat prestasi*.

**Tabel 4.2 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Tahun 2021**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1.           | Pria          | 22               | 44             |
| 2.           | Wanita        | 28               | 46             |
| <b>TOTAL</b> |               | <b>50</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita lebih banyak dibandingkan pria karena kandidat perempuan banyak yang dicari oleh pihak manajemen di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **a. Deskripsi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X1)**

Dalam rangka mengetahui mengenai Disiplin Kerja di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.3 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja  
Tahun 2021**

| No | Disiplin Kerja | STS | TS | N | S  | SS | TOTAL |
|----|----------------|-----|----|---|----|----|-------|
| 1. | X1.1           | 0   | 1  | 6 | 25 | 18 | 50    |
| 2. | X1.2           | 0   | 2  | 3 | 29 | 16 | 50    |
| 3. | X1.3           | 0   | 2  | 3 | 27 | 18 | 50    |
| 4  | X1.4           | 0   | 2  | 2 | 23 | 23 | 50    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan Disiplin Kerja pada Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan dengan Disiplin Kerja yang baik maka perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

**b. Deskripsi Variabel Penelitian Kepercayaan Diri (X2)**

Dalam rangka mengetahui mengenai Kepercayaan Diri di Supermarket Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.4 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepercayaan  
Diri Tahun 2021**

| No | KEPERCAYAAN DIRI | STS | TS | N  | S  | SS | TOTAL |
|----|------------------|-----|----|----|----|----|-------|
| 1. | X2.1             | 1   | 1  | 15 | 30 | 3  | 50    |
| 2. | X2.2             | 0   | 8  | 16 | 24 | 2  | 50    |
| 3. | X2.3             | 0   | 9  | 18 | 19 | 4  | 50    |
| 4  | X2.4             | 0   | 2  | 2  | 23 | 23 | 50    |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan Kepercayaan Diri yang diberikan pada oleh Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan. Kepercayaan Diri yang di berikan oleh Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan diantaranya adalah kenyamanan dalam lingkungan kerja yang diterapkan oleh pihak manajemen pabrik gula takalar Sulawesi Selatan.

**c. Deskripsi Variabel Penelitian Kesejahteraan Karyawan (X3)**

Dalam rangka mengetahui mengenai kualitas Kesejahteraan Karyawan di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, maka digunakan 5 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.5 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kesejahteraan  
Karyawan Tahun 2021**

| No | Kesejahteraan Karyawan | STS | TS | N  | S  | SS | TOTAL |
|----|------------------------|-----|----|----|----|----|-------|
| 1. | X3.1                   | 0   | 6  | 13 | 26 | 5  | 50    |
| 2. | X3.2                   | 0   | 9  | 10 | 25 | 6  | 50    |
| 3. | X3.3                   | 1   | 6  | 11 | 27 | 5  | 50    |
| 4  | X3.4                   | 0   | 2  | 6  | 27 | 15 | 50    |
| 5  | X3.5                   | 0   | 6  | 15 | 23 | 6  | 50    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan kualitas Kesejahteraan Karyawan yang terdapat pada Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, mulai karyawan yang diberikan fasilitas yang mendukung jalannya *jobdesc* yang diberikan oleh pihak manajemen Pabrik Gula Takalar, dan kenyamanan saat bekerja yang dirasakan oleh pihak karyawan yang Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

#### **d. Deskripsi Variabel Penelitian Tingkat Prestasi(Y)**

Dalam rangka mengetahui mengenai Tingkat Prestasi di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, maka digunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Tingkat  
Prestasi Tahun 2021**

| No | TINGKAT PRESTASI | STS | TS | N  | S  | SS | TOTAL |
|----|------------------|-----|----|----|----|----|-------|
| 1. | Y1               | 0   | 4  | 15 | 25 | 6  | 50    |
| 2. | Y2               | 0   | 14 | 16 | 18 | 2  | 50    |
| 3. | Y3               | 0   | 6  | 15 | 23 | 6  | 50    |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan semua pertanyaan tentang Tingkat Prestasi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan adalah karakteristik karyawan yang memiliki keinginan untuk terus berkembang didalam pekerjaannya sebagai karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, selain itu Disiplin Kerja yang ditawarkan oleh Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan yang lebih nyaman.

**e. Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja (Z)**

Dalam rangka mengetahui mengenai Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, maka digunakan 4 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan  
KerjaTahun 2021**

| No | Kepuasan Kerja | STS | TS | N  | S  | SS | TOTAL |
|----|----------------|-----|----|----|----|----|-------|
| 1. | Z1             | 1   | 10 | 15 | 18 | 6  | 50    |
| 2. | Z2             | 0   | 9  | 10 | 25 | 6  | 50    |
| 3. | Z3             | 1   | 6  | 11 | 27 | 5  | 50    |
| 4  | Z4             | 0   | 2  | 6  | 27 | 15 | 50    |

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya Kepuasan Kerja ketika bekerja di Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan, dimana mereka akan tetap loyal terhadap manajemen Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali,2010). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dalam (*correlation item total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel ( $n-2$ ) dimana  $n$  adalah jumlah sampel, jadi  $n$  yang digunakan adalah  $n (50)-2 = 48$  maka menghasilkan  $r$  tabel 0,23. Jika  $r$  hitung lebih besar berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid, pengujian validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan****Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X1)****Tahun 2021**

| <b>No.</b> | <b>Variabel</b> | <b>Indikator</b> | <b>R. Hitung</b> | <b>R. Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| 1.         | X1              | X1.1             | 0.80             | 0,23            | Valid             |
| 2.         | X1              | X1.2             | 0.89             | 0,23            | Valid             |
| 3.         | X1              | X1.3             | 0.75             | 0,23            | Valid             |
| 4          | X1              | X1.4             | 0.85             | 0,23            | Valid             |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.9 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan****Hasil Uji Validitas Instrumen Kepercayaan Diri (X2)****Tahun 2021**

| <b>No.</b> | <b>Variabel</b> | <b>Indikator</b> | <b>R. Hitung</b> | <b>R. Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| 1.         | X2              | X2.1             | 0.79             | 0,23            | Valid             |
| 2.         | X2              | X2.2             | 0.86             | 0,23            | Valid             |
| 3.         | X2              | X2.3             | 0.84             | 0,23            | Valid             |
| 4          | X2              | X2.4             | 0.64             | 0,23            | Valid             |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepercayaan Diri dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**Tabel 4.10 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Karyawan  
(X3)Tahun 2021**

| No. | Variabel | Indikator | R. Hitung | R. Tabel | Keterangan |
|-----|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| 1.  | X3       | X3.1      | 0.80      | 0,23     | Valid      |
| 2.  | X3       | X3.2      | 0.89      | 0,23     | Valid      |
| 3.  | X3       | X3.3      | 0.81      | 0,23     | Valid      |
| 4   | X3       | X3.4      | 0.82      | 0,23     | Valid      |
| 5   | X3       | X3.5      | 0.68      | 0,23     | Valid      |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kesejahteraan Karyawan dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

**Tabel 4.11:Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Hasil Uji Validitas Instrumen Tingkat Prestasi (Y)  
Tahun 2021**

| No. | Variabel | Indikator | R. Hitung | R. Tabel | Keterangan |
|-----|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| 1.  | Y        | Y1.1      | 0,65      | 0,23     | Valid      |
| 2.  | Y        | Y1.2      | 0,65      | 0,23     | Valid      |
| 3.  | Y        | Y1.3      | 0,79      | 0,23     | Valid      |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Tingkat Prestasi dinyatakan valid karena r hitung > r tabel.

