BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Indonesia Power

PT. Indonesia Power adalah suatu anak perusahaan listrik milik PT. PLN (Persero) yang didirikan pada tanggal 03 Oktober 1995 dengan nama PT. PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali I (PT. PLN PJB I) dan pada tanggal 03 Oktober 2000 PT. PLN PJB I resmi berganti nama menjadi PT. Indonesia Power.

PT. Indonesia Power merupakan perusahaan pembangkit tenaga listrik terbesar di Indonesia dengan delapan (8) Unit Bisnis Pembangkitan utama dibeberapa lokasi strategis di Pulau Jawa dan Bali serta satu Unit Bisnis yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan yang disebut Unit Bisnis Jasa Pemeliharaan (UBJP).Unit-unit bisnis pembangkitan tersebut : Unit bisnis Pembangkitan Suralaya, Priok, Saguling, Kamojang, Mrica, Semarang, Perak, Grati, dan Bali serta Unit jasa Pemeliharaan.

Visi : *Menjadi perusahaan publik dengan kinerja kelas dunia dan bersahabat dengan lingkungan.*

Misi : *Melakukan dalam bidang ketenagalistrikan dan pengembangan usaha-usaha lainnya yang berkaitan, berdasarkan kaidah industri dan niaga yang sehat, guna menjalin pemberdayaan dan perkembangan perusahaan dalam jangka panjang.*

Motto : *Bersama Kita Maju*

Logo PT. Indonesia Power



Gambar 4.1
Logo PT. Indonesia Power

Sumber : Dokumentasi Company Profile PT. Indonesia Power

Unit Bisnis Pembangkitan Saguling

Unit Bisnis Pembangkitan Saguling merupakan salah satu Unit Pelaksana Pengusahaan yang berada dibawah PT. Indonesia Power dan sebelumnya bernama PLN Sektor Saguling terbentuk sesuai surat PLN Pusat No. 064/DIR/1984 tanggal 10 Mei 1984 yang mengelola PLTA Saguling.

Dengan adanya perubahan struktur organisasi dalam rangka menuju kearah spesialisasi, maka keluar syarat keputusan Pemimpin PLN Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Barat No. 006.K/023/KJB/1991 Tanggal 28 Februari 1991, yaitu yang semula mengelola 1 (satu) Unit PLTA ditambah tujuh (7) Unit PLTA.

Sekarang yang dikelola Unit Bisnis Pembangkitan Saguling menjadi delapan (8) Unit Bisnis yaitu:

Tabel 4.1
Company Profile

No.	PLTA	Tahun Operasi	Daya Terpasang	Total (MW)
1.	Saguling	1985, 1986	4 x 175,18	700,72
2.	Kracak	1827, 1958	3 x 6,30	18,90
3.	Ubrug	1924 1950	2 x 5,94 1 x 6, 48	18,36
4.	Plengan	1922 1982 1996	3 x 1,08 1 x 2,02 1 x 1,61	6,87
5.	Lamajan	1925, 1934	3 x 6,52	19,56
6.	Cikalong	1961	3 x 6,40	19,20
7.	Bengkok & Dago	1923	3 x 1,05 1 x 0,7	3,85
8.	P. Kondang	1955	2 x 2,49 2 x 2,46	9,90
JUMLAH DAYA TERPASANG				797,36

Sumber : Company Profile, 2007

Visi UBP Saguling : *Menjadi Unit Bisnis Pembangkit Hidro dengan Kinerja Kelas Dunia dan Peduli Lingkungan.*

Misi UBP Saguling : *Mengelola Bisnis Pembangkit Hidro dan memberdayakan Sumber Daya melalui kemitraan, guna menjamin Kontinuitas dan Pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.*

Motto UBP Saguling : *Mari... Kita Bersinergi.*

Keunggulan Manajemen

Dengan komitmen dan kebijakan yang dicanangkan di tahun 1999 didalam Strategi Rencana Jangka Panjang Tahun 2001 s/d 2005 dan ditindak lanjuti di Rencana Kerja & Anggaran serta Kontrak Manajemen Tahun berjalan didapat hasil dengan diraihnya sertifikat ;

- Sertifikat Zero Accident (Nihil Kecelakaan periode tahun 1996 s/d 2004.
- Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja Bendera Emas TH 2001 dan 2004.
- Penerimaan Sertifikat System Manajemen Mutu ISO 9001 Versi 2000 Tahun 2004.
- Penerimaan Sertifikat System Manajemen Lingkungan ISO 14001 tahun 2001.

Penghargaan – Penghargaan

- Penghargaan Forum Efficiency Drive Program Terbaik I Tahun 2001
- Pengharagaan Terbaik I Kategori ”Bersahabat Dengan Lingkungan” Tahun 2001
- Penghargaan Citec Award Juara Tingkat I Asia Fasific Tahun 2005
- Rekor Muri untuk perusahaan pembangkit pertama yang mempergunakan bio gas eceng gondok untuk masyarakat di sekitar Waduk Saguling
- Penghargaan dari Gubernur Jawa Barat kategori Perusahaan Peduli Pendidikan Masyarakat (2006)

Pemberdayaan Aset

Untuk mengoptimalkan pemangfaatan aset, maka dilakukan usaha – usaha terobosan diluar bisnis utama,yakni memberdayakan SDA dan SDM.

