

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Sonya Wulandari

170910317

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Sonya Wulandari
170910317**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sonya Wulandari

NPM : 170910317

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 17 Juli 2022



Sonya Wulandari

170910317

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Sonya Wulandari
170910317**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 17 Juli 2022



Dr. Wasiman, S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Sumber daya manusia terdiri atas seluruh individu yang berperan dalam perusahaan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia memiliki peran penting karena secara langsung akan terlibat dalam proses pencapaian target. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melihat adanya pengaruh dari motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT OSI Electronics Batam. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Deskriptif dengan sampel sebanyak 100 orang responden. Hasil Penelitian mendapatkan bahwa; 1) Variabel motivasi kerja (X1) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil nilai signifikan variable X1 adalah 0,152 atau $> 0,05$ dan nilai Thitung sebesar 1,445 lebih kecil dari nilai Ttabel sebesar 1,660 hal ini berarti hipotesis X1 ditolak atau variable Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan; 2) Variabel disiplin kerja (X2) tidak dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil nilai signifikan variable X2 adalah 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai Thitung sebesar 7,511 $>$ nilai Ttabel sebesar 1,660 hal ini berarti hipotesis X2 diterima atau variable Kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja karyawan; 3) Variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dilihat dari hasil bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 ($< 0,005$) maka berkesimpulan bahwa Variabel motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources consist of all individuals who play a role in the company. In a company, human resources have an important role because they will be directly involved in the process of achieving targets. This research was carried out with the aim of seeing the influence of motivation, work discipline on employee performance at PT OSI Electronics Batam. This research is descriptive quantitative research with a sample of 100 respondents. The results of the study found that; 1) The work motivation variable (X1) can affect the employee performance variable (Y) seen from the results of the significant value of the X1 variable is 0.152 or > 0.05 and the Tcount value of 1.445 is smaller than the Ttable value of 1.660 this means that the X1 hypothesis is rejected or the variable Motivation has no significant effect on employee performance variables; 2) The work discipline variable (X2) cannot affect the employee performance variable (Y) seen from the results of the significant value of the X2 variable is 0.000 or < 0.05 and the Tcount is 7.511 $>$ the Ttable value is 1.660, this means that the X2 hypothesis is accepted or the Discipline variable work has a significant effect on employee performance variables; 3) The variable work motivation (X1) and work discipline (X2) jointly affect the employee performance variable (Y) seen from the results that the significant value obtained is 0.000 (< 0.005), so it can be concluded that the variable work motivation, work discipline has a significant effect simultaneously (together) on employee performance variables.

Keyword : *motivation, work discipline, employee performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Univeristas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M. Selaku Pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E, M.M selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan seluruh Bapak-Ibu Dosen yang sudah mentransfer ilmunya selama masa perkuliahan
6. Orang tua saya, saudara, dan seluruh keluarga besar yang telah mensupport saya secara lahir dan batin.
7. Semua pihak Karyawan PT OSI Electronics Batam yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat saya yang membuat masa perkuliahan saya menjadi lebih berwarna.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 17 Julli 2022

Sonya Wulandari
170910317



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Motivasi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.1.2 Jenis Motivasi.....	12
2.1.1.3 Tujuan Motivasi	12
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13
2.1.1.5 Indikator Motivasi	13

2.1.2	Disiplin Kerja	14
2.1.2.1	Definisi Disiplin Kerja	134
2.1.2.2	Jenis Disiplin Kerja	186
2.1.2.3	Tujuan Disiplin Kerja	216
2.1.2.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	217
2.1.2.5	Indikator yang Mempengaruhi Disiplin kerja	218
2.1.3	Kinerja Karyawan.....	218
2.1.3.1	Definisi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.3.2	Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan	20
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	213
2.2	Penelitian Terdahulu.....	22
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.3	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	28
2.4	Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Sifat Penelitian	30
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	31
3.3.1	Lokasi Penelitian	31
3.3.2	Periode Penelitian.....	31
3.4	Populasi dan Sampel	32
3.4.1	Populasi	32
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	32
3.4.3	Teknik Sampling	33
3.5	Sumber Data	33
3.5.1	Sumber Data Primer	33
3.5.2	Sumber Data Primer	34
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	34
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34

3.7.1	Variabel Bebas	34
3.7.2	Variabel Bebas	36
3.8	Metode Analisis Data	37
3.8.1	Statistik Deskriptif.....	37
3.8.2	Uji Kualitas Data	37
3.8.2.1	Uji Validitas	38
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.8.3.1	Uji Normalitas	38
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas	39
3.8.3.3	Uji Heterokedasitas	39
3.8.4	Uji Pengaruh.....	39
3.8.4.1	Uji Regresi-Linear Berganda.....	39
3.8.4.2	Uji Determinasi (R ²).....	40
3.9	Metode Analisis Data	40
3.9.1	Uji Koefisien Secara Parsial (Uji T).....	40
3.9.2	Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)	40
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	44
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	45
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	45
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	45
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.4	Analisis Data	47
4.4.1	Uji Validitas	47
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	47
4.4.2.1	Uji Normalitas	47
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas	51
4.4.2.3	Uji Multikolinearitas	52

4.4.3 Uji Pengaruh.....	53
4.4.3.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	53
4.4.3.2 Uji R Square.....	55
4.5 Uji Pengaruh.....	55
4.5.1 Uji T.....	55
4.5.2 Uji F.....	56
4.6 Pembahasan.....	57
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.7 Implikasi Penelitian.....	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	631
5.1 Simpulan.....	61
5.2 Saran.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas dengan P-Plot	50
Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroskesdisitas	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Target Kinerja Karyawan PT OSI Electronis Batam 2020	4
Tabel 1.2 Jadwal Kehadiran Depart Store PT Osi Electronis Batam 2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 3.3 Rentang Skala	34
Tabel 3.4 Kriteria penetapan multikolinearitas	39
Tabel 3.5 Kriteria penentuan uji F	40
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	44
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1).....	45
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)	46
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)	47
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	48
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel	49
Tabel 4.12 Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov).....	51
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi (R2)	55
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	32
Rumus 3.2 Uji Validitas.....	38
Rumus 3.3 Uji Regresi Linear Bergandan	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Profil Responden

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Uji SPSS 22

Lampiran 4. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 5. Surat Permohonan Izin Penelitian Putera Batam



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan landasan pokok pada perusahaan sebab secara langsung mempengaruhi kelanjutan perusahaan. SDM mencakup semua individu yang memiliki peranan dalam perusahaan. Dalam sebuah perusahaan SDM mempunyai peran krusial karena secara langsung akan terlibat dalam proses pencapaian target.