**Tabel 4.12 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan****Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)****Tahun 2021**

| No. | Variabel | Indikator | R. Hitung | R. Tabel | Keterangan |
|-----|----------|-----------|-----------|----------|------------|
| 1.  | Z        | Z1.1      | 0,65      | 0,23     | Valid      |
| 2.  | Z        | Z1.2      | 0,83      | 0,23     | Valid      |
| 3.  | Z        | Z1.3      | 0,84      | 0,23     | Valid      |
| 4   | Z        | Z1.4      | 0,65      | 0,23     | Valid      |

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**b. Uji Reliabelitas**

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Ghozali, 2010). Hasil pengujian reabilitas kuisioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13:Hasil Uji Reliabilitas Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

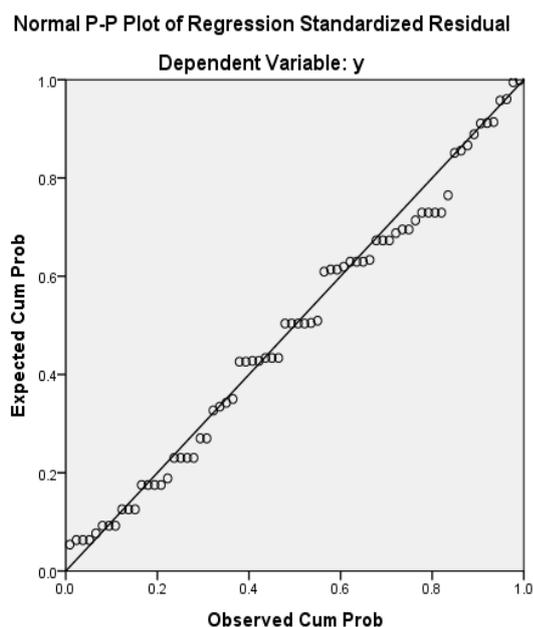
| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| 0.90                   | 20         |

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu  $> 0,60$  sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.2.2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Analisis regresi mengasumsikan nilai residual berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan normal *probability plot*. Jika titik-titik pada normal probability plot terkumpul di sekitar garis lurus, maka disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Berikut adalah gambar normal probability plot yang dihasilkan model regresi. Adapun uji normalitas dengan metode P-plot dapat dilihat Gambar 4.1



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik pada normal *probability* plot terkumpul di sekitar garis lurus, sehingga disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal.

#### 4.4 Uji Multikolinieritas

Menurut Muhammad Firdaus (2019), uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antarvariabel independen dalam model regresi. Metode untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2014).

**Tabel 4.14: Hasil Uji Multikolinieritas Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

| Model                  | Tolerance | VIF  |
|------------------------|-----------|------|
| Disiplin Kerja         | 0.54      | 1.85 |
| Kepercayaan Diri       | 0.40      | 2.50 |
| Kesejahteraan Karyawan | 0.27      | 3.76 |

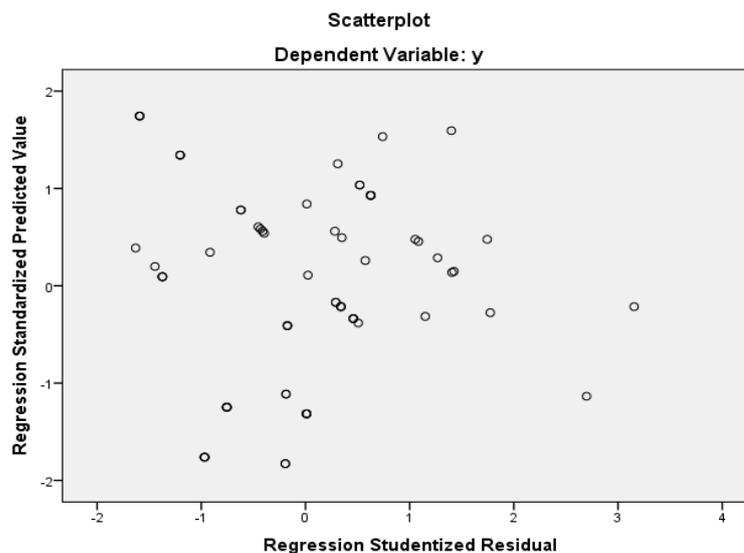
**Sumber : Data Penelitian di Olah (2021)**

Melihat hasil pada tabel 4.14, hasil perhitungan nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan

nilai Tolerance masing-masing variabel independen Disiplin Kerja bernilai sebesar 0.54, Kepercayaan Diri sebesar 0.40, dan Kualitas Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.27. Sementara itu hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai Disiplin Kerja sebesar 1.85, Kepercayaan Diri sebesar 2.50, dan Kesejahteraan karyawan sebesar 3.76. Merujuk hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### **4.4 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat GrafikPlot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. dapat dilihat dari gambar 4.2



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.2.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Riduwan & Kuncoro (2017: 2) model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Nilai koefisien Jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z dapat dilihat pada tabel 4.15

a. Koefisien Jalur Sub Struktural 1 Yaitu X Ke Z

**Tabel 4.15 Koefisien Jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)           | -1.49                       | 1.12       |                           | -1.32 | 0.19 |
| Disiplin Kerja         | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31  | 0.00 |
| Kepercayaan Diri       | 0.23                        | 0.08       | 0.23                      | 2.92  | 0.00 |
| Kesejahteraan Karyawan | 0.55                        | 0.05       | 0.66                      | 10.13 | 0.00 |

a. Dependent Variable: Z

**Sumber : Data Penelitian di Olah (2021)**

$$\text{Persamaan sub struktur 1 : } Z = Pzx_1 + Pzx_2 + Pzx_3 + \epsilon_1$$

Berdasarkan output pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,00 ; variabel Kepercayaan Diri (X2) yaitu 0,000 ; dan variabel kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) yaitu 0,000 Variabel Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, dan kualitas Kesejahteraan Karyawan nilai signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, kualitas Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel 4.16 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**  
**Hasil R<sup>2</sup> Koefisien jalur 1**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.89 <sup>a</sup> | 0.81     | 0.798             | 1.08                       |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, dan kualitas Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom *R Square* sebesar 0,81 atau 81,00%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja, Kepercayaan Diri, dan kepuasan karyawan, terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 81,00%, sementara sisanya 19% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu, untuk pengaruh sisa  $\varepsilon_1$  dengan rumus :