Peduli Lingkungan

Dalam hal kepedulian terhadap lingkungan UBP Saguling konsisten terhadap RPL dan RKL, upaya dan aktivitas yang telah dan akan terus dilakukan adalah :

- Penelitian kualitas air waduk KTH (Triwulan)
- Pemantauan dan pengukuran sedimentasi di waduk (Semester)
- Penghijauan di area lahan penyangga dan area tangkapan air
- Pembersihan sampah dari eceng gondok di area waduk

Community Devolepment

Sebagai perusahaan yang sangat peduli terhadap komunitas, maka telah dan akan terus dilaksanakan kegiatan :

- Pengobatan Gratis (medis dan alternatif)
- Sunatan Masal
- Operasi katarak dan bibir sumbing
- Pelatihan-pelatihan
- Pemberian modal usaha (Koperasi Komunitas Saguling)
- Pembuatan briket eceng gondok
- Pembuatan kompos dari sampah organik

- KKS (Koprasi Komunitas Saguling), bergerak dalam bidang perkoperasian serta pembinaan mitra binaan Saguling
- YPS (Yayasan Peduli Saguling), bergerak dalam bidang Pendidikan & Kesehatan.

PLTA SAGULING

PLTA Saguling terletak sekitar 30 Km sebelah barat Kota Bandung dan 100 Km sebelah Tenggara Kota Jakarta dengan kapasitas terpasang 4 x 175,18 MW dan Produksi Listrik rata-rata per tahun = 2. 158 GWH (CF=35.12%).

Fungsi PLTA Sagulingdalam sistem kelistrikan se – Jawa dan Bali, selain untuk me,ikul beban puncak juga berfungsi sebagai pengatur frekwensi sistem. Hal ini dimungkinkan dengan diterapkannya peralatan LFC (Load Freqwency Control) di PLTA Saguling.

Sampai saat ini telah beroperasi 3 PLTa Sistem kaskade di aliran sungai citarum dan salah satunya adalah PLTA Saguling yang lokasinya berada paling hulu. Sedangkan disebagian hilirnya berturut-turut adalah PLTA Cirata dan PLTA Jatiluhur.

Energi Listrik yang dihasilkan PLTA Saguling disalurkan melalui GITET Saguling dan di interkoneksikan ke sistem – Jawa dan Bali Melalui saluran udara Tegangan Extra Tinggi (SUTET 500KV) untuk selanjutnya melalui GI –GI dan Gardu Dristribusi disalurkan ke konsumen.

Untuk menjaga keandalan unit Pembangkit, maka dilaksanakan pemeliharaan, baik yang bersipat rutin, *Predictive maintenance* maupun Periodik.

Begitu pula untuk mengetahui lebih dini jika terjadi kelainan-kelainan pada kondisi bangunan air, secar ruti dilaksanakan pemantauan instrumentasi *(Monitoring)* yang meliputi *Monitoring Survey*, Geoteknik, Instrumentasi Dam dan Sedimentasi. Dalam rangka pelestarian lingkungan, dilakukan pemantauankualitas air waduk, penghijauan daerah aliran sungai dan pembersihan sampah/ gulma air secara rutin. Sedangkan untuk pemantauan curah hujan di DAS Citarum (Saguling) dan debit air masuk waduk serta air keluar pembangkit di monitor dengan sistem Telemetering.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi adalah suatu kumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama mencapai suatu tujuan, sedangkan struktur organisasi adalah susunan dari bentuk suatu organisasi yang terdiri dari bagian-bagian yang bertanggung jawab atas pekerjaan masing-masing sebagai usaha untuk mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, keberadaan strukur organisasi dalam suatu lembaga sangat mutlak dibutuhkan untuk kelancaran organisasi di dalam melaksanakan aktivitasnya agar tertib, lancar, terorganisir dan sesuai dengan job description masing-masing bagian.

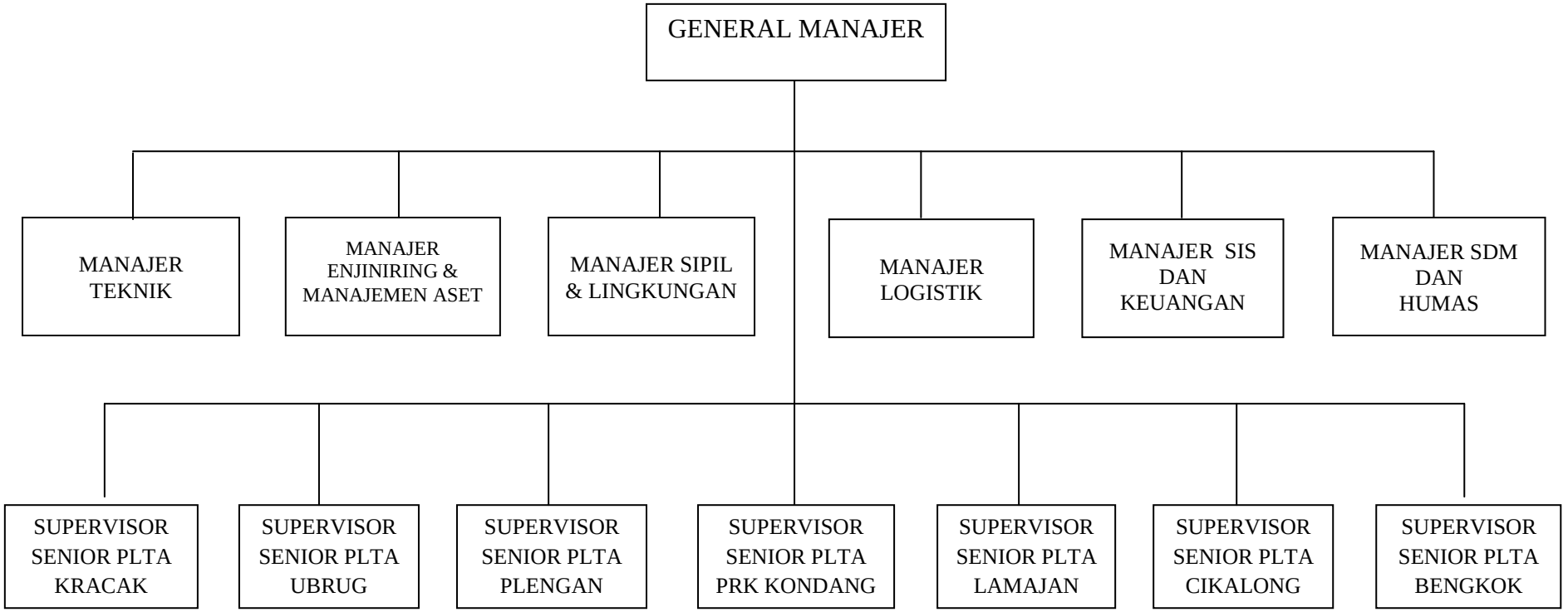
Jadi, Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam

struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, (http://www.organisasi.org.).

Dengan adanya struktur organisasi dihgarapkan dapat menciptakan suatu kegiatan yang efektif dan efisien, serta dapat terciptanya suatu pengendalian intern, yaitu dengan pemisahan fungsi tiap bagian dalam organisasi dengan mengetahui tugas dan tanggung jawab tiap-tiap bagian dalam mencapai tujuan organisasi, seperti halnya pada strukturdalam mencapai tujuan organisasi, seperti halnya pada struktur organisasi.

PT. Indonesia Power UBP Saguling dalam mengkoordinir kegiatan karyawannya agar dapat menjalankan tugas masing-masing dengan tertib telah menbentuk struktur organisasi, sebagai mana terlihat pada gambar 4.2 berikut :

Struktur Organisasi PT. Indonesia Power UBP Saguling



Sumber : Humas Indonesia Power UBP Saguling, 2011

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. Indonesia Power UBP Saguling

4.1.3 Job Description

Tugas pokok dan fungsi Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling adalah seperti dinyatakan dalam BAB VI Pasal 23 Keputusan Direksi Nomor : 0072.K/010/IP/2001, Tentang Susunan Organisasi PT. Indonesia Power UBP Saguling :

- **General Manajer**

  Tugas pokok General Manajer adalah mengelola kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit tenaga listrik Unit Bisnis secara efektif dan efisien sesuai dengan kontrak kinerja yang telah ditetapkan oleh Direksi, serta mengadakan pengadaan barang dan pembangkit Saguling khususnya.

- **Manajer Teknik**

  Tugas pokok Manajer Teknik adalah Menganalisa, menyusun rencana dan memonitor pelaksanaan kegiatan pemeliharaan unit pembangkit untuk menjamin keandalan dan unjuk kerja peralatan pembangkit sesuai standar

- **Manajer Enjiniring dan Manajemen Aset**

  Tugas pokok *Manajer Engenering* dan *Manajemen Aset* adalah melaksanakan kegiatan enjiniring dan pengembangan bidang kontrol & instrumen yang bertujuan untuk meningkatkan keandalan, memperpanjang *lifetime* dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja unit pembangkit dengan berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait.

- **Manajer Sipil dan Lingkungan**

  Tugas pokok Manajer Sipil dan Lingkungan adalah melaksanakan pemantauan geoteknik dan survey topografi bangunan sipil di wilayah

kerja UBP Saguling, serta menyajikan laporan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan dengan tujuan ketersediaan data informasi keamanan Bangunan Sipil guna menunjang keandalan Unit Pembangkit.

- **Manajer Logistik**

  Tugas pokok Manajer Logistik adalah melaksanakan kegiatan penyediaan data pendukung pengadaan barang & jasa yang dilakukan oleh tim pengadaan dan membantu proses pengadaan untuk menjamin ketersediaan barang & jasa tepat azas, tepat proses, tepat biaya, tepat spesifikasi dan tepat waktu untuk mendukung kegiatan operasional Unit Bisnis.

- **Manajer Manajer SIS dan Keuangan**

  Tugas pokok Manajer SIS dan Keuangan adalah mengkoordinasikan pengelolaan keuangan Unit Bisnis Pembangkit dengan kegiatan utama sebagai berikut :

  1. Penyusunan anggaran Unit Bisnis dan penyusunan laporan keuangan.
  2. Pengelolaan keuangan
  3. Pengembangan sistem administrasi

- **Manajer SDM dan HUMAS**

  Tugas pokok Manajer SDM dan HUMAS adalah Menganalisa dan mengkoordinasi kegiatan implementasi dan internalisasi program budaya perusahaan untuk mendukung pencapaian kinerja unit bisnis.

- **Supervisor Senior Sekretariat dan RT (Rumah Tangga)**

  Tugas pokok Supervisor Senior Sekretariat dan RT adalah mengelola kegiatan Sekretariat dan RT yang menjadi pengawasannya dengan kegiatan utama sebagai berikut :

  1. Melayani tamu Internal dan Eksternal.
  2. Menyiapkan akomodasi dan peralatan yang dibutuhkan dan yang berhubungan dengan aktivitas kesekertariatan.
  3. Mendistribusikan surat menyurat dari Internal dan Eksternal (surat perjalanan dinas, kendaraan operasional, kebutuhan akomodasi seperti wisma, mess dan rumah dinas).