Kemajuan pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan dunia usaha. Dibutuhkan sistem manajemen yang sesuai guna memaksimalkan aktivitas ini. Perusahaan melakukan strategi lain guna bertahan serta meningkat dalam bisnis mereka. Pelaku komersial dalam menghadapi kompetisi yang sengit perlu lebih bersaing guna keberlangsungan hidupnya. Sebagian jalannya ialah meningkatkan karyawan yang bermutu serta kompeten.

SDM berperan krusial dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan dalam memaksimalkan kecakapan pegawai lewat beragam strategi yang runtut dalam aktivitas pemaksimalan kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan, maka perlu adanya pemberian motivasi kepada karyawan untuk memacu semangat dalam

bekerja, karena hal ini amat mendampaki mutu serta kuantitas produk serta jasa perusahaan. Perusahaan tidak hanya berpatokan kepada modal, bahan

baku, dan mesin yang digunakan, melainkan manusia atau karyawan yang dijadikan sebagai factor pendukung. Pemberian motivasi atau reward kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebab lewat memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Motivasi ialah pendorong perilaku karyawan. perwujudan tujuan motivasi amat kompleks, sesulit peningkatan pada perilaku seseorang. Jika suatu perusahaan tidak mempunyai motivasi berarti perusahaan tersebut akan susah dalam memenuhi apa yang diinginkan, sebab motivasi memiliki peran penting dalam menjalankan organisasi. Karyawan akan kompak dan bekerja sama dengan baik karena mendapatkan motivasi atau reward yang diberikan apabila karyawan tersebut mencapai target (Nurmayanti & Narlan, 2020).

Sama halnya (Tamarindang et al., 2017: 1620) menerangkan, motivasi kerja ialah hasrat kerja yang timbul akibat mempunyai kemauan dalam diri karyawan guna melahirkan kesatuan secara utuh, pengaruh lingkungan sekeliling secara fisik dimana stimulus itu akan berpengaruh terhadap semua program yang dikerjakan.

Supaya kinerja karyawan bisa berguna dengan efektif, maka faktor-faktor itu sendiri ditunjang oleh motivasi serta kedisiplin kerja. Disiplin kerja ialah perilaku yang dibutuhkan pada pekerjaan yang dilaksanakan oleh semua karyawan guna meningkatkan kinerja dan memenuhi tujuan organisasi. Karyawan

yang tidak disiplin dalam perusahaan akan mustahil bagi perusahaan untuk mencapai target dan tujuan. Agar disiplin tumbuh dalam lingkungan

kerja maka perlu terdapat pengklasifikasian kerja kepada pegawai hingga karyawan tingkat bawah, jadi semua karyawan memahami serta menyadari kewajibannya masing-masing, dan siapa penanggungjawab pekerjaan yang dilakukan. Maka disiplin harus dikembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2017).

Sebuah perusahaan tentu mempunyai sebuah prosedur yang diterapkan guna terwujudnya kondisi serta sikan hormat dalam diri semua individu mentaati seluruh aturan serta ketentuan perusahaan untuk membentuk sikap serta perilaku perihal kebijaksanaan serta keluesan untuk melakukan sebuah tugas. Contohnya kasus pekerja yang biasa terlambat, menyepelekan prosedur yang dimiliki perusahaan, mengabaikan spesifikasi yang harus dicermati dalam bekerja, bersikap tidak sopan kepada karyawan lain (Hakim & Alhakim, 2020: 25).

Kemudian, Nababan & Siagian (2020: 159) juga mengungkapkan bahwasanya perilaku yang terdapat di dalam individu atas sebuah tindakan, kebijakan, serta tata kerja disebut selaku disiplin. Disiplin juga dikenal sebagai suatu perilaku serta tindakan yang telah berdasarkan prosedur baik lisan ataupun tulisan. Berkaitan dengan hal ini PT OSI Electronics Batam ialah perusahaan yang beroperasi di bidang electronics yang bersiri sejak tahun 1900 di Amerika dan berdiri pertama kalinya di Indonesia pada tahun 2007 di Batam, tepatnya di Seraya,. Pada tahun 2008 PT Osi Electronics pindah ke kawasan Cammo, batam centre.

Di sebuah perusahaan umumnya tantangan yang sering dihadapi yaitu pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja. Rendahnya motivasi pegawai disebabkan karena karena minimnya komunikasi antara pimpinan/atasan dengan bawahan sehingga karyawan tidak memiliki gairah untuk bekerja. Pada perusahaan ini terdapat sejumlah faktor penyebab menurunnya motivasi kerja karyawan, salah satunya ialah kurangnya umpan balik yang positif dari pimpinan serta dorongan kepada karyawan, karena kurangnya motivasi banyak karyawan yang dapat memenuhi sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal lainnya juga disebabkan oleh minimnya pelatihan dan konsentrasi dalam bekerja, serta minimnya kesadaran diri karyawan. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan di PT OSI Electronics Batam belum terlaksana secara utuh karena banyaknya karyawan di PT OSI Electronics Batam.