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

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,88)}$$

$$\varepsilon_1 = 0,19$$

## b. Koefisien Jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y

**Tabel 4.17 Koefisien Jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y  
Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

*Coefficients<sup>a</sup>*

| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                    | 2.31                        | 1.49       |                           | 1.55  | 0.13 |
| Disiplin Kerja                  | 0.18                        | 0.11       | 0.22                      | 7.69  | 0.00 |
| Kepercayaan Diri                | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31  | 0.00 |
| Kualitas Kesejahteraan Karyawan | 0.60                        | 0.11       | 0.86                      | 5.22  | 0.00 |
| Kepuasan Kerja                  | 0.38                        | 0.16       | -0.46                     | -2.36 | 0.02 |

a. Dependent Variable: Y

$$\text{Persamaan sub struktur 2 : } Y = \text{Pyx}_1 + \text{Pyx}_2 + \text{Pyx}_3 + \text{Pyx}_4 + \text{Pyz} + \varepsilon_2$$

Berdasarkan output pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,00 ; variabel Kepercayaan Diri (X2) yaitu 0,00 ; dan variabel kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) yaitu 0,000 ; dan Kepuasan Kerja (Z) yaitu 0,00. Nilai signifikan dari keempat variabel yang digunakan < 0,05 maka dapat disimpulkan berpengaruh terhadap tingkat prestasi(Y).

**Tabel 4.18 :Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan  
Hasil R<sup>2</sup> Koefisien jalur 2**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.73 <sup>a</sup> | 0.53     | 0.50              | 1.42                       |

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

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom *R Square* sebesar 0,53 atau 53,00%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kepercayaan Diri (X2), kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap *tingkat prestasi*(Y) adalah sebesar 53,00%, sementara sisanya 47,00% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

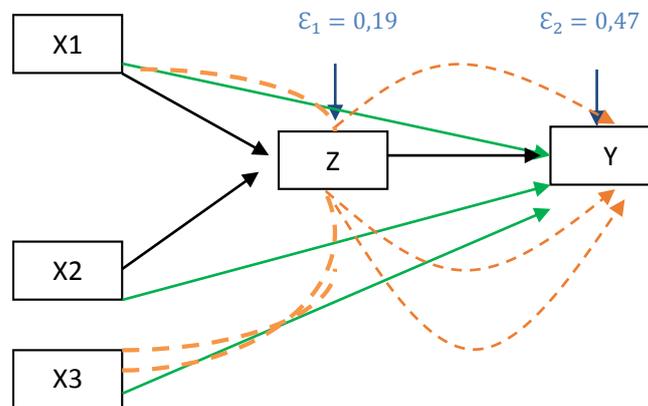
Sementara itu, untuk pengaruh sisa untuk  $\varepsilon_2$  dengan rumus :

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

$$\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,53)}$$

$$\varepsilon_2 = 0,47$$

Dengan demikian dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Diagram Jalur**

Persamaan struktural :

$$\text{Sub struktur 1 : } Z = P_{zx_1} + P_{zx_2} + P_{zx_3} + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,36X_1 + 0,23X_2 + 0,55X_3 + 0,19 \varepsilon_1$$

$$\text{Sub struktur 2 : } Y = P_{yx_1} + P_{yx_2} + P_{yx_3} + P_{yx_4} + P_{yz} + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,18X_1 + 0,36X_2 + 0,60X_3 + 0,38Z + 0,47 \varepsilon_2$$

### c. Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung dalam variabel X1, X2, X3 terhadap Y melalui Z. Dengan kriteria sebagai berikut : (Sarwono:2006)

- a. 0 : Tidak ada pengaruh
- b.  $> 0 - 0,25$  : Pengaruh sangat lemah
- c.  $> 0,25 - 0,5$  : Pengaruh cukup
- d.  $> 0,5 - 0,75$  : Pengaruh kuat
- e.  $> 0,75 - 0,99$  : Pengaruh sangat kuat
- f. 1 : Pengaruh sempurna

### **Perhitungan pengaruh langsung**

1. Pengaruh X1 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,18. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi(Y) sangat lemah, karena nilai pengaruhnya antara 0 – 0,25.
2. Pengaruh X2 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,36. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi(Y) cukup, karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.
3. Pengaruh X3 terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi(Y) cukup, karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.
4. Pengaruh X1 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,36. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi(Z) cukup, karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.

5. Pengaruh X2 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,23. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sangat lemah, karena nilai pengaruhnya antara  $0 - 0,25$ .
6. Pengaruh X3 terhadap Z : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,55. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) kuat, karena nilai pengaruhnya  $> 0,5 - 0,75$ .
7. Pengaruh Z terhadap Y : dari hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,47. artinya terdapat pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Tingkat Prestasi (Y) cukup, karena nilai pengaruhnya  $0,25 - 0,5$ .

#### **Perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total**

- 1) Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,18. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,36 \times 0,47 = 0,19$ . Maka total pengaruh yang diberikan sebesar  $= 0,18 + 0,19 = 0,37$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dan total pengaruhnya cukupkuat, karena nilai pengaruhnya antara  $0,25 - 0,5$ .
- 2) Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,36. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z

dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,23 \times 0,47 = 0,10$ . Maka total pengaruh yang diberikan sebesar  $= 0,36 + 0,10 = 0,46$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dan total pengaruhnya cukupkuat, karena nilai pengaruhnya antara 0,25 – 0,5.

- 3) Pengaruh X3 melalui Z terhadap Y :diketahui pengaruh langsung yang diberikan X3 terhadap Y sebesar 0,60. Sedangkan pengaruh tidak langsung X3 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X3 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu :  $0,55 \times 0,47 = 0,25$ . Maka total pengaruh yang diberikan sebesar  $= 0,60 + 0,25 = 0,85$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dan total pengaruhnya sangatkuat, karena nilai pengaruhnya antara 0,75-0,99.

#### **4.2.4. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji T Parsial**

Pengujian t parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji parsial sebagai berikut :

**Tabel 4.19 : Hasil Perhitungan Uji t Parsial Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

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

| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1 (Constant)                    | 2.31                        | 1.49       |                           | 1.55 | 0.13 |
| Disiplin Kerja                  | 0.89                        | 0.11       | 0.22                      | 7.69 | 0.00 |
| Kepercayaan Diri                | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31 | 0.00 |
| Kualitas Kesejahteraan Karyawan | 0.60                        | 0.11       | 0.86                      | 5.22 | 0.00 |
| Kepuasan Kerja                  | 0.38                        | 0.16       | -0.46                     | 2.36 | 0.02 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian di Olah (2021)

Berdasarkan output pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu 0,000 ; variabel Kepercayaan Diri (X2) yaitu 0,000 ; dan variabel kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) yaitu 0,000 ; dan Kepuasan Kerja (Z) yaitu 0,001. Nilai signifikan dari keempat variabel yang digunakan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan berpengaruh terhadap *tingkat prestasi*(Y).