- **Supervisor Senior K3 dan Keamanan**

  Tugas pokok Supervisor Senior K3 dan Keamanan adalah mengelola kegiatan K3 dan Keamanan dengan tugas utamanya sebagai berikut :

  1. Mengembangkan sosialisasi mengenai K3 kepada karyawan dan mitra kerja.
  2. Mengembangkan intensifikasi sumber bahaya.
  3. Melaksanakan pemeriksaan pada tempat-tempat kerja yang rawan kecelakaan.
  4. Memonitor pekerjaan yang mengakibatkan keselamatan kerja.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

4.1.4.1 Aspek Artifak Perusahaan

Aspek Artifak merupakan produk-produk nyata dari sebuah organisasi, seperti cara berpakaian, cara berbicara dan lingkungan fisik. Dengan kata lain

aspek artifak ini merupakan dimensi isi budaya perusahaan yang dapat ditangkap oleh pancaindra. Pada PT. Indonesia Power UBP Saguling, terdapat nilai-nilai yang menunjukan adanya aspek artifak budaya perusahaannya. Salah satu nilai tersebut adalah nilai pelayanan prima, penerapan nilai tersebut ditunjukan supaya para karyawan dalam membina hubungan baik dengan sesama karyawan, pelangggan maupun pihak terkait lainnya memberikan pelayanan yang melebihi standar demi terciptanya kenyamanan dan kerjasama yang baik serta citra perusahaan dimata publik baik internal maupun eksternal perusahaan.

4.1.4.2 Aspek Nilai-Nilai Perusahaan

Perusahaan dalam menjalankan peranannya mempunyai suatu tujuan yang harus dicapainya demi kelangsungan perusahaan tersebut, pencapaian tujuan tidak akan terealisasikan jika tidak ada partisipasi dari seluruh karyawan dalam mewujudkannya. Dalam pencapaian tujuan, nilai-nilai perusahaan harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan sebagai dasar perilaku kerja karena nilai adalah apa yang secara ideal menjadi alasan untuk berprilaku.

4.1.4.3 Aspek Asumsi Dasar Perusahaan

Asumsi Dasar adalah apa yang tidak disadari, tetapi secara aktual menentukan bagaimana anggota organisasi mengamati, berpikir, merasakan dan bertindak. Oleh karena itu dalam proses bekerja diperlukan adanya kerjasama antara sesama karyawan. Hubungan antar manusia tersebut dilakukan karena sebagian perusahaan menekankan diri pada kerjasama yang harus dilakukan para karyawan agar pekerjaan tersebut mencapai hasil yang diharapkan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Data Responden

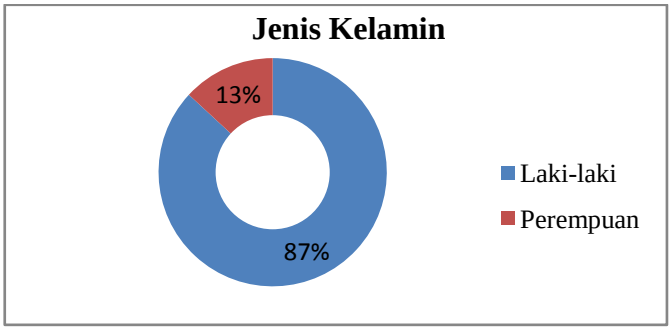
Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap 160 responden di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling diperoleh data mengenai profil responden sebagai berikut :

- Profil responden menurut jenis kelamin

  Untuk mengetahui profil responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-laki	139	86.88%
Perempuan	21	13.13%
Total	**160**	**100.00%**



Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner, 2011

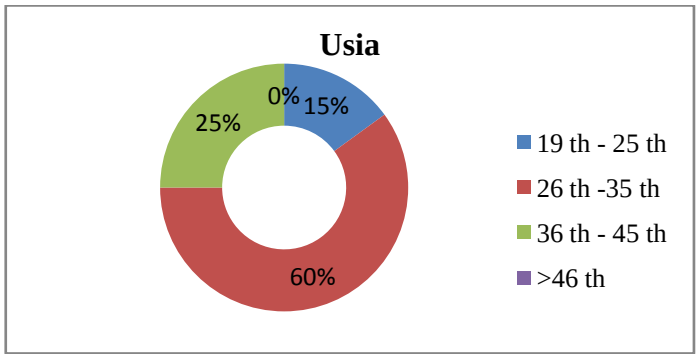
Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 139 orang (86,88%) berjenis kelamin laki-laki dan 21 orang (13,13%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling sebagian besar adalah laki-laki karena

perusahaan ini bergerak dibidang ketenaga listrikan yang menuntut karyawannya lebih mempunyai energi dan stamina yang tinggi dan juga tugas kerja yang cendrung berbahaya sehingga dibutuhkan lebih banyak laki-laki.

- Profil responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase %
19 th - 25 th	24	15.00%
26 th -35 th	96	60.00%
36 th - 45 th	40	25.00%
>46 th	0	0.00%
Total	**160**	**100.00%**

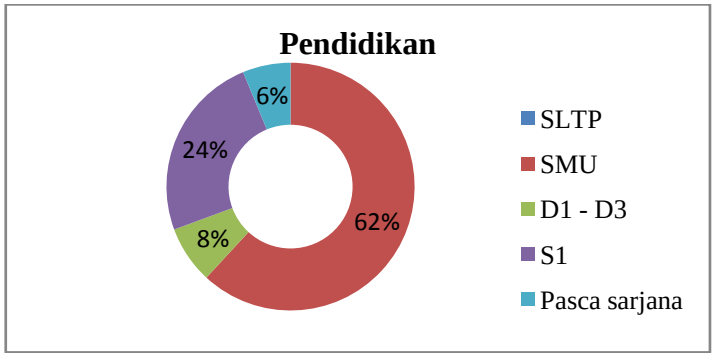


Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner, 2011

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 24 orang (15,00%) berusia 19 th – 25 th, 96 orang (60,00%) berusia antara 26 th – 35 th dan 40 orang (25,00%) berusia antara 36-45 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berusia antara 26 th – 35 th, karena penelitian ini lebih cendrung memilih secara acak responden yang berpengalaman atau yang lebih tua usianya.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SLTP	0	0.00%
SMU	99	61.88%
D1 - D3	12	7.50%
S1	39	24.38%
Pasca sarjana	10	6.25%
Total	**160**	**100.00%**