Besar atau kecilnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan bisa selaku faktor yang bisa mendampaki kinerja karyawan. Adapaun data target kinerja karyawan di periode Februari – Juli tahun 2021:

Tabel 1.1.Target Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronis Batam 2020

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Februari	100%	90%
2	Maret	100%	88%
3	April	100%	87%
4	Mei	100%	86%
5	Juni	100%	84%
6	Juli	100%	83%

Sumber : Personalia PT Osie Electronics Batam, 2020

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwasanya tingkat pencapaian target kerja pada karyawan PT Osi Electronics Batam terjadi penurunan, dikarenakan minimnya motivasi terhadap karyawan untuk mencapai target kerja yang mana setiap bulannya pencapaian target masih belum terealisasi dengan baik. Dibulan Februari sampai bulan Juli 2020 bisa dibuktikan dari data yang diperoleh adalah pada bulan februari realisasi target kerja hanya mencapai angka 90%, kemudian di bulan Maret sebanyak 88%, April sebanyak 87%, Mei sebanyak 86%, Juni sebanyak 84%, serta Juli sebanyak 83%. Data tersebut juga memperlihatkan bahwasanya realisasi target kerja paling tinggi terjadi di bulan Februari ialah 90% serta terendah di bulan Juli yakni 83%. Artinya, realisasi target kerja yang diperoleh oleh karyawan condong mengalami penurunan serta kurang dari yang ditetapkan oleh perusahaan.

Aspek lainnya yang mendampaki kinerja karyawan perusahaan Osi Electronics Batam ialah kedisiplinannya dalam bekerja. Kedisiplinan kerja melanggar ketentuan perusahaan misalnya sering terlambat serta tidak sama dengan jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak masuk kerja karna sejumlah alasan tanpa ada keterangan yang jelas.

Peraturan yang diterapkan belum jelas menjadikan karyawan seandainya dalam melaksanakan pekerjaan. Berikut ini ialah absensi kehadiran pekerja pada PT Osie Electronics Batam.

Tabel 1.2 Jadwal Kehadiran Depart Store PT Osi Electronis Batam 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2020				
			Keterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Abse n	Total
1	Februar i	120	6	13	10	1	24
2	Maret	120	9	15	13	1	29
3	April	120	10	17	18	2	37
4	Mei	120	13	11	11	1	23
5	Juni	120	16	12	9	1	22
6	Juli	120	17	9	16	1	26

Sumber : Personalia PT Osi Electronis Batam, 2020

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwasanya kedisiplinn karyawan PT Osi Electronics Batam khususnya Departement Store berkategori kurang. Dimana di setiap bulannya masih sangat tinggi angka absen dari karyawan yang tidak masuk kerja dan telat datang. Pada bulan Februari sebanyak 6 orang karyawan telat datang serta 24 orang tidak masuk kerja dari total 120 karyawan, di bulan Maret berjumlah 9 orang terlambat serta 29 orang tidak masuk kerja, ada 10 orang telat datang di bulan April serta 37 orang tidak masuk kerja, ada 13 orang telat datang di bulan Mei serta 23 orang tidak masuk kerja, ada 16 orang telat datang di bulan Juni serta 22 orang tidak masuk kerja, serta terakhir pada bulan Juli ada 17 orang telat datang serta 26 tidak masuk kerja. Artinya, persoalan terlambat serta tidak masuk kerja ini membuat karyawan kurang disiplin dalam bekerja serta bisa menjadikan kinerja perusahaan berkurang.

Permasalahan yang dikaji diatas menjadikan peneliti ingin melaksanakan penelitian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN PT OSI ELECTRONICS BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Minimnya motivasi kerja dari para karyawan yang menjadikan pekerjaan tidak sesuai target.
2. Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan.
3. Karyawan yang tidak datang kerja serta datang terlambat.
4. Berkurangnya tingkat kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Supaya permasalahan pada riset ini meluas serta berdasarkan apa yang diinginkan, maka riset ini memiliki batasan:

1. Riset ini mengkaji Motivasi (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y)
2. Riset ini dilaksanakan di PT Osi Electronics Batam.
3. Responden yang diteliti dibatasi hanya pada karyawan di department store.

1.4. Perumusan Masalah

Permasalahan pada riset ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Riset ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam

1.6. Manfaat Penelitian

Setiap melakukan penelitian pastinya memiliki manfaat dilakukan penelitian tersebut, maka pada manfaat pada riset ini, yakni:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Memperkaya wawasan terhadap variabel yang ditelaah yakni motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan.
2. Diharapkan bisa menambah petunjuk dasar untuk pihak yang mau memperoleh informasi khususnya perusahaan manufaktur.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Diinginkan dapat dibuat selaku bahan acuan untuk memenuhi target yang bagi perusahaan terutama PT Osi Electronics Batam.

2. Bagi Akademi

Riset ini diharapkan memiliki manfaat bagi Universitas Putera Batam serta bisa menjadi acuan penilaian akademik serta selaku sumber acuan penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi ialah suatu dukungan yang bersumber dari stimulus dari segi luar berupa berbentuk benda ataupun bukan, jadi terwujudnya stimulus kepada seseorang tertentu. Untuk proses pemenuhan keperluan hidup seseorang dibutuhkan kehadiran sebuah motivasi supaya terwujud pencukupan itu sendiri (Budianto, 2020: 198). Keperluan hidup yang tidak menggapai keinginan menjadikan seseorang cemas, hal ini membuatnya lebih mau menggapai serta melaksanakan pemaksimalan pada motivasi jadi hidup sejalan apa yang diharapkan. Menurut (Wasiman, 2018) motivasi ialah sekumpulan sikap serta nilai yang mendampaki seseorang dalam memenuhi tujuannya.

Menurut (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302), “Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu memerlukan kinerja tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat untuk menjalankannya, yang disebut sebagai motivasi. Kebutuhan yang diperlukan menyebabkan individu menjadi lebih aktif dan rajin dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang besar dalam proses pekerjaan, akan memberikan hasil kinerja yang baik dan memiliki potensi besar untuk mencapai apa yang telah ditetapkan”.

(Suhardi, 2019: 298) menerangkan bahwasanya motivasi ialah energi yang timbul dalam serta luar diri individu yang membuatnya bersemangat serta tekun guna memenuhi hal yang diimpikan. Sementara (Tetuko & Winarningsih, 2017: 4) menjelaskan bahwasanya sebuah keadaan yang ditujukan supaya bisa menggerakkan karyawan untuk mengerjakan sesuatu guna memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017: 77), “motivasi, seperti yang kita ketahui, adalah sejenis interaksi awal untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan, sehingga terciptanya rasa puas dalam proses tersebut. Proses pencapaian tujuan ini akan menimbulkan perasaan tegang karena memiliki potensi tidak memenuhi keinginan tersebut”. Sementara (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) mengungkapkan bahwasanya “suatu dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan”. Aspek mempengaruhi hasrat serta stimulus kerja disebut selaku motivasi sebab mempunyai sumbangsih aktif untuk mendampakinya (Wasiman, 2018: 20).

