

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

**SKRIPSI**



Oleh :  
**Ririn Sofiana Sitohang**  
**150910415**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

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

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Ririn Sofiana Sitohang  
150910415**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Sofiana Sitohang  
NPM/NIP : 150910415  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT OSI Electronics Batam.**

Adalah hasil dari karya saya sendiri dan bukan hasil dari “duplikasi” dari hasil karya yang dibuat orang lain. Sepengetahuan saya, dalam 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun. .

Batam, 05Agustus 2019

**Ririn Sofiana Sitohang**  
**150910415**

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
Ririn Sofiana Sitohang  
150910415**

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

**Batam, 05 Agustus 2019**

**Heryenzus, S.Kom., M.Si  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Kerja karyawan yang berkualitas sangat diharapkan oleh setiap perusahaan. Produktivitas perusahaan akan meningkat secara keseluruhan dengan semakin banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga perusahaan dapat terus bertahan dalam persaingan global. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja, variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Backend PT OSI Electronics Batam enam bulan terakhir yaitu oktober, november, desember, januari, february, dan maret sebanyak 211 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 138 yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Hasil penelitian menyatakan valid dan reliable, normal, tidak terjadi Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Hasil Uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Quality employee work is expected by every company. Company productivity will increase as a whole with the increasing number of employees who have high performance, so companies can continue to survive in global competition. Independent variables in this study are motivation and work discipline, the dependent variable is employee performance. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee performance. This study is a descriptive study with a quantitative approach, using primary data and secondary data, techniques of collecting data by distributing questionnaires. The population in this study were Backend employees of PT OSI Electronics Batam in the last six months namely October, November, December, January, February, and March as many as 211 people. The sample in this study amounted to 138 taken using probability sampling techniques with random sampling method. The results of the study stated that valid and reliable, normal, did not occur Multicollinearity and Heteroscedasticity. The results of the F test show that motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. The results of the T Test show that the value of motivation has a positive and significant effect on employee performance. While work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation; Work Discipline; Employee performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa pada penulisan skripsi ini belumlah sempurna seperti yang diharapkan, namun hal ini dikarenakan keterbatasan ilmu dan wawasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis bersedia menerima masukan maupun saran dari Dosen Penguji dan Dosen Pembimbing demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca pada umumnya skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.kom.,M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian,S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan kepada penulis;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini memberikan doa, nasehat dan dukungan penuh kepada penulis;
6. Ibu Miswati selaku Admin Manager PT OSI Electronics Batam yang baik hati, dan ramah tamah dan suka tersenyum.
7. Seluruh karyawan Backend PT OSI Electronics Batam yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Teristimewa Keluarga besar saya, terutama buat Ibu/Bapak tersayang (Rostina Sinaga, Rianto Sitohang), kakak tersayang (Norayanci Sitohang, Mustika Sitohang) adik terkasih (Chrisdayanti Sitohang, Sri Handayani Sitohang) dan abang ipar terkasih (Jhonson Naibaho) saya ucapkan terima kasih atas doa, serta kasih sayang , didikan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
9. Tersolid Irauli Sinaga dan Swy Talenta Sari Sipayung, terima kasih kepada sahabat penulis yang selalu bersama-sama dalam suka maupun duka, dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada teman saya Aan Songky Simanungkalit atas dukungan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Terima kasih kepada rekan-rekan kelas Manajemen Bisnis angkatan 2019 dan sealumni Universitas Putra Batam yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu

Akhir kata, penulis berharap Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan, kepada semua pihak yang telah membantu. Amin

Batam, 05 Agustus 2019

(Ririn Sofiana Sitohang)

150910415



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	i
<b>SURAT PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Pembatasan Masalah .....	7
1.4. Perumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	10
2.1. Konsep Teoritis .....	10
2.1.1. Motivasi .....	10
2.1.1.1. Sumber Motivasi .....	11
2.1.1.2. Teori-teori Motivasi .....	12
2.1.1.3. Indikator-Indikator Motivasi .....	20
2.1.2. Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja .....	21
2.1.2.2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	24
2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	25
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja .....	29
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan .....	30
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu .....	31
2.3. Kerangka Berfikir.....	34
2.4. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
3.1. Desain Penelitian.....	36