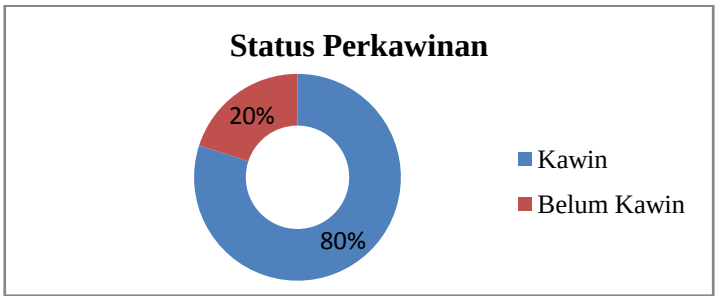


Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner, 2011

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 99 orang (62,88%) berpendidikan SMU, 12 orang (7,50%) berpendidian D1-D3, 39 orang (24,38%) berpendidikan S1 dan 10 orang (6,25%) berpendidikan pasca sarjana. Hal ini mengindikasikan sebagian besar dari responden yang diteliti berpendidikan SMU, karena di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling, memiliki karyawan yang sebagian besar berpendidikan SMU atau lebih tepatnya STM, karena perusahaan ini bergerak dibidang teknik dan ketenaga listrikan juga termasuk tenaga mesin yang rata-rata dikuasai oleh orang-orang lulusan STM.

Tabel 4.5
Status Perkawinan

Status	Frekuensi	Persentase %
Kawin	128	80.00%
Belum Kawin	32	20.00%
Total	**160**	**100.00%**

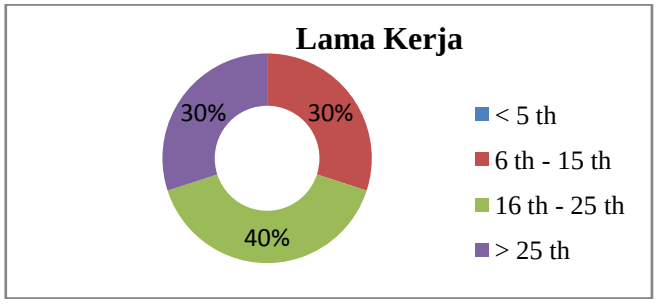


Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner, 2011

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 128 orang (80,00%) sudah kawin dan 32 orang (20,00%) belum kawin. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil dari responden yang diteliti belum kawin, karena rata-rata karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis (UBP) Saguling sudah menikah hal ini dapat dilihat dari lama mereka bekerja, seperti telihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Lama Kerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase %
< 5 th	0	0.00%
6 th - 15 th	48	30.00%
16 th - 25 th	64	40.00%
> 25 th	48	30.00%
Total	**160**	**100.00%**



Sumber : Data diolah dari hasil kuesioner, 2011

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 48 orang (30,00%) masing-masing lama kerja antara 6 th – 15 th dan > 25 tahun, dan 64 orang (40,00%) lama kerja antara 16 th – 25 th. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti lama kerja antara 16 th – 25 th, karena PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling memprioritaskan karyawan yang sudah lama bekerja untuk lebih dikembangkan dan diperhatikan.

4.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 160 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau

pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis jalur (path Analisis).

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 4.7
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase%
1	Restrukturisasi kerja	2688	3200	84.0 %
2	Sistem Imbalan	2738	3200	85.6 %
3	Lingkungan Kerja	2726	3200	85.2 %
Total Skor Aktual		**8152**	**9600**	**84.9 %**

Tabel 4.8
Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat Kriteria
20.00% - <36.00%	Tidak Baik
36.00% - <52.00%	Kurang Baik
52.00% - <68.00%	Cukup
68.00% - <84.00%	Baik
84.01% - <100%	**Sangat Baik**

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil harapan responden terhadap kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 8152 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 84,9%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.7 berada dalam 84.01% - <100.00% dengan kriteria sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling sangat baik.

1) Restrukturisasi Kerja

Tabel 4.9
Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Restrukturisasi Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Pekerjaan memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang dimiliki	33	117	10	0	0	663	800	82.9%
Struktur organisasi membuat pekerjaan lebih kompleks	18	138	4	0	0	654	800	81.8%
Tidak ada pengarahan yang jelas untuk melakukan pekerjaan	68	87	5	0	0	703	800	87.9%
Pengarahan menjadikan pekerjaan semakin menjadi mudah	30	128	2	0	0	668	800	83.5%
Total Skor Aktual						**2688**	**3200**	**84.0%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator restrukturisasi kerja adalah sebesar 84,00% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator restrukturisasi kerja berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling telah merencanakan dan menetapkan restrukturisasi pekerjaan yang baik untuk para karyawan.