Merujuk sejumlah definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya motivasi ialah sebuah tindakan yang dilaksanakan guna bisa mencukupi keperluan yang diharapkan, jadi terwujudnya rasa puas. Untuk proses pemenuhan keperluan hidup seseorang dibutuhkan sebuah motivasi.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi, ialah (Hasibuan & Bahri, 2018: 75):

1. Jenis positif

Atasan menyemangati bawahannya langsung lewat memberikan upah berupa barang atas individu yang sudah melaksanakan tugasnya secara produktif berdasarkan standarnya. Hal ini menjadikan karyawan makin semangat dalam menaikkan kinerjanya sebab itu bersifat penghargaan dari hasil produktivitas kerja. Jenis material berupa:

- a. Sifat insentif, ini diberikan diluar dari gaji serta selaku bonus tambahan yang dipunyai jika memenuhi target.
- b. Sifat bukan insentif, ialah semacam penghargaan yang tidak bisa dihitung dengan nominal yang dipunyai.

2. Sifat negatif,

Atasan menyemangati bawahannya langsung berupa ancaman ataupun permintaan supaya kehasratan karyawan dalam bekerja bisa meningkay dalam jangka pendek. Dikarnakan karyawan mempunyai rasa trauma atas teguran ataupun pinalti. Ini harus dihilangkan sebab bisa menimbulkan dampak buruk untuk mekanisme pemenuhan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Adapun sejumlah tujuan motivasi, ialah (Tamarindang *et al.*, 2017: 1601):

1. Menambah produktivitas pekerja

2. Meningkatkan moral pekerja serta kepuasannya dalam bekerja
3. Menaikkan kesentosaan pekerja
4. Menaikkan keseimbangan kinerja pekerja.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) menyebutkan sejumlah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, ialah:

1. Motivasi instinsik, ialah sifatnya aktif serta bisa berguna tanpa membutuhkan stimulus luar sebab seseorang yang sudah mendorong untuk melaksanakannya.
2. Motivasi ekstrinsik, ialah motivasi yang bersifat aktif seseorang serta berguna disebabkan ada stimulusnya dalam seseorang.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

(Nababan & Siagian, 2020: 159) mengungkapkan sejumlah indikator motivasi, ialah:

1. Keperluan fisik

Menjanjikan upah, bonus, tunjangan transportasi serta makan serta fasilitas tempat tinggal dan lainnya.

2. Keperluan social

Berinteraksi kepada seseorang lain yang terdapat didalam grup itu sendiri supaya terwujud keterbukaan dalam proses menyayangi serta disayangi.

3. Keperluan rasa aman serta ketentraman

Ada jaminan yang bersifat sosial meliputi jaminan pensiun, kecelakaan, kesehatan dan keamanan dalam kerja.

4. Keperluan stimulus demi memenuhi tujuan

Diarahkan pada keperluan guna menstimulus dalam memberikan seluruh kecakapan, kemahiran, potensi serta keterampilan yang dipunyai. Hal ini supaya dapat diadakan dalam perusahaan untuk pengadaan pelatihan.

5. Keperluan apresiasi

Ini sering disebut *value* yang dilandasi oleh kemahiran yang dipunyai berupa keperluan menghormati serta mengapresiasi teman kerja serta atasan atas pencapaiannya.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

(Jeffrey & Dinata, 2017: 7302) menerangkan bahwasanya disiplin ialah suatu perilaku yang dijalankan berdasarkan prosedur. Disciplina ialah bahasa latin yang berarti disiplin yakni edukasi serta pengembangan yang dilaksanakan berdasarkan tingkat penilaian sopan santun serta rohani. Sikap, etika, tingkah

laku, etika, sikap serta tindakan yang dilaksanakan berupa kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam perusahaan yang mencakup level keterlambatan bekerja, kecocokan jam bekerja, serta kehadiran karyawan. Hal ini jika dikerjakan karyawan artinya mereka tidak disiplin. Menurut ([wasiman dalam (Siagian, 2018)]) menerangkan bahwasanya disiplin kerja memperlihatkan sikap penghormatan karyawan untuk mentaati peraturan.

“Perilaku dan tindakan individu serta masyarakat yang terungkap dalam sikap dan mentalitas yang sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan untuk mencapai hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin” (Mashudi *et al.*, 2020: 320). Sementara (Hakim & Alhakim, 2020: 25) menerangkan bahwasanya “disiplin kerja dikenal sebagai prosedur yang berjalan dalam suatu organisasi tanpa memperlihatkan masalah pribadi dan bersifat professional untuk menghindari kemungkinan tidak tercapainya tujuan perusahaan”.

(Gabriela *et al.*, 2018: 4435) menerangkan bahwasanya “disiplin kerja adalah potensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan aturan yang ada, tanpa melakukan pelanggaran pada aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan”. Merujuk definisi ini, bisa dipahami bahwasanya disiplin ialah sikap minat serta perilaku yang menunjukkan loyalitas serta bertanggung jawab atas beragam panduan yang bertindak memperbaharui ketidakpatuhan aturan dalam grup mentaati semua aturan yang diterapkan.

(Nababan & Siagian, 2020: 159) mengungkapkan bahwasanya “disiplin menciptakan suasana keadaan atau sikap segan yang ada pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan keputusan perusahaan dalam meningkatkan

sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, keterampilan dan dalam mengatasi suatu tantangan tugas”.

Dari sejumlah definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya disiplin kerja ialah tingkah laku yang dikerjakan seseorang dan masyarakat akan terjelas aturan yang pada perusahaan supaya terpenuhi sesuatu yang diharapkan. Proses ini tercipta kebijakan serta ketentuan perusahaan untuk melahirkan sikap serta perilaku baik.