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

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui besarnya variasi variabel independent dalam menerangkan variabel dependent atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independent terhadap variabel dependent. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22, dapat dilihat nilai koefisien determinasi pada tabel 4.19:

**Tabel 4.20 : Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi secara tidak langsung Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan**

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.73 <sup>a</sup> | 0.53     | 0.50              | 1.42                       |

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

#### Sumber : Data Penelitian di Olah (2021)

Berdasarkan tabel *Model Summary* pada kolom *R Square* sebesar 0,53 atau 53%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kepercayaan Diri (X2), kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap *tingkat prestasi*(Y) adalah sebesar 53 %, sementara sisanya 47% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.2.5. Uji Sobel (Sobel Testi)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (dalam Ghozali, 2014:253) dan dikenal dengan uji

sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z.

**Tabel 4.21 : Hasil Perhitungan Uji Sobel Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
|                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      |
| 1 (Constant)                    | 2.31                        | 1.49       |                           | 1.55 | 0.13 |
| Disiplin Kerja                  | 0.89                        | 0.11       | 0.22                      | 7.69 | 0.00 |
| Kepercayaan Diri                | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31 | 0.00 |
| Kualitas Kesejahteraan Karyawan | 0.60                        | 0.11       | 0.86                      | 5.22 | 0.00 |
| Kepuasan Kerja                  | 0.38                        | 0.16       | -0.46                     | 2.36 | 0.02 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian di Olah (2021)

### 1. Perhitungan uji sobel variabel X1 :

Diketahui : (dari tabel *coefficients*)

$$a = 0,89 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Y)} \Rightarrow a^2 = 0,79$$

$$b = 0,38 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \Rightarrow b^2 = 0,14$$

$$sa = 0,11 \text{ (nilai standar error X1 ke Y)} \Rightarrow sa^2 = 0,01$$

$$sb = 0,16 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \Rightarrow sb^2 = 0,03$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,14)(0,01) + (0,79)(0,03) + (0,01)(0,03)}$$

$$sab = \sqrt{0,0014 + 0,023 + 0,0003}$$

$$sab = 0,06$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,89 \times 0,38}{0,06}$$

$$t = 5,63$$

Diketahui  $t_{tabel} = 1,29$  (dari jumlah sampel yaitu 50). Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Tingkat Prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

## 2. Perhitungan uji sobel variabel X2:

Diketahui : (dari tabel *coefficients*)

$$a = 0,36 \text{ (nilai unstandardized X2 ke Y)} \quad \Rightarrow \quad a^2 = 0,12$$

$$b = 0,38 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \quad \Rightarrow \quad b^2 = 0,14$$

$$sa = 0,11 \text{ (nilai standar error X2 ke Y)} \quad \Rightarrow \quad sa^2 = 0,01$$

$$sb = 0,16 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \quad \Rightarrow \quad sb^2 = 0,03$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,12)(0,01) + (0,12)(0,03) + (0,01)(0,03)}$$

$$sab = \sqrt{0,0012 + 0,0036 + 0,0003}$$

$$sab = 0,04$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,36 \times 0,38}{0,04}$$

$$t = 3,42$$

Diketahui  $t_{\text{tabel}} = 1,29$  (dari jumlah sampel yaitu 50). Maka dapat disimpulkan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , artinya Kepercayaan Diri (X2) berpengaruh terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

### 3. Perhitungan uji sobel variabel X3:

Diketahui : (dari tabel *coefficients*)

$$a = 0,60 \quad (\text{nilai } unstandardized \text{ X3 ke Y}) \quad \Rightarrow \quad a^2 = 0,36$$

$$b = 0,38 \quad (\text{nilai } unstandardized \text{ Z ke Y}) \quad \Rightarrow \quad b^2 = 0,14$$

$$sa = 0,11 \quad (\text{nilai standar error X3 ke Y}) \quad \Rightarrow \quad sa^2 = 0,01$$

$$sb = 0,16 \quad (\text{nilai standar error Z ke Y}) \quad \Rightarrow \quad sb^2 = 0,03$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$sab = \sqrt{(0,14)(0,01) + (0,36)(0,03) + (0,01)(0,03)}$$

$$sab = \sqrt{0,001 + 0,011 + 0,0003}$$

$$sab = 0,04$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,60 \times 0,38}{0,04}$$

$$t = 5,70$$

Diketahui  $t_{\text{tabel}} = 1,29$  (dari jumlah sampel yaitu 50). Maka dapat disimpulkan  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , artinya kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

### 4.3. Interpretasi

#### 4.3.1. Pengaruh Secara Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar  $0,00 < 0,05$ , serta artinya terdapat pengaruh signifikan secara langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ni Luh Sakartini 2016), yang Berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, merasa puas bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik, setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dari PG Takalar setuju dengan adanya Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa PG Takalar sudah optimal dalam menerapkan Disiplin Kerja terhadap karyawannya.

#### **4.3.2. Pengaruh Secara Langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 sebesar  $0,00 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh secara langsung Kepercayaan Diri(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini sejalan dengan penelitian C. Adimas Indra S (2017), Yang Berjudul Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja Dan Percaya Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store, Tbk Cikarang yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepercayaan Diri terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan yakin dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, akan menjadikan pengalaman kegagalan di masa lalu agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang, dapat melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dari PG Takalar setuju dengan adanya Kepercayaan Diri.

#### **4.3.3. Pengaruh Secara Langsung Kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh secara langsung kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desmawati Hasibuan dkk 2020) yang berjudul Pengaruh

Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Pks Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kualitas Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan karyawan, Asuransi yang diberikan, oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga, Karyawan memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum, Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya. Dalam hal ini karyawan PG Takalar setuju dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **4.3.4. Pengaruh Secara Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 sebesar  $0,00 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh secara langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi(Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Jundah Ayu Permatasari dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Bpr Gunung Ringgit Malang), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Tingkat Prestasikerja karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

Berdasarkan peninjauan hubungan seperti itu terkandung artinya bahwa makin tinggi/baik variabel disiplin kerja (X1) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja (Y). Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya, Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja, Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja. Dalam hal ini mayoritas karyawan pada PG Takalar setuju dengan adanya Disiplin kerja yang diadakan pada perusahaan PG Takalar..

#### **4.3.5. Pengaruh Secara Langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 sebesar  $0,00 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh secara langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi(Y). Hal ini sesuai dengan penelitian Roudhotul Husna Yanif (2006) yang berjudul Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Bkd (Badan Kepegawaian Daerah) Kota Malang. yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepercayaan Diri terhadap Tingkat Prestasi.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas dari responden memilih setuju dengan pernyataan Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya. Saya merasa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini karyawan pada PG Takalar setuju dengan adanya kepercayaan diri yang mereka miliki untuk membantu proses karyawan mengembangkan kinerjanya dengan baik.