2) Sistem Imbalan

Tabel 4.10
Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Sistem imbalan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Imbalan yang diterima karyawan memenuhi kebutuhan hidup	40	117	3	0	0	677	800	84.6%
Kelangsungan hidup karyawan terjamin	29	131	0	0	0	669	800	83.6%
Kebutuhan karyawan dan keluarga secara umum terpenuhi	50	109	1	0	0	689	800	86.1%
Pekerjaan tidak mendukung kebutuhan ekonomi keluarga	65	93	2	0	0	703	800	87.9%
Total Skor Aktual						**2738**	**3200**	**85.6%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator sistem imbalan adalah sebesar 85,6% yang terletak antara rentang 84.01 – 100. Dengan demikian, indikator sistem imbalan berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan menjamin kelangsungan hidup para karyawan.

3) Lingkungan Kerja

Tabel 4.11
Kualitas Kehidupan Kerja Berdasarkan Lingkungan kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Lingkungan kerja yang ada memberikan rasa aman dalam bekerja	46	108	6	0	0	680	800	85.0%
Kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja terjaga	35	119	6	0	0	669	800	83.6%
Kondisi lingkungan kerja dan perusahaan secara umum tidak memuaskan	64	96	0	0	0	704	800	88.0%
Jaminan keselamatan kerja memadai	39	115	6	0	0	673	800	84.1%
Total Skor Aktual						**2726**	**3200**	**85.2%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator lingkungan kerja adalah sebesar 85,2% yang terletak antara rentang 84.01 – 100. Dengan demikian, indikator lingkungan kerja berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling memiliki lingkungan kerja yang baik, yang mendukung keselamatan kerja, memberikan rasa aman dan juga kebersihan serta keamanan terjaga.

4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja

Tabel 4.12
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase %
1	Absensi	2700	3200	84.4%
2	Kerjasama	2636	3200	82.4%
3	Kepuasan	2690	3200	84.1%
4	Kedisiplinan	2416	3200	75.5%
Total Skor Aktual		**10442**	**12800**	**81.6%**

Tabel 4.13
Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat Kriteria
20.00% - <36.00%	Tidak Baik
36.00% - <52.00%	Kurang Baik
52.00% - <68.00%	Cukup
68.00% - <84.00%	**Baik**
84.01% - <100%	Sangat Baik

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil harapan responden terhadap semangat kerja adalah sebesar 10442 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 81,6%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.7 berada dalam 68.01% - <84.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukan bahwa semangat kerja karyawan sudah baik.

1. Absensi

Tabel 4.14
Semangat Kerja Berdasarkan Absensi

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Selalu datang sebelum jam masuk dimulai	38	122	0	0	0	678	800	84.8%
Tidak ada sanksi dari perusahaan jika terlambat masuk jam kerja	50	110	0	0	0	690	800	86.3%
Selalu datang tepat waktu ke tempat kerja	37	113	1	9	0	658	800	82.3%
Menghindari keterlambatan masuk jam kerja	35	124	1	0	0	674	800	84.3%
Total Skor Aktual						**2700**	**3200**	**84.4%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator absensi adalah sebesar 84,4% yang terletak antara rentang 84.01 – 100. Dengan demikian, indikator absensi berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling mempunyai karyawan yang sadar akan pentingnya waktu dan menghargai waktu kerja.

2. Kerja Sama

Tabel 4.15
Semangat Kerja Berdasarkan Kerjasama

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Bekerjasama menyelesaikan pekerjaan dan berorientasi pada kebarhasilan	40	114	6	0	0	674	800	84.3%
Bekerjasama membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan	50	103	7	0	0	683	800	85.4%
Tidak adanya kerjasama didalam tim	45	91	0	24	0	637	800	79.6%
Pengambilan keputusan dilakukan bersama dan teratur	35	104	9	12	0	642	800	80.3%
Total Skor Aktual						**2636**	**3200**	**82.4%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kerjasama adalah sebesar 82,4% yang terletak antara rentang 64.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator Kerjasama berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling mempunyai karyawan yang dapat diajak bekerjasama dengan baik dan dapat menerima masukan dari rekan kerja juga menghargai keputusan yang diambil untuk kepentingan bersama dalam mencapai tujuan.

3. Kepuasan

Tabel 4.16
Semangat Kerja Berdasarkan Kepuasan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Imbalan yang diterima sesuai dengan harapan	35	124	1	0	0	674	800	84.3%
Pimpinan selalu memperhatikan dan memberi dukungan/bantuan teknis	16	144	0	0	0	656	800	82.0%
Hasil pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dan melebihi target	16	144	0	0	0	656	800	82.0%
Pekerjaan yang dilakukan adalah sesuatu hal yang sangat tidak menyenagkan	96	48	0	16	0	704	800	88.0%
Total Skor Aktual						**2690**	**3200**	**84.1%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kepuasan adalah sebesar 84,1% yang terletak antara rentang 84.01 – 100. Dengan demikian, indikator Kepuasan berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling merasa sudah sangat puas terhadap perusahaan.

4. Kedisiplinan

Tabel 4.17
Semangat Kerja Berdasarkan Kedisiplinan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan	0	112	32	0	16	560	800	70.0%
Tidak bekerja sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan	48	64	16	32	0	608	800	76.0%
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0	144	16	0	0	624	800	78.0%
Menghadiri segala kegiatan yang diselenggarakan perusahaan	0	144	16	0	0	624	800	78.0%
Total Skor Aktual						**2416**	**3200**	**75.5%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kedisiplinan adalah sebesar 75,5% yang terletak antara rentang 64.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator Kedisiplinan berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling merasa sudah dapat berdisiplin dengan baik.