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Dari persepsi (Pramularso, 2017: 173) terdapat sejumlah macam disiplin kerja, ialah:

1. Disiplin diri

Perilaku yang dibuat dikontrol atas keinginannya bisa memperlihatkan serta perwujudan lewat kewajiban individu untuk mengerti serta menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Kepatuhan dengan kebijakan organisasi yang berlaku, dan bisa mengendalikan diri dari tekanan keperluan pemenuhan tertentu, pun mempertahankan keseimbangan kelompok serta melakukan keputusan organisasional.

3. Disiplin preventif

4. Sikap yang diinginkan bisa menjadikan karyawan supaya mengikuti serta menaati beragam peraturan yang telah disepakati.
5. Disiplin korektif
Sikap seseorang dalam menanggulangi serta bertindak atas karyawan yang sudah membuat kesalahan atas peraturan-peraturan yang telah disepakati.
6. Disiplin progresif
Pemberian hukuman berat pada karyawan yang keseringan membuat kelalaian yang sama.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Adapun tujuan disiplin yang diungkapkan oleh (Syarkani, 2017: 368) ialah:

1. Melahirkan sifat stabil, tujuan utamanya yaitu menjamin bahwasanya sikap pekerja berdasarkan norma-norma perusahaan.
2. Melahirkan ikatan yang sinergis antara pimpinan dengan bawahan, tujuan pokoknya yaitu menegakkan rasa saling menghargai serta mempercayai satu sama lain.
3. produktifitas pekerja, tujuan pokoknya yaitu membantu pekerja bisa lebih berhasil serta menunjukkan ke arah pemenuhan lebih baik.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, ialah (Azwar, 2016: 6):

1. Potensi yang dimiliki seseorang untuk membandingkan kemampuan yang dimiliki.
2. Panutan pemimpin dibuat contoh untuk bawahan.
3. Gaji ataupun bonus secara langsung mempengaruhi pemaksimalan kerja.
4. Keadilan bagi seluruh pekerja dari atasan
5. Pengontrolan rutin dari atasan guna memperkuat disiplin pegawai.
6. Sanksi yang diberikan kepada pekerja jika melanggar aturan perusahaan.
7. Atasan yang tegas dalam memberikan hukuman untuk pekerja yang melanggar aturan perusahaan.
8. Ikatan kemanusiaan yang rukun dari pimpinan kepada pegawai.

2.1.2.5 Indikator yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Berikut ini ialah indikator disiplin kerja (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7):

1. Aturan waktu jam masuk kerja, istirahat serta pulang kerja.
2. Aturan memakai pakaian serta sikap sopan santun selama kerja.
3. Aturan metode bekerja yang berhubungan dengan rekan kerja.

Aturan tentang kebijakan yang telah diimplementasikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

(Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menerangkan bahwasanya “kinerja karyawan ialah kinerja yang ada dalam pekerjaan dengan fungsi dimaksudkan untuk mengetahui perkiraan pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut, serta mengukur kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan. Sesuatu yang digunakan untuk mengevaluasi dengan melihat metode presentasi bisnis yang dilakkan oleh perusahaan yang sudah beroperasi secara teratur dalam rangka memenuhi tujuan yang sesuai dengan harapan yang dikenal sebagai kinerja karyawan”.

Selanjutnya, (Ghozali, 2017: 133), “kinerja adalah hasil yang telah dicapai dengan peraturan yang ada, yang pada akhirnya dicapai melalui hasil yang baik dan juga memuaskan. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut”.

(Astutik, 2017: 148) menerangkan, “kinerja suatu kelompok adalah menambah produktivitas kepada setiap orang yang bekerja di internal organisasi, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok dilihat melalui hasil kinerja masing-masing orang”. Berdasarkan definisi tersebut, bisa dipahami bahwasanya kinerja ialah standar penerapan kinerja perusahaan yang diakibatkan oleh pencapaian pekerja harus dimaksimalkan secara konsisten untuk upaya pengawasan serta menaikkan pencapaian perusahaan.

Kemudian (Wibowo, 2018: 5) “kinerja merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, yang dicapai oleh seorang karyawan melalui upaya dan kemampuan yang di lakukan oleh karyawan selama pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut”. “Kinerja adalah hasil yang

di hasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu perputaran tertentu” (Pramularso, 2017: 172).

Merujuk uraian di atas, bisa dipahami bahwasanya kinerja karyawan ialah sebuah penilaian untuk karyawan guna bisa melihat kemahirannya ketika bekerja. Pencapaian kerja selaku landasan peneraoan kinerja organisasi serta harus dinaikkan secara konsisten untuk upaya pengawasan serta peningkatan prestasi organisasi.

2.1.3.2. Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Pengaruh PMA, PMDN, TK, 2020) kinerja ialah hasil dari sebuah pekerjaan dimana terdapat mekanisme yang menstimulus serta mengukur satu periode tertentu dengan landasan persetujuan yang sudah disusun terdahulu. Berikut ini ialah komponen-komponen penilaian kinerja karyawan dari (Hasibuan & Bahri, 2018: 73):

1. Prestasi

Pengukuran dari pekerjaan dari kuantitas serta kualitas yang didampaki oleh pegawai.

2. Disiplin

Pengukuran untuk mentaati prosedur yang disusun serta melaksanakan pekerjaan berdasarkan petunjuk yang telah disampaikan.

3. Inovatif

Penilaian kemahiran karyawan dalam berinovasi dalam merampungkan tugas dengan efisien serta efektif.

4. Kolaborasi

Penilaian dari kerjasama serta kontribusi karyawan secara vertikal ataupun horizontal supaya bisa melahirkan keefektifan hasil kerja.

5. Koneksi

Penilaian untuk menyesuaikan beragam kriteria unsur untuk menyusun langkah manajerial yang bagus.

6. Tanggung Jawab

Pengukuran kesediaan pekerja dalam mempertanggungjawabkan tindakannya, hasil kerjanya, fasilitasnya, serta perilakunya selama kerja.