3.2. Operasional Variabel.....	36
3.2.1. variabel Independen atau Variabel Bebas .....	37
3.2.2. Variabel Devenden atau Variabel Terikat.....	38
3.3. Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5. Metode Analisis Data.....	42
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	43
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	43
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	46
3.5.3.2. Uji Linearitas.....	47
3.5.3.4. Uji Multikolinearitas .....	47
2.5.3.5. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4. Uji Pengaruh .....	49
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	49
3.5.4.2. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi).....	50
3.6. Uji Hipotesis .....	51
3.6.1. Uji T .....	51
3.6.2. Uji F .....	52
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	53
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	53
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1. Profil Responden.....	54
4.1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia .....	55
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
4.2. Hasil Penelitian .....	57
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	57
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	57
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	63
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	75
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	75
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	77
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	79
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	79
4.2.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	81
4.2.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
4.2.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh .....	83

4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	83
4.2.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	84
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	85
4.2.5.1. Hasil Uji T (Parsial) .....	85
4.2.5.2. Uji F (Simultan) .....	86
4.3. Pembahasan.....	87
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>89</b>
5.1. Simpulan .....	89
5.2. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>LAMPIRAN 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>LAMPIRAN 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>LAMPIRAN 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Seluruh Karyawan PT OSI Electronics Batam.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT OSI Electronics Batam .....	5
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT OSI Electronics Batam.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
Tabel 3.1 Variabel Independen (X1).....	37
Tabel 3.2 Variabel Independen (X2).....	37
Tabel 3.3 Variabel Dependen (X3) .....	38
Tabel 3.4 Jumlah Karyawan PT OSI Electronics Batam .....	39
Tabel 3.5 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data .....	42
Tabel 3.6 Tingkat Validitas.....	45
Tabel 3.7 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	46
Tabel 3.8 Jadwal Penelitian.....	53
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel 4.4 Motivasi (X1.1).....	58
Tabel 4.5 Motivasi (X1.2).....	58
Tabel 4.6 Motivasi (X1.3).....	59
Tabel 4.7 Motivasi (X1.4).....	59
Tabel 4.8 Motivasi (X1.5).....	60
Tabel 4.9 Motivasi (X1.6).....	60
Tabel 4.10 Motivasi (X1.7).....	61
Tabel 4.11 Motivasi (X1.8).....	61
Tabel 4.12 Motivasi (X1.9).....	62
Tabel 4.13 Motivasi (X1.10).....	62
Tabel 4.14 Disiplin Kerja (X2.1) .....	63
Tabel 4.15 Disiplin Kerja (X2.2) .....	64
Tabel 4.16 Disiplin Kerja (X2.3) .....	64
Tabel 4.17 Disiplin Kerja (X2.4) .....	65
Tabel 4.18 Disiplin Kerja (X2.5) .....	65
Tabel 4.19 Disiplin Kerja (X2.6) .....	66
Tabel 4.20 Disiplin Kerja (X2.7) .....	67
Tabel 4.21 Disiplin Kerja (X2.8) .....	67
Tabel 4.22 Disiplin Kerja (X2.9) .....	68
Tabel 4.23 Disiplin Kerja (X2.10) .....	69
Tabel 4.24 Kinerja Karyawan (Y.1).....	70
Tabel 4.25 Kinerja Karyawan (Y.2).....	70
Tabel 4.26 Kinerja Karyawan (Y.3).....	71
Tabel 4.27 Kinerja Karyawan (Y.4).....	71
Tabel 4.28 Kinerja Karyawan (Y.5).....	72
Tabel 4.29 Kinerja Karyawan (Y.6).....	73
Tabel 4.30 Kinerja Karyawan (Y.7).....	73
Tabel 4.31 Kinerja Karyawan (Y.8).....	74
Tabel 4.32 Kinerja Karyawan (Y.9).....	74

Tabel 4.33 Kinerja Karyawan (Y.10).....	75
Tabel 4.34 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	76
Tabel 4.35 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	76
Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1) .....	78
Tabel 4.38 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	78
Tabel 4.39 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y.1) .....	79
Tabel 4.40 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	81
Tabel 4.41 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.42 Hasil Uji Glejser .....	82
Tabel 4.43 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.44 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84
Tabel 4.45 Uji Parsial (Uji t).....	85
Tabel 4.46 Hasil Uji F (Simultan).....	86

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	34
Gambar 4.1 Grafik Chart Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Gambar 4.2 Grafik Chart Responden Berdasarkan Usia .....	56
Gambar 4.3 Grafik Chart Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas pada Histogram .....	80
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas pada P-Plot .....	80

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Pearson Product Moment.....	44
Rumus 3.2. Metode Cronbach's Alpha.....	45
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda.....	49
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi.....	50
Rumus 3.5 Uji T.....	51
Rumus 3.7 Uji F.....	52

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan dapat bertahan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kemajuan teknologi tersebut akan menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk, sehingga setiap perusahaan harus memperbaiki kinerjanya disemua bidang agar dapat tetap berkembang, salah satu yang sangat penting adalah peningkatan dibidang sumber daya manusia.