#### **4.3.6. Pengaruh Secara Langsung Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi(Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 sebesar  $0,00 < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh secara langsung kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) terhadap Tingkat Prestasi(Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Marina Ramadhany dkk 2013 yang berjudul Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen Sdm Pt Petrokimia Gresik), yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas Kesejahteraan Karyawan terhadap Tingkat Prestasikerja karyawan Pabrik Gula Takalar Sulawesi Selatan.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan karyawan, Karyawan memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum. Dalam hal ini karyawan dari PG Takalar setuju dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **4.3.7. Pengaruh Secara Tidak Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Tingkat Prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan perhitungan uji sobel, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,40 > 0,67$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).Hal ini sejalan dengan penelitian Saputra

dan Hendri, E (2020) yang berjudul Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Kerja.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan adanya bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Dalam hal ini karyawan sudah setuju dengan hal-hal yang diberikan mengenai disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan PG Takalar.

#### **4.3.8. Pengaruh Secara Tidak Langsung Kepercayaan Diri (X2) terhadap Tingkat Prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan perhitungan uji sobel, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,02 > 0,67$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Kepercayaan Diri (X2) berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hal ini sejalan dengan penelitian Marwan (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabayayang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Tingkat Prestasi karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas dari responden memilih setuju dengan adanya pernyataan bahwa seseorang merasa dapat bekerja sesuai

dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, seseorang dapat melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan. Dalam hal ini karyawan setuju dengan adanya kepercayaan diri untuk membantu mengembangkan skill dalam perusahaan PG Takalar.

#### **4.3.9. Pengaruh Secara Tidak Langsung Kualitas Kesejahteraan**

##### **Karyawan (X3) terhadap Tingkat prestasi (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan perhitungan uji sobel, menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,46 > 0,67$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung kualitas Kesejahteraan Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Prestasi(Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Makutika *et al*, 2018), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahunayang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara Kesejahteraan Karyawan terhadap Tingkat Prestasikaryawan melalui Kepuasan Kerja.

Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan Asuransi yang diberikan oleh perusahaan sudah tepat, Karyawan memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hokum, gaji yang diterima juga sudah cukup dengan beban yang diemban oleh karyawan. Dalam hal ini perusahaan sudah tapat sasaran dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawannya, dan karyawan yang bekerja pada perusahaan PG Takalar merasa setuju dengan adanya hal tersebut.

#### **4.3.10. Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Tingkat Prestasi (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Z sebesar  $0,02 < 0,05$  serta  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,36 > 0,67$  artinya terdapat pengaruh secara langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Tingkat Prestasi (Y). Berdasarkan hasil pengujian mendandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat prestasi adalah terbukti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Organik Agro Sistem Di Bandar Lampung. Dari hasil kuesioner yang dibagikan, mayoritas responden memilih setuju dengan pernyataan fasilitas yang disediakan untuk menunjang pekerjaan saya agar memperoleh hasil yang maksimal, Rekan kerja saya selalu memberikan nasihat serta dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Dalam hal ini karyawan setuju dengan adanya kepuasan kerja, karena perusahaan sudah sangat tepat sasaran dalam memberikan rasa aman, rasa nyaman dan fasilitas yang bagus kepada karyawan pada PG Takalar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Disiplin kerja, Kepercayaan Diri dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan BUMN (Studi Kasus pada PG Takalar Sulawesi Selatan) yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja yang ditunjukkan dengan indikator Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, Kepercayaan Diri yang berkaitan dengan indikator Yakin dengan kemampuan diri. Selalu mempunyai sikap optimis dan pantang menyerah. Dan Kesejahteraan Karyawan yang berkaitan dengan indikator Tunjangan finansial untuk hidup sehari-hari, Tunjangan kesehatan. Terbukti berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.
2. Disiplin Kerja yang ditunjukkan dengan indikator Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, Kepercayaan Diri yang berkaitan dengan indikator Bertanggung jawab adalah kesediaan orang untuk menanggung segala konsekuennya, jadi sikap ini memberikan efek positif

bagi diri. Dan Kesejahteraan Karyawan yang berkaitan dengan indikator Memberikan keamanan kerja. Terbukti berpengaruh secara langsung terhadap tingkat prestasi.

3. Disiplin Kerja yang ditunjukkan dengan indikator Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, Kepercayaan Diri yang berkaitan dengan indikator Yakin dengan kemampuan diri. Selalu mempunyai sikap optimis dan pantang menyerah. Dan Kesejahteraan Karyawan yang berkaitan dengan indikator Tunjangan finansial untuk hidup sehari-hari, Tunjangan kesehatan. Terbukti berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi melalui Kepuasan Kerja
4. Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan indikator gaji yang diberikan sesuai dengan beban yang sudah diemban oleh karyawan. Terbukti berpengaruh secara langsung terhadap Tingkat Prestasi

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan penjelasan dan simpulan diatas menyatakan bahwa semua variabel menunjukan hasil yang signifikan. Hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan variabel tersebut, karena dengan Displin kerja yang bagus, Kepercayaan diri dari karyawan yang tinggi dan Kesejahteraan Karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka nantinya akan menciptakan Kepuasan kerja dalam perusahaan sehingga yang nantinya setiap karyawan dapat meningkatkan prestasi dari tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan

## 5.3. Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan PG Takalar tetap konsisten mempertahankan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh PG Takalar, kepercayaan diri dan kesejahteraan karyawan dalam pemberian tunjangan dan rasa kenyamanan karyawan. Diharapkan agar PG Takalar terus meningkatkan lagi aspek-aspek tersebut agar perusahaan nya terus maju dan berkembang.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan metode atau model yang berbeda pada objek yang berbeda, misal

divariabel bebas dan objek penelitian instansi atau perusahaan yang berbeda sehingga dapat terlihat perbedaannya.