2.1.3.3. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Jufrizen, 2018: 408) ialah:

1. Efektivitas serta efisiensi
2. Tanggung jawab
3. Peraturan
4. Ide
5. Komunikasi

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini ialah indikatornya menurut (Safitri, 2018: 199):

1. Kuantitas

Sikap semua pegawai melaksanakan apa yang harus dilaksanakan.

2. Kualitas

Seberapa cepat serta mutu karyawan untuk melaksanakan tugasnya dalam sehari kerja

3. Keandalan

Kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas dengan benar.

4. Kehadiran

Frekuensi kehadiran karyawan dalam satu bulan masa kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan beberapa riset sebelumnya yang berkaitan dengan riset ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Azwar, 2016)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Gaya Kepemimpinan X ₂ = Komunikasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	Gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
2.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence on Employee Performance</i> (Jeffrey &	Y = <i>Employee Performance</i> X ₁ = <i>Work Motivation</i> X ₂ = <i>Work Discipline</i> X ₃ = <i>Competence</i>	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan secara parsial mempengaruhi motivasi kerja. 2. Kinerja karyawan secara parsial mempengaruhi kedisiplinan kerja.

	Dinata, 2017)			
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan (Pramularso, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
4.	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrosida Gresik (Tetuko & Winarningsih, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi X ₂ = Insentif X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado (Tamarindang <i>et al.</i> , 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Motivasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan tidak mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.
6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca	Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja pegawai secara parsial mempengaruhi disiplin kerja.

	Konstruksi Di Kabupaten Banjar. (Syarkani, 2017)			
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya (Farizki & Wahyuwati, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar (Ghozali, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X ₃ = Kemampuan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kinerja pegawai secara simultan mempengaruhi dengan signifikan motivasikerja
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Perencanaan Karir X ₂ = Kompetensi	Analisis Regresi Berganda	Kinerja pegawai secara parsial mempengaruhi displinkerja.

	Manado (Cesilia, Tewel, & Tulung, 2017)			
10.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pata PT. Columbindo Perdana Cabang Manado (Tamba, Pio, & Sambul, 2018)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Loyalitas	Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan
11.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Suhardi, 2019)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja X ₃ = Kompensasi	Analisis SEM) lewat program AMOS	Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan

12.	Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo (Mashudi <i>et al.</i> , 2020)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Kedisiplinan Kerja X ₃ = Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Kinerja karyawan mempengaruhi motivasi 2. Kinerja karyawan mempengaruhi disiplin kerja.
13	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Volex Indonesia di Kota Batam (Pengaruh PMA, PMDN, TK, 2020)	X1 Motivasi kerja X2 Lingkungan Kerja Y1 Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja serta Lingkungan kerja mendampaki secara signifikan kinerjakaryawan pada PT Volex Indonesia di Kota Batam.
14	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam {[wasiman dalam (Siagian, 2018)]}	X1 Disiplin Kerja X2 Motivasi Y1 Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi secara positif serta simultan kinerja karyawan PT Amtek Engineering

15	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam (Wasiman, 2018)	X1 Gaya Kepemimpinan X2 Motivasi X3 Komunikasi Y1 Kinerja	Analisis Regresi Berganda	Seluruh variabel bebas mempengaruhi secara positif serta signifikan kinerja karyawan di RS Swasta di Kota Batam.
----	--	--	---------------------------	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Perusahaan memotivasi pegawainya dengan rutin serta fardu akan mendampaki kinerja karyawannya menjadi lebih bagus serta bisa menanamkan disiplin kerja pengawainya serta memperkaya inovasi serta kegunaan dalam kinerja karyawannya

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Wibowo, 2018: 179) menerangkan bahwasanya dalam setiap individu mempunyai motivasi umum bisa didampaki oleh sejumlah aspek. Aspek ini membutuhkan lembaga guna mengarahkan pekerja supaya lahir motivasi diri yang erat yang melahirkan rasa ingin bekerja yang betul serta menjadikan diri bisa bermanfaat untuk orang sekeliling. Harus dilaksanakan kerjasama antar rekan kerja sebab dalam sebuah organisasi diperlukan kerjasama yang erat, jadi terwujud kinerja karyawan yang maksimal serta pastinya harus sesuai kontrol manejemen perrusahaan.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

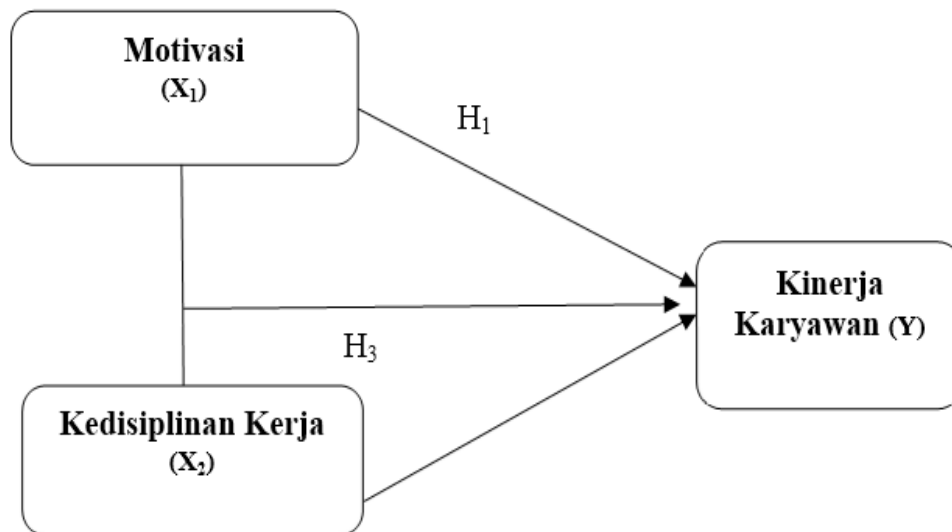
(Syafрина, 2017: 7) mengungkapkan bahwasanya “disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja ditujukan untuk manajemen yang dipunyai perusahaan berupa SDM bisa terlaksana dengan lancar supaya terwujud kinerja yang optimal”. Disiplin kerja ialah sebuah kemahoran yang dipunyai individu untuk mengerjakan tugasnya dengan benar, berdasarkan aturan yang tersedia tanpa melanggar aturan ditentukan oleh pihak perusahaan. disiplin ialah sikap

minat serta perilaku yang menunjukkan loyalitas serta bertanggung jawab atas beragam panduan yang mempermantap kebijakan yang sudah dterapkan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Endang & Sari, 2019: 6) melaporkan bahwasanya motivasi serta kedisiplinan mendampaki kinerja karyawan. Apabila dilaksanakan dengan bagus serta rutin, lewat stimulus dari motivasi serta permintaan disiplin kepada karyawan berarti bisa mendampaki secara bagus untuk perusahaan dalam memperoleh hasil yang lebih bagus lagi.