Berjalannya suatu perusahaan bukan karena unggulnya teknologi, sarana dan prasarana yang memadai saja, melainkan harus didukung oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya menjadi pelaku aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaksana, serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan yang merupakan pelaksana untuk mencapai tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut motivasi dan disiplin kerja mungkin menjadi faktor yang terkait didalamnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Ruru (2017:500) motivasi diartikan sebagai penggerak yang akan menimbulkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja



lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pihak perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaan.

Motivasi bisa saja datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Sumber daya manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias dan mendapatkan penghasilan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Maka dari itu sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian yang lebih pada karyawan agar hasil dari motivasi dapat diperoleh perusahaan berupa peningkatan kinerja bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Tanjung (2015:27), disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, dan cepat pulang

karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. Untuk itu disiplin harus lebih dikembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi yang akan mewujudkan adanya sosok pemimpin dan karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa faktor diatas dapat dilihat bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh tercapainya kinerja karyawan. Novalisa Budiman (2016:322) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

PT OSI Electronics Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang electronica yang berdiri pada tahun 1995 di kawasan Cammo Industrial Park Blok F No.3A Batam. Kerja karyawan yang berkualitas sangat diharapkan oleh perusahaan ini. Produktivitas perusahaan akan meningkat secara keseluruhan

dengan semakin banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, sehingga perusahaan dapat terus bertahan dalam persaingan global. Kerja karyawan PT OSI Electronics Batam dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, serta melakukan peran dan fungsinya yang berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Berikut data jumlah karyawan PT OSI Electronics Batam:

**Tabel 1.1** Jumlah Seluruh Karyawan PT OSI Electronics Batam

Keterangan	2018			2019		
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Jumlah Karyawan	210	210	214	210	216	211

**Sumber:** PT OSI Electronics Batam (2019)

Dari data diatas dapat dilihat jumlah karyawan PT OSI Electronics Batam dari oktober 2018 hingga maret 2019.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam masih mempunyai banyak kendala sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang menurun akan menjadi dampak terhadap kinerja karyawan, semangat kerja karyawan akan menurun dan karyawan yang semangatnya menurun cenderung menjadi malas dalam bekerja bahkan tidak hadir bekerja tanpa keterangan apapun. Hal ini akan menyebabkan tidak tercapainya suatu target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Turunnya motivasi kerja di PT OSI Electronics Batam dapat dilihat dari data absensi karyawan dalam tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT OSI Electronics Batam

Keterangan	2018			2019		
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Cuti	167	205	193	221	253	359
Absen	24	18	18	12	21	10
Sakit (MC)	6	20	25	42	64	48
Surat Ket. Berobat	6	4	5	2	0	9
Cuti tidak dibayar	15	11	20	6	2	21
<b>Total Absensi Karyawan Perbulan</b>	<b>218</b>	<b>258</b>	<b>261</b>	<b>283</b>	<b>340</b>	<b>447</b>

**Sumber:** PT OSI Electronics Batam (2019)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas ketidakhadiran karyawan pada oktober 2018 sampai dengan maret 2019 sangat tinggi. Ketidakhadiran karyawan di PT OSI Electronics Batam dilihat dari karyawan yang cuti, absen, sakit, surat keterangan berobat dan cuti tidak dibayar.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor terciptanya kinerja karyawan di PT OSI Electronics Batam. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kesadaran karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja menurun dapat dilihat dari karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan berupa waktu masuk berkerja. PT OSI Electronics Batam masih memiliki disiplin kerja yang rendah, hal itu dapat ditemukan dari tingkat keterlamabatan karyawan yang cukup tinggi. Hal ini akan menyebabkan kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Data keterlambatan karyawan PT OSI Electronics Batam dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3** Data Keterlambatan Karyawan PT OSI Electronics Batam

<b>2018-2019</b>	<b>Karyawan Terlambat</b>
Oktober	49
November	58
Desember	65
Januari	54
Februari	83
Maret	87
<b>Total</b>	<b>396</b>

**Sumber:** PT OSI Electronics Batam (2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 396 karyawan dalam jangka waktu 6 bulan yaitu dari oktober 2018 sampai dengan maret 2019. PT OSI Electronics Batam mulai bekerja pada pukul 07.00 pagi hari dan apabila melewati waktu tersebut akan dianggap terlambat.