3. Bagi akademisi

Penelitian dapat dijadikan acuan atau pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah yang akan dikerjakan nantinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke satu : Zanaf Publishing.
- Akbar Rizky Adhani,"*Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*", Jurnal Manajemen Vol 1 Juli 2013.1226
- Angelis, Barbara De. (2006). *Confidence: Percaya Diri Sumber Sukses dan Kemandirian*. Jakarta: Gramedia
- Anita Lie. (2003). *101 Cara Menumbuhkan Percaya Diri Anak (Usia Balita sampai Remaja)*. Jakarta: Gramedia
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Arfiany (2016) Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula PTPN XIV Kabupaten Takalar. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Pers
- Cindi Ismi Januari, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja* Jurnal Admisnistrasi (JAB) Vol 1 No.4 Juli 2015, 3
- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Nusantara Consulting*,2011.
- Delisius Habri Putra Makutika. Adolina. Yantje. Uhing. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan*

*Kerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Tahuna. Jurnal EMBA. Jurnal Riset Ekonomi. Manajemen. Bisnis dan Akuntansi. Vol 6*

Desmawaty Hasibuan, Raja Saul Martho Hendry (2020). *Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantera III (Persero) Pks Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA).*

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Kelima, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 150

Fatimah, E. 2010. *Psikologi Perkembangan (Perkembangan Peserta Didik)*. Bandung: Pustaka Setia

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS23*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro

Ghufron, M. N & Risnawita, R. 2014. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Lerety

Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku

Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, SP. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung
- Hasibuan.:Bumi Aksara, 2000) h, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta hal 88)
- Herni Rosita. (2007). *Hubungan Antara Perilaku Asertif dengan Kepercayaan Diri pada Mahasiswa*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
- Husnan, Suad, Ranupandojo, Heidjrachman. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 7
- Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang)*.Jurnal Administrasi Bisnis(JAB).Vol 25.No 1.
- Kopmans, L; Bernaard, C.M; Hildebrandt, Vincent.H; Vet, H.C.W; De, Beek, A.J. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: 2014, 56(3), 331-337
- Kotler, Philip, Amstrong. 2009. *Prinsip-Prinsip Pemasaran. Edisi 12 jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Lauster.(2014). *Tes Kepribadian* (terjemahan D. H. Gulo). Jakarta: Bumi Aksara.

- M. Nur Gufron dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 67
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwan N.M. Martak. 2015 *Analisis Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Dua, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Mandar Maju, Bandung, 2005, Hal. 72
- Ni Luh Sekartini (2016) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 3.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana
- Perseroan Terbatas Perkebunan Nasional (PTPN), “PTPN X Pacu Kinerja Tiga Pabrik Gula Di Susel”, diakses pada tanggal 10 januari 2021

- Rahayu, Isniar Budiarti (2019) *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jaswita Jabar Mulyano*.E-library UNIKOM
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta
- Rina Milyati Yuniastuti. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung* .  
Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2
- Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo.2005), 25
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Muri Kencana
- Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,( Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003) hal 225
- Santrock, J.W. (2003). *Adolescence : Perkembangan remaja*. Jakarta :Erlangga
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, P. D. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia.
- Wahyu Edo Saputra. Edduar Hendri. (2020). *Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Media Wahana Ekonomika
- Yulita Rintyastini dan Suzy Yulia Charlotte. (2005). *Bimbingan dan Konseling SMP Untuk Kelas VIII*. Jakarta: Erlangga

## Lampiran 1.Kuesioner

|   |   |
|---|---|
|  | <p><b>ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP TINGKAT PRESTASI KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN BUMN (STUDI KASUS PADA PG.TAKALAR SULAWESI SELATAN)</b></p> |
|---|---|

Yth.Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi data penelitian untuk menyusun laporan skripsi di Program Studi Manajemen Bisnis di STIE Mandala Jember, makasaya :

Nama : Niko Dwi Pamungkas

NIM : 17.10215

Program Studi : S1 Manajemen/ ManajemenBisnis

Dengan kerendahan hati memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner yang terlampir dengan judul diatas. Jawaban Saudara/i akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang diberikan dan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status. hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. besar harapan saya, jawaban Saudara/i dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Atas kesediaan Saudara/i respon den untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormatsaya,

Niko Dwi Pamungkas

Peneliti

**Identitas Responden**

**Nama** : .....

**Jenis Kelamin** :  Laki-Laki  
 Perempuan

**Umur** :  19 - 25 tahun  
 26 – 33 tahun  
 34– 41 tahun  
 42 -49 tahun  
 ➤ 50 tahun

**Pendidikan Terakhir** :  SMA  
 D3  
 S1/S2/S3

**Masa Kerja** :  < 5 tahun  
 5– 10 tahun  
 >10 tahun

Anda dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberikan tanda centang ( √ ) pada salah satu kriteria untuk setiap pertanyaan yang menurut Anda paling tepat.

**Disiplin Kerja(X1)**

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.  |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.          |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai                           |     |    |   |   |    |

**Kepercayaan Diri (X2)**

| No | Pertanyaan  | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan  |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya merasa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan  |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya akan menjadikan pengalaman kegagalan di masa lalu agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi di masa yang akan datang |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya dapat melakukan hal-hal baru yang dapat membantu dalam pekerjaan   |     |    |   |   |    |

**KESEJAHTERAAN KARYAWAN (X3)**

| No | Pertanyaan   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan karyawan                        |     |    |   |   |    |
| 2  | Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarga                        |     |    |   |   |    |
| 3  | Karyawan memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum |     |    |   |   |    |
| 4  | Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan                  |     |    |   |   |    |
| 5  | Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya  |     |    |   |   |    |

**PRESTASI KERJA(Y)**

| No | Pertanyaan   | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1  | Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya.                 |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja                                      |     |    |   |   |    |
| 3  | Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja |     |    |   |   |    |

**KEPUASAN KERJA(Z)**

| <b>No</b> | <b>Pertanyaan</b>   | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
|-----------|---|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| <b>1</b>  | Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan untuk menunjang pekerjaan saya agar memperoleh hasil yang maksimal              |            |           |          |          |           |
| <b>2</b>  | Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya |            |           |          |          |           |
| <b>3</b>  | Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan dan sesuai dengan beban kerja serta tanggungjawab yang saya emban                        |            |           |          |          |           |
| <b>4</b>  | Rekan kerja saya selalu memberikan nasihat serta dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.               |            |           |          |          |           |

## LAMPIRAN 2

### Uji Validitas

#### Variabel X1

#### Correlations

|      |                     | x1.1   | x1.2   | x1.3   | x1.4   | x1     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x1.1 | Pearson Correlation | 1      | .674** | .435** | .546** | .804** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x1.2 | Pearson Correlation | .674** | 1      | .617** | .692** | .893** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x1.3 | Pearson Correlation | .435** | .617** | 1      | .477** | .752** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x1.4 | Pearson Correlation | .546** | .692** | .477** | 1      | .846** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x1   | Pearson Correlation | .804** | .893** | .752** | .846** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |

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

**Variabel X2****Correlations**

|      |                     | x2.1   | x2.2   | x2.3   | x2.4   | x2     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| x2.1 | Pearson Correlation | 1      | .668** | .535** | .374** | .791** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .001   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x2.2 | Pearson Correlation | .668** | 1      | .698** | .332** | .863** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .005   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x2.3 | Pearson Correlation | .535** | .698** | 1      | .304*  | .838** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .010   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x2.4 | Pearson Correlation | .374** | .332** | .304*  | 1      | .637** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .001   | .005   | .010   |        | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |
| x2   | Pearson Correlation | .791** | .863** | .838** | .637** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     | 70     |