Dari uraian tersebut, maka kerangka berpikir yang ditempatkan pola acuan ialah:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Kerangka berpikir yang tersedia berarti hipotesis dalam riset bisa diklaim:

H₁ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam mempengaruhi motivasi

H₂ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam mempengaruhi disiplin

H₃ : Kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam secara simultan mempengaruhi motivasi serta kedisiplinan kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Landasan untuk meneliti yaitu membutuhkan melaksanakan desain. Desain penelitian ialah selaku rancangan yang dipergunakan ketika melaksanakan penelitian (Sanusi, 2012: 13). Riset ini akan menguraikan prosedur-prosedur guna bisa melihat data-data yang ingin dipakai dalam proses pembuatan sampai perampunan penelitian. Penelitian kuantitatif dalam riset ini mempunyai rancangan kausalitas yang ditujukan guna melihat apakah ada korelasi antar variabel yang dikaji. Penelitian kuantitatif diambil selaku riset yang ditelaah dengan makna ialah data penelitian didapat dari angket serta diolah memakai bantuan software SPSS.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dalam artian bertujuan untuk menguji hipotesa. Penelitian ini juga berupaya melakukan pencarian terhadap fakta dengan memberikan angket/ kuisisioner yang tepat terhadap data dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan fakta-fakta mengenai persoalan yang peneliti selidiki.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT OSI Electronics Batam yang beralamat Cammo Industrial Park, block F No.3A, Baloi Permai, Kec.Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461.

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT OSI Electronics Batam. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret – Juli 2022.

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian																			
	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menentukan judul penelitian																				
Mencari data pendukung																				
Melakukan penyusunan																				
Membuat kuesioner																				
Menyebarkan Kuesioner																				
Mengumpulan kuesioner yang dibagikan																				
Melakukan pengolahan pada data																				
Menyelesaikan dan menyusun hasil olahan																				

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi yaitu objek penelitian yang berjumlah banyak serta bermutu berdasarkan dengan permasalahan yang timbul. “Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian dengan kriteria-kriteria berciri khas menyerupai dan tinggal bersama dengan mempunyai kelebihan untuk melakukan reproduksi di dalam” (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam riset ini ialah 133 pegawai department store perusahaan PT Osie Electronics Batam.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah unit dari populasi (Sugiyono 2016: 81). Riset ini memakai simple random sampling dalam menentukan sampel, metode yang dipilih secara langsung dengan acak. Penulis memakai teori Slovin selaku metode menentukan. Berikut ini ialah rumusnya:

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

Rumus 3.1 *Rumus Slovin*

Sumber : (Sanusi, 2012)

Maka diperoleh:

$$n = \frac{133}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0.05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1,3325}$$

n = 100 sampel

3.4.3 Teknik Sampling

Sejumlah metode dalam proses menghimpun data pada riset ini, yakni (Sanusi, 2012: 105): Wawancara, observasi, serta angket.

Skala likert diambil selaku jenis skala pada riset ini dengan perhitungan, ialah:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Sumber : (Sanusi, 2012: 67)

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT OSI Electronics Batam.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada atau arsip yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistika ini ialah data yang sudah diilustrasikan dengan rinci supaya memudahkan dalam menganalisa data. Berikut ini ialah skalanya (Sugiyono, 2016: 147):

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Kategori Skor/Skala Kategori	Kriteria
4,21-5,00	Sangat baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Tidak baik
1,00-1,80	Sangat tidak baik

Sumber : (Sugiyono, 2016: 147)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018: 3) variabel penelitian adalah atribut atau sifat dan atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keterangan dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel-variabel tersebut adalah:

3.7.1 Variabel Bebas

Variabel ini merupakan variabel yang mendampaki variabel terikat dalam riset yang dilaksanakan (Sanusi, 2012: 50).

1. Motivasi

Motivasi ialah mekanisme mencukupi kepuasan keperluan seseorang yang harus bertindak berdasarkan kemauan serta hasrat melaksanakannya. Keperluan yang diperlukan menjadikan seseorang perlu lebih aktif serta rajin untuk mengerjakan tugasnya. “adanya motivasi yang besar dalam proses menjalankan pekerjaan akan memberikan hasil kinerja yang baik dan memiliki potensi yang besar untuk mencapai yang telah ditetapkan” (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302).

Indikator motivasi yang terdapat dalam riset ini diambil dari (Nababan & Siagan, 2020: 159) ialah:

1. Keperluan fisik

Menjanjikan upah, upah tambahan, tunjangan transportasi serta makan serta fasilitas tempat tinggal dan lainnya.

2. Keperluan sosial

Berinteraksi kepada seseorang lain yang terdapat didalam grup itu sendiri supaya terwujud keterbukaan dalam proses menyayangi serta disayangi.

3. Keperluan rasa aman serta ketentraman
4. Ada jaminan yang bersifat sosial meliputi jaminan pensiun, kecelakaan, kesehatan dan keamanan dalam kerja.
5. Keperluan stimulus demi memenuhi tujuan

Diarahkan pada keperluan guna menstimulus dalam memberikan seluruh kecakapan, kemahiran, potensi serta keterampilan yang dipunyai. Hal ini supaya dapat diadakan dalam perusahaan untuk pengadaan pelatihan.

6. Keperluan apresiasi

Ini sering disebut *value* yang dilandasi oleh kemahiran yang dipunyai berupa keperluan menghormati serta mengapresiasi teman kerja serta atasan atas pencapaiannya.