4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.18
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase %
1	Kualitas Kerja	2692	3200	84.1%
2	Kuantitas Kerja	2654	3200	82.9%
3	Kerjasama	2959	3200	92.5%
4	Tanggung Jawab	2675	3200	83.6%
5	Inisiatif	2576	3200	80.5%
Total Skor Aktual		**13556**	**16000**	**84.7%**

Tabel 4.19
Pengkategorian Skor Jawaban

% Jumlah Skor	Tingkat criteria
20.00% - <36.00%	Tidak Baik
36.00% - <52.00%	Kurang Baik
52.00% - <68.00%	Cukup
68.00% - <84.00%	Baik
84.01% - <100%	**Sangat Baik**

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil harapan responden terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 13556 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 84,7%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.18 berada dalam 84.01% - <100.00% dengan kriteria sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling sudah sangat baik.

1. **Kualitas Kerja**

Tabel 4.20
Kinerja Karyawan Berdasarkan Kualitas Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas anda	43	116	1	0	0	682	800	85.3%
Kualitas kerja tidak sesuai dengan kuantitas kerja yang ada	43	107	10	0	0	673	800	84.1%
Kualitas kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan dari perusahaan	32	128	0	0	0	672	800	84.0%
Berusaha lebih baik untuk dalam melakukan pekerjaan	25	135	0	0	0	665	800	83.1%
Total Skor Aktual						**2692**	**3200**	**84.1%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kualitas Kerja adalah sebesar 84,1% yang terletak antara rentang 84.01 – 100.00. Dengan demikian, indikator Kualitas Kerja berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan secara kualitas di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling meningkat dan sudah sangat baik.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.21
Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Hasil pekerjaan yang telah anda lakukan sesuai dengan perencanaan	34	124	2	0	0	672	800	84.0%
Kuantitas kerja yang dihasilkan sudah maksimal	29	120	11	0	0	658	800	82.3%
Kuantitas kerja tidak seimbang dengan kualitas kerja yang dihasilkan	51	96	4	9	0	669	800	83.6%
Kuantitas dan kualitas dalam melakukan pekerjaan seimbang	28	119	13	0	0	655	800	81.9%
Total Skor Aktual						**2654**	**3200**	**82.9%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kuantitas Kerja adalah sebesar 82.9% yang terletak antara rentang 64.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator Kuantitas Kerja berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukan bahwa Kinerja karyawan secara kuantitas di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling baik dikarenakan banyaknya pekerjaan seimbang dengan kualitas kinerja yang dihasilkan.

3. Kerjasama

Tabel 4.22
Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Pola kerja yang dibentuk di PT. Indonesia Power UBP Saguling saling mendukung/ bekerjasama antar rekan kerja	132	27	1	0	0	771	800	96,4%
Hubungan karyawan dengan rekan kerja, memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat bersaing dengan sehat	94	64	2	0	0	732	800	91,5%
Pemahaman tugas pekerjaan sesuai dengan masing-masing peran	128	16	0	16	0	736	800	92,0%
Tidak ada kerjasama yang baik antar rekan kerja dalam perusahaan	80	80	0	0	0	720	800	90,0%
Total Skor Aktual						**2959**	**3200**	**92,5%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Kerjasama adalah sebesar 92,5% yang terletak antara rentang 84.01 – 100.00. Dengan demikian, indikator Kerjasama berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan Kerjasama di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling sangat baik.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.23
Kinerja Karyawan Berdasarkan Tanggung Jawab

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Tidak ada tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karayawan	80	64	0	16	0	688	800	86,0%
Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu bertanggung jawab	50	110	0	0	0	690	800	86,3%
Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan	41	111	8	0	0	673	800	84,1%
Bekerjasama dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dalam tim	0	144	16	0	0	624	800	78,0%
Total Skor Aktual						**2675**	**3200**	**83,6%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Tanggung Jawab adalah sebesar 83,6% yang terletak antara rentang 68.00% - 84.00%. Dengan demikian, indikator Tanggung Jawab berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukan bahwa Kinerja karyawan berdasarkan tanggung jawab di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling pada tingkat baik.

5. Inisiatif

Tabel 4.24
Kinerja Karyawan Berdasarkan Inisiatif

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor aktual	Skor Ideal	% Skor
	5	4	3	2	1			
Pekerjaan diselesaikan tanpa intruksi dari pimpinan	16	112	32	0	0	624	800	78,0%
Tidak ada inisiatif dalam setiap pekerjaan	64	96	0	0	0	704	800	88,0%
Setelah menyelesaikan pekerjaan karyawan melakukan pekerjaan yang lain/baru	0	144	16	0	0	624	800	78,0%
Inisiatif dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan	0	144	16	0	0	624	800	78,0%
Total Skor Aktual						**2576**	**3200**	**80,5%**

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk indikator Inisiatif adalah sebesar 80,5%yang terletak antara rentang 64.01 – 84.00. Dengan demikian, indikator Inisiatif berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukan bahwa tingkat inisiatif karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling dapat bekerja tanpa mendapat intruksi dari atasan.

4.4 Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1 Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.25
Matriks Korelasi Antar Variabel

	X1	X2	Y
X1	1	0.549	0.567
X2	0.549	1	0.682
Y	0.567	0.682	1

Tabel 4.26
Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas

	X1	X2
X1	1	0.549
X2	0.549	1

Berdasarkan matriks korelasi di atas dapat dihitung matriks inversnya.

Tabel 4.27
Invers Matriks Korelasi

	X1	X2
X1	1.433	-0.787
X2	-0.787	1.433

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 dan X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar X_1 dan X_2 (koefisien residu).