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

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

**Variabel X3****Correlations**

|      |                     | x3.1   | x3.2   | x3.3   | x3.4  | x3.5   | x3     |
|------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|
| x3.1 | Pearson Correlation | 1      | .714** | .521** | -.059 | .453** | .802** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .629  | .000   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |
| x3.2 | Pearson Correlation | .714** | 1      | .705** | .143  | .398** | .887** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .239  | .001   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |
| x3.3 | Pearson Correlation | .521** | .705** | 1      | -.047 | .476** | .807** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .700  | .000   | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |
| x3.4 | Pearson Correlation | -.059  | .143   | -.047  | 1     | -.158  | .170   |
|      | Sig. (2-tailed)     | .629   | .239   | .700   |       | .192   | .160   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |
| x3.5 | Pearson Correlation | .453** | .398** | .476** | -.158 | 1      | .679** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .000   | .192  |        | .000   |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |
| x3   | Pearson Correlation | .802** | .887** | .807** | .170  | .679** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .160  | .000   |        |
|      | N                   | 70     | 70     | 70     | 70    | 70     | 70     |

**Variabel Y****Correlations**

|    |                     | y1     | y2     | y3     | y      |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| y1 | Pearson Correlation | 1      | .089   | .494** | .698** |
|    | Sig. (2-tailed)     |        | .466   | .000   | .000   |
|    | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     |
| y2 | Pearson Correlation | .089   | 1      | .374** | .675** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .466   |        | .001   | .000   |
|    | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     |
| y3 | Pearson Correlation | .494** | .374** | 1      | .842** |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   |        | .000   |
|    | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     |
| y  | Pearson Correlation | .698** | .675** | .842** | 1      |
|    | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        |
|    | N                   | 70     | 70     | 70     | 70     |

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

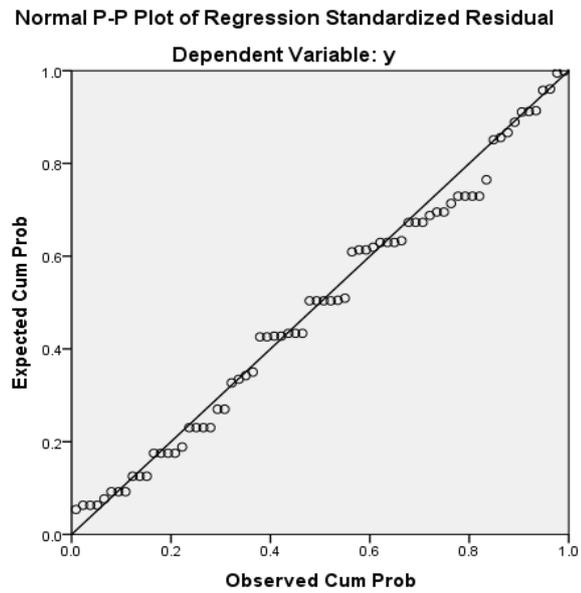
**Uji Realibilitas****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903             | 20         |

## Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x1.1 | 69.7857                    | 86.287                         | .522                             | .899                             |
| x1.2 | 69.7571                    | 87.027                         | .557                             | .899                             |
| x1.3 | 69.7429                    | 88.310                         | .389                             | .902                             |
| x1.4 | 69.7143                    | 84.584                         | .548                             | .898                             |
| x2.1 | 70.4000                    | 85.635                         | .625                             | .897                             |
| x2.2 | 70.6000                    | 83.258                         | .638                             | .896                             |
| x2.3 | 70.7143                    | 81.280                         | .649                             | .895                             |
| x2.4 | 69.7143                    | 84.584                         | .548                             | .898                             |
| x3.1 | 70.3857                    | 83.487                         | .590                             | .897                             |
| x3.2 | 70.5429                    | 79.121                         | .805                             | .890                             |
| x3.3 | 70.4143                    | 81.927                         | .712                             | .894                             |
| x3.4 | 69.7714                    | 92.788                         | .011                             | .909                             |
| x3.5 | 70.6000                    | 83.722                         | .526                             | .899                             |
| y1   | 70.5286                    | 88.369                         | .256                             | .906                             |
| y2   | 71.0143                    | 83.782                         | .505                             | .900                             |
| y3   | 70.6000                    | 83.722                         | .526                             | .899                             |
| z1   | 70.7143                    | 80.207                         | .627                             | .896                             |
| z2   | 70.5429                    | 79.121                         | .805                             | .890                             |
| z3   | 70.4143                    | 81.927                         | .712                             | .894                             |
| z4   | 69.7714                    | 92.788                         | .011                             | .909                             |

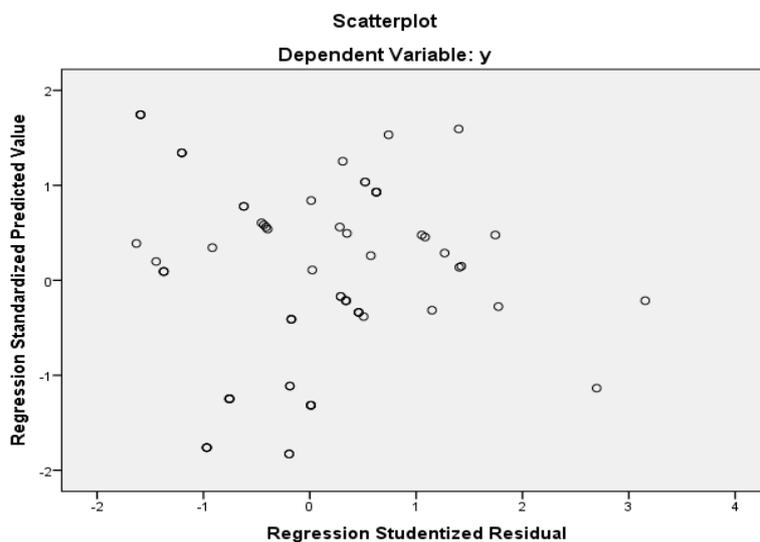
## Uji Normalitas



## Uji Multikolinearitas

| Collinearity Statistics |       |
|-------------------------|-------|
| Tolerance               | VIF   |
| .621                    | 1.610 |
| .522                    | 1.915 |
| .674                    | 1.483 |

## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Sobel

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

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF  |
| 1 (Constant) | 2.31                        | 1.49       |                           | 1.55  | 0.13 |                         |      |
| x1           | -0.18                       | 0.11       | -0.20                     | -1.72 | 0.09 | 0.54                    | 1.85 |
| x2           | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31  | 0.00 | 0.40                    | 2.50 |
| x3           | 0.60                        | 0.11       | 0.86                      | 5.22  | 0.00 | 0.27                    | 3.76 |
| z            | -0.38                       | 0.16       | -0.46                     | -2.36 | 0.02 | 0.19                    | 5.18 |

a. Dependent Variable: y

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

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 144.426        | 4  | 36.106      | 18.031 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 130.160        | 65 | 2.002       |        |                   |
| Total        | 274.586        | 69 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), z, x1, x2, x3

**Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -1.49                       | 1.12       |                           | -1.32 | 0.19 |                         |       |
| x1           | 0.36                        | 0.11       | 0.45                      | 3.31  | 0.00 | .573                    | 1.745 |
| x2           | 0.23                        | 0.08       | 0.23                      | 2.92  | 0.00 | .452                    | 2.212 |
| x3           | 0.55                        | 0.05       | 0.66                      | 10.13 | 0.00 | .679                    | 1.474 |

a. Dependent Variable: z

## Uji R<sup>2</sup>

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .898 <sup>a</sup> | .807     | .798              | 1.07833                    | 2.072         |

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: z

## Karakteristik Responden

**Jenis\_Kelamin**

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 22        | 44.0    | 44.0          | 44.0               |
|       | Perempuan | 28        | 46.0    | 46.0          | 100.0              |
|       | Total     | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Usia**

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 15-20 tahun | 12        | 24.0    | 24.0          | 24.0               |
|       | 21-25 tahun | 15        | 30.0    | 30.0          | 54.0               |
|       | 26-30 tahun | 13        | 26.0    | 26.0          | 80.0               |
|       | 31-35 tahun | 5         | 10.0    | 10.0          | 90.0               |
|       | 36-40 tahun | 2         | 4.0     | 4.0           | 94.0               |
|       | 41-45 tahun | 3         | 6.0     | 6.0           | 100.0              |
|       | Lainnya     | 0         | 0.0     | 0.0           | 100.0              |
|       | Total       | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Pekerjaan**

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pelajar    | 12        | 24.0    | 24.0          | 24.0               |
|       | pegawai    | 13        | 26.0    | 26.0          | 50.0               |
|       | PNS        | 10        | 20.0    | 20.0          | 70.0               |
|       | Wiraswasta | 7         | 14.0    | 14.0          | 84.0               |
|       | Petani     | 5         | 10.0    | 10.0          | 94.0               |
|       | Lainnya    | 3         | 6.0     | 6.0           | 100.0              |
|       | Total      | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Pendapatan

|                                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rp 500.000 - Rp. 999.999 | 12        | 24.0    | 24.0          | 24.0               |
| Rp 1.000.000 - Rp. 1.499.999   | 5         | 10.0    | 10.0          | 34.0               |
| Rp 1.500.000 - Rp. 1.999.000   | 4         | 8.0     | 8.0           | 42.0               |
| Rp 2.000.000 - Rp. 2.999.000   | 13        | 26.0    | 26.0          | 68.0               |
| Rp 3.000.000 - Rp. 3.999.000   | 8         | 16.0    | 16.0          | 84.0               |
| Rp 4.000.000 - Rp. 4.999.000   | 5         | 10.0    | 10.0          | 94.0               |
| > Rp 5.000.000                 | 3         | 6.0     | 6.0           | 100.0              |
| Total                          | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

## Deskriptif Variabel

## X1

## x1.1

|            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 2,00 | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
| 3,00       | 6         | 12.0    | 12.0          | 14.0               |
| 4,00       | 25        | 50.0    | 50.0          | 64.0               |
| 5,00       | 18        | 36.0    | 36.0          | 100.0              |
| Total      | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x1.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 3         | 6.0     | 6.0           | 10.0               |
|       | 4,00  | 29        | 58.0    | 58.0          | 68.0               |
|       | 5,00  | 16        | 32.0    | 32.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x1.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 3         | 6.0     | 6.0           | 10.0               |
|       | 4,00  | 27        | 54.0    | 54.0          | 64.0               |
|       | 5,00  | 18        | 36.0    | 36.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**x1.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 8.0                |
|       | 4,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 54.0               |
|       | 5,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Variabel X2****X2.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | 2,00  | 1         | 2.0     | 2.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 34.0               |
|       | 4,00  | 30        | 60.0    | 60.0          | 94.0               |
|       | 5,00  | 3         | 6.0     | 6.0           | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 8         | 16.0    | 16.0          | 16.0               |
|       | 3,00  | 16        | 32.0    | 32.0          | 48.0               |
|       | 4,00  | 24        | 48.0    | 48.0          | 96.0               |
|       | 5,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 9         | 18.0    | 18.0          | 18.0               |
|       | 3,00  | 18        | 36.0    | 36.0          | 54.0               |
|       | 4,00  | 19        | 38.0    | 38.0          | 92.0               |
|       | 5,00  | 4         | 8.0     | 8.0           | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 8.0                |
|       | 4,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 54.0               |
|       | 5,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Variabel X3****X3.1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 12.0               |
|       | 3,00  | 13        | 26.0    | 26.0          | 38.0               |
|       | 4,00  | 26        | 52.0    | 52.0          | 90.0               |
|       | 5,00  | 5         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 9         | 18.0    | 18.0          | 18.0               |
|       | 3,00  | 10        | 20.0    | 20.0          | 38.0               |
|       | 4,00  | 25        | 50.0    | 50.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | 2,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 14.0               |
|       | 3,00  | 11        | 22.0    | 22.0          | 36.0               |
|       | 4,00  | 27        | 54.0    | 54.0          | 90.0               |
|       | 5,00  | 5         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 16.0               |
|       | 4,00  | 27        | 54.0    | 54.0          | 70.0               |
|       | 5,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3.5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 12.0               |
|       | 3,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 42.0               |
|       | 4,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Variabel Y****Y1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 4         | 8.0     | 8.0           | 8.0                |
|       | 3,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 38.0               |
|       | 4,00  | 25        | 50.0    | 50.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 14        | 28.0    | 28.0          | 28.0               |
|       | 3,00  | 16        | 32.0    | 32.0          | 60.0               |
|       | 4,00  | 18        | 36.0    | 36.0          | 96.0               |
|       | 5,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 12.0               |
|       | 3,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 42.0               |
|       | 4,00  | 23        | 46.0    | 46.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Variabel Z****Z1**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | 2,00  | 10        | 20.0    | 20.0          | 22.0               |
|       | 3,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 52.0               |
|       | 4,00  | 18        | 36.0    | 36.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z2**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 9         | 18.0    | 18.0          | 18.0               |
|       | 3,00  | 10        | 20.0    | 20.0          | 38.0               |
|       | 4,00  | 25        | 50.0    | 50.0          | 88.0               |
|       | 5,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1,00  | 1         | 2.0     | 2.0           | 2.0                |
|       | 2,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 14.0               |
|       | 3,00  | 11        | 22.0    | 22.0          | 36.0               |
|       | 4,00  | 27        | 54.0    | 54.0          | 90.0               |
|       | 5,00  | 5         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Z4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2,00  | 2         | 4.0     | 4.0           | 4.0                |
|       | 3,00  | 6         | 12.0    | 12.0          | 16.0               |
|       | 4,00  | 27        | 54.0    | 54.0          | 70.0               |
|       | 5,00  | 15        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total | 50        | 100.0   | 100.0         |                    |