2. Displin Kerja

(Gabriela *et al.*, 2018: 4435) menerangkan, “disiplin kerja adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan aturan yang ada, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Jadi bisa dipahami bahwasanya disiplin ialah sikap minat serta perilaku yang menunjukkan langkah loyalitas serta tanggung jawab atas beragam panduan yang ditujukan memperbaharui pelanggaran kebijakan dalam kelompok mentaati semua kebijakan yang ditentukan.

Indikatornya ialah (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7):

1. Aturan waktu jam datang bekerja, istirahat serta pulang kerja.

2. Aturan penggunaan pakaian serta sikap sopan santun ketika kerja.
3. Aturan metode bekerja dengan berhubungan dengan teman kerja.
4. Peraturan tentang aturan yang telah dijalankan oleh kantor untuk karyawan.

3.7.2 Variabel Terikat

(Wibowo, 2018: 5) menerangkan, “kinerja adalah kemampuan untuk mencapai hasil yang diperoleh seorang karyawan karena usaha dan kemampuan atas usaha yang di diterapkan oleh karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut”.

Indikator kinerja karyawan dalam riset ini diambil dari teori (Safitri, 2018: 199) ialah:

1. Kuantitas
Sikap semua karyawan melaksanakan apa yang harus dilaksanakan.
2. Kualitas
Seberapa cepat serta mutu karyawan untuk melaksanakan tugasnya dalam sehari kerja
3. Keandalan
Kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas dengan benar.
4. Kehadiran
Frekuensi kehadiran karyawan dalam sebulan masa kerja.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistika ini ialah data yang sudah diilustrasikan dengan rinci supaya memudahkan dalam menganalisa data. Berikut ini ialah skalanya (Sugiyono, 2016: 147):

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Kategori Skor/Skala Kategori	Kriteria
4,21-5,00	Sangat baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Tidak baik
1,00-1,80	Sangat tidak baik

Sumber : (Sugiyono, 2016: 147)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Di bawah ini uji reliabilitas serta validitas yang dilaksanakan (Sanusi, 2012):

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji ini dipergunakan guna menampilkan korelasi antar skor yang dipunyai di semua pernyataan. Berikut ini formula *Pearson Product Moment* yang dipakai (Sanusi, 2012: 77):

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sanusi, 2012: 77)

Nilai r dengan hasil r tabel timbul selisih yang mana $(n-2)$ dengan kriterianya ialah dinyatakan valid jika $r_{tabel} < r_{hitung}$, begitupun sebaliknya.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji ini dipergunakan guna menampilkan reliabel tidaknya suatu instrumen penelitian. Kriteria pengujiannya ialah diklaim reliabel apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai tingkat alfa (Sanusi, 2012: 81). Uji ini juga selaku rujukan sebuah kecocokan responden dalam menjawab pertanyaan ataupun pernyataan yang ada dalam angket untuk semua variabelnya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Pengujiannya bisa menggunakan uji-*histogram*, *p-p-plot* serta *kolmogorovsmirnov*. "Apabila hasil yang diukur terdistribusi normal berarti nilai signifikansi $> 0,05$. Uji ini guna melihat tingkat normalitas data, serta memperlihatkan apakah data yang dipakai terdistribusi normal. Saat gambar histogram membentuk lonceng serta garis diagonal ialah jaring dalam *pp-plot*. Normalitas data penelitian krusial sebab menggantikan populasi penelitian" (Wibowo, 2012: 61).

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Riset yang dilaksanakan harus dilihat korelasi antar variabel bebas. Riset yang tidak ada gejala multikolinearitas berarti penelitiannya dinyatakan baik, begitupun sebaliknya. Langkah pendeteksinya ialah (Ghozali, 2018: 105):

Tabel 3.4 Kriteria penetapan multikolinearitas

No	Mengalami gejala multikolinearitas	Tidak mengalami gejala multikolinearitas
1	VIF>10,0	VIF<10,0
2	<i>tolerance</i> <0,10	<i>tolerance</i> >0,10

Sumber : (Ghozali, 2018: 105)

3.8.3.3 Uji Heterokedasitas

Uji ini dipakai guna menampilkan terdapat atau tidaknya ketidaksamaan antara ragam dari residual satu dengan residual lainnya. Jika berbentuk sebuah pola pada titik yang menyebar serta beraturan berarti terdapat gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak timbul apabila titik bisa menyebar teratur di bawah ataupun di atas nominal 0 ataupun sumbu Y (Wibowo, 2012: 93).

3.8.4 Uji-Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi-Linear Berganda

Uji ini dipakai guna melihat korelasi yang tersedia pada dua variabel bebas atas satu variabel terikat. (Sanusi, 2012 : 135). Rumusnya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

3.3 Uji Regresi Linear Berganda

3.8.4.2 Uji Determinasi (R^2)

(Ghozali, 2018: 97) menerangkan bahwasanya “Uji R^2 dipakai guna melihat kapasitas variabel bebas menerangkan variabel terikat”. Hasil pengujiannya yang besar bisa dinyatakan bahwasanya variabel bebas sukses menerangkan variabel terikat.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Koefisien Secara Parsial (Uji T)

Uji ini dipakai guna bisa melihat kaitan semua variabel bebas, variabel Motivasi (X_1) serta Displin Kerja (X_2) mendampaki secara parsial variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujiannya ialah hipotesis diterima apabila t signifikan $< 0,05$, begitupun sebaliknya (Sanusi, 2012).

Di samping itu, bisa juga lewat kriterian lewat memperhatikan t_{hitung} serta t_{tabel} ialah dimana hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, begitupun sebaliknya (Wibowo, 2012).

3.9.2 Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)

(Ghozali, 2018: 98) menerangkan bahwasanya “uji F dipergunakan guna menampilkan secara simultan variabel bebas mempengaruhi terikat”. Kriteria penentuannya ialah:

Tabel 3.1 Kriteria penentuan uji F

No	Hipotesis Terima	Hipotesis Tolak
1	Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$	Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

2	Nilai signifikansi $F < 0,05$	Nilai signifikansi $F > 0,05$
Sumber	:	(Ghozali, 2018: 98)