Berdasarkan uraian diatas, untuk lebih mengetahui tentang motivasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan maka peneliti tertarik dan memutuskan untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT OSI Electronics Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas, identifikasi masalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja menurun.
2. Karyawan malas bekerja.
3. Absensi tinggi.

4. Keterlambatan kerja yang tinggi.
5. Tidak tercapainya suatu target yang sudah ditentukan.
6. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan yang menimbulkan perlunya pembatasan masalah secara jelas dan terfokus. Oleh sebab itu masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi BackEnd External PT OSI Electronics Batam.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini mempunyai manfaat praktis sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini, mahasiswa diharapkan dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada perusahaan yang akan bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

#### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, serta dapat digunakan sebagai panduan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan

melakukan penelitian berhubungan dengan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti serta menerapkan wawasan yang diperoleh dalam dunia kerja yang sesungguhnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Motivasi**

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi, menurut Pradipto (2015:2). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (H. Malayu, 2017:141).

Menurut Hamali (2016:133) motivasi adalah kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter serta imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif ataupun secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Rakhmalina, Emelda, dkk. (2017:148) "*motivation is The impetus to a process of human behaviour on the achievement of goals*", artinya motivasi adalah dorongan untuk proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Rumondor (2016:255) menyatakan bahwa motivasi adalah respon karyawan terhadap beberapa pernyataan tentang keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar timbul dorongan untuk bekerja dan tujuan yang diinginkan

dapat tercapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

#### **2.1.1.1. Sumber Motivasi**

Menurut Priansa (2018:204) motivasi digolongkan menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut.

##### **1. Motivasi Intrinsik.**

Motivasi intrinsik ini ada karena adanya motif yang muncul dari dalam diri karyawan. Motif itu aktif atau berfungsi tanpa adanya pengaruh dari luar. Faktor yang mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu adalah:

###### **a. Minat**

Karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

###### **b. Sikap Positif**

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut atau terlibat dalam kegiatan tersebut, dan akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c. **Kebutuhan**

Setiap karyawan memiliki kebutuhan masing-masing, dan mereka akan berupaya sekeras mungkin untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melakukan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. **Motivasi Ekstrinsik.**

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya pengaruh dari luar. Terdapat dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. **Motivator**

Motivator berhubungan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya sendiri.

b. **Kesehatan Kerja**

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi dan teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

**2.1.1.2. Teori-teori Motivasi**

Berikut ini disajikan beberapa teori motivasi yang umumnya dikenal menurut Priansa (2018:205):

1. **Teori Hirarki Kebutuhan Maslow.**

Maslow menyatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang atau bertahap, artinya jika kebutuhan pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika

kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

Merupakan kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Berkaitan dengan kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikological dan intelektual.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai serta mencintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)

Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan akan Perwujudan Diri (*Actualization Needs*)

Berkaitan dengan kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, *skill*, potensi, bebas untuk berpendapat, mengemukakan ide-ide, dan memberikan penilaian serta kritik terhadap sesuatu.

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland.

McClelland mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh dari luar.

McClelland menemukan tiga jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

### a. Kebutuhan Berprestasi (*N-Ach*)

*Needs for Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang berupa refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian yang signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Imbalan yang paling memuaskan bagi orang yang memiliki *n-ach* tinggi tentunya adalah pengakuan dari masyarakat akan prestasinya yang berhasil serta diakui ekstensinya karena prestasi yang diraihinya.

### b. Kebutuhan Kekuasaan (*N-Pow*)

*Needs for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang berupa refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian, atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Terdapat dua jenis kebutuhan akan kekuasaan menurut McClelland, diantaranya adalah pribadi dan sosial.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)

*Needs for Affiliation* adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang berupa dorongan untuk berinteraksi atau berkomunikasi dengan orang lain, ingin selalu bersama orang lain, tidak akan melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang diawali oleh keinginan untuk menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Teori Evaluasi Kognitif.