$P_{yxj} = R^{-1}R_{yx}$

$$\begin{bmatrix} P_{yx_1} \\ P_{yx_2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} r_{x_1x_1} & r_{x_1x_2} \\ r_{x_2x_1} & r_{x_2x_2} \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}433 & -0{,}787 \\ -0{,}787 & 1{,}433 \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} 0{,}567 \\ 0{,}682 \end{bmatrix}$$

Sehingga diperoleh nilai koefisien jalur

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}276 \\ 0{,}531 \end{bmatrix}$$

Perhitungan Koefisien Determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$

$$R^2_{y\,x_1,x_2} = \begin{bmatrix} P_{yx_1} & P_{yx_2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x1,x2)} = \begin{bmatrix} 0{,}276 & 0{,}531 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0{,}567 \\ 0{,}682 \end{bmatrix}$$

$R^2_{y(x_1x_2)} = 0{,}518$

Pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. ($P_{y\varepsilon}$)

Perhitungan $P_{y\varepsilon}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - R^2_{y(x_1x_2)}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - 0{,}518 = 0{,}482$

Tabel 4.28
Besarnya Koefisien Jalur

Koefisien Jalur	P_{yx_1} = 0,276
	P_{yx_2} = 0,531
Pengaruh secara bersamaan	0,518
Pengaruh residu	0,482

4.4.2 Pengujian Secara Keseluruhan

Hipotesis utama penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Semangat Kerka (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

H_0 : $P_{yx1} = P_{yx2} = 0$

H_1 : Sekurang-kurangnya ada satu $P_{yxi} \neq 0$, i = 1, 2

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi}}{k(1-\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi})}$$

atau

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{yx1x2...xk}}{k(1-R^2_{yx1x2...xk})}$$

Kriteria uji, tolak Ho jika F hitung > F_α (k_in-k-1), dengan F_α (k_in-k-1) diperoleh dari tabel distribusi F dengan α = 5 % dan derajat bebas db_1 = k, dan db_2 = n-k-1

Tabel 4.29
Pengujian Secara Simultan

Hipotesis Alternatif	F hitung	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y	84.492	3,054	H_0 ditolak	Signifikan

Pada tabel di atas dapat kita ketahui bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti secara keseluruhan variable Kualitas Kehidupan Kerja (X1) dan Semangat Kerka (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.3 Pengujian Secara Parsial

Karena hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui variable bebas mana yang secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y dapat dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

Untuk menguji koefisien jalur secara parsial, terlebih dahulu ditentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 : P_{yx_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas yang ke-i (X_i) terhadap Y

$H_1 : P_{yx_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata variable bebas yang ke-i (X_i) terhadap Y

Statistik uji yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2)CR_{ii}}{n-k-1}}} \qquad i = 1, 2$$

Kriteria uji:

Tolak Ho jika t hitung > t table ($t_{\alpha;n-k-1}$)

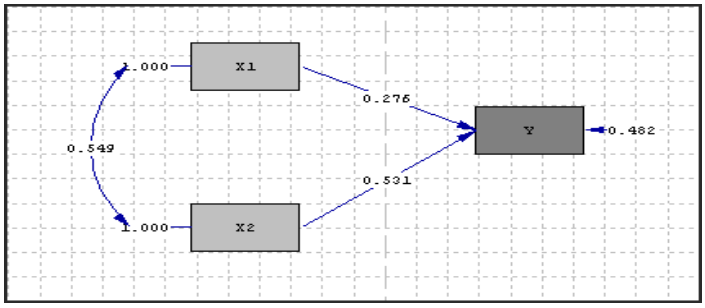
Hasil perhitungan dapat kita lihat pada table berikut ini:

Tabel 4.30
Pengujian Parsial

No	Hipotesis	Koefisien Jalur	t hitung	t tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	$P_{yx1} = 0$	0,276	4,160	1,985	H_0 ditolak	Signifikan
2	$P_{yx2} = 0$	0,531	8,004	1,985	H_0 ditolak	Signifikan

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa nilai t hitung untuk X_1 dan X_2 lebih besar daripada t tabel. Ini berarti variabel X_1 dan X_2 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Diagram jalur untuk model di atas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Jalur

Dari gambar diatas mendeskripsikan tentang analisis jalur secara parsial, variabel X_1 (Kualitas Kehidupan Kerja) berpengaruh sebesar 0.276 terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Kemudian Variabel X2 (Semangat Kerja) berpengaruh 0.531 terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dan hubungan antara variabel X_1 (Kualitas Kehidupan Kerja) dengan Variabel X_2 (Semangat Kerja) sebesar 0.549. kemudian terdapat nilai 0.482 sebagai pengaruh dari faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika variabel X_1 (Kualitas Kehidupan Kerja) dan Variabel X_2 (Semangat Kerja) meningkat maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan ikut meningkat.

4.4.4 Pengaruh Langsung Maupun Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.31
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung dan tidak langsung		**Besar Kontribusi**
X1 langsung	pyx1pyx1	7,6%
X1 melalui X2	pyx1rx1x2pyx2	8,0%
Total pengaruh X1 terhadap Y		**15,6%**

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 7,6% dan pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja sebesar 8,0%. Total pengaruh yang diberikan kualitas kehiduan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 15,6%.

Tabel 4.32
Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung dan tidak langsung		**Besar Kontribusi**
X2 langsung	pyx2pyx2	28,2%
X2 melalui X1	pyx2rx2x1pyx1	8,0%
Total pengaruh X2 terhadap Y		**36,2%**

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,2%, dan pengaruh tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja sebesar 8,0%. Total pengaruh yang diberikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,2%.