Akhir tahun 1960-an seorang peneliti mengemukakan bahwa motivator ekstrinsik seperti gaji berhubungan dengan motivasi intrinsik. Dan kemudian proposal tersebut dinamakan teori evaluasi kognitif, yaitu teori yang berkaitan dengan cara pengupahan orang di dalam suatu organisasi.

4. Teori “ERG” Clyton Alderfer.

Clyton Alderfer memperkenalkan teori kelanjutan dari teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Arderfer adalah huruf-huruf pertama dari tiga istilah berikut:

E : *Existence* (kebutuhan akan eksistensi);

R : *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain);

G : *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Berikut ini penjelasan tentang ERG:

a. **Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)**

Menyangkut penyediaan tuntutan eksistensi material dasar manusia. Kelompok ini mencakup jenis-jenis yang dianggap oleh Maslow sebagai kebutuhan fisik dan keamanan.

b. **Kebutuhan Keterhubungan (*Relatedness*)**

Dorongan manusia untuk memelihara hubungan antar personal yang penting. Dorongan sosial dan status ini menuntut interaksi dengan orang lain. Kebutuhan ini selaras dengan teori Maslow yaitu kebutuhan sosial dan penghargaan.

c. **Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Needs*)**

Dorongan intrinsik untuk perkembangan personal. Kebutuhan ini mencakup komponen intrinsik oleh Maslow yaitu kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

5. **Teori Dua Faktor Herzberg.**

Teori yang dikembangkan Herzberg dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

a. **Faktor Motivasional**

Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b. **Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan**

Faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan

atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, yang berlaku.

6. Teori Motivasi Douglas McGregor.

Douglas McGregor menjabarkan dua teori motivasi yang saling berkebalikan, yaitu:

a. Teori X

McGregor memaparkan teori X dengan asumsi bahwa pegawai itu secara alamiah bersifat malas atau tidak menyukai pekerjaannya dan harus dimotivasi dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Manajemen harus terus aktif dan otoritatif dalam mengendalikan pegawai. Teori X berfokus pada pengawasan dalam pelaksanaan prosedur standar kerja, pengendalian aktivitas, delegasi tugas dan perintah dengan *deadline* serta memastikan hasil akhir yang diberikan pegawai harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Teori Y

McGregor menyatakan teori Y dengan asumsi pegawai yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap alamiah menikmati pekerjaan secara termotivasi sendiri berprestasi. Teori Y mendorong perluasan wawasan pegawai dan perbaikan kualitas SDM yang berkelanjutan.



## 7. Teori Keadilan.

Teori ini memberikan dasar bahwa pegawai bekerja sesuai dengan apa yang mereka persepsikan tentang kewajaran dan keadilan, artinya apabila pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu:

- a. Pegawai akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar; atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian petugas di bagian kepengawasan harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam menyelesaikan tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

## 8. Teori Penetapan Tujuan

Penerapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni:

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

#### 9. Teori Harapan Victor H. Vroom.

Teori harapan yang dinyatakan Victor H. Vroom yaitu jika pegawai menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut, begitu pula sebaliknya.

Teori ini memusatkan pada tiga hubungan yang saling berkaitan, yaitu:

- a. Hubungan Upaya – Kinerja
- b. Hubungan Kinerja – Imbalan
- c. Hubungan Imbalan – Tujuan Personal

#### 10. Teori Penguatan dan Modifikasi perilaku.

Teori penguatan mengabaikan keadaan internal individual dan memusatkan hanya pada apa yang terjadi pada orang ketika ia melakukan beberapa tindakan. Dalam bentuknya, teori penguatan mengabaikan perasaan, sikap, harapan, dan variabel kognitif lainnya yang mempengaruhi perilaku. Dengan demikian, penguatan mempengaruhi perilaku, akan tetapi faktor tersebut bukan satu-satunya pengaruh.

#### 11. Teori Imbalan dan Prestasi.

Terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu. Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri; harga diri; harapan; kebutuhan; keinginan; kepuasan

kerja; dan prestasi kerja. Dan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain; jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Sajangbati (2013:671) indikator yang mempengaruhi motivasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Menurut Hamali (2016:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tanjung (2015:27) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena dengan semakin berkembangnya suatu

organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai.

Menurut Novalisa Budiman (2016:322) disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya dan karyawan yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Murti, 2015:3).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang mematuhi segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Dan disiplin kerja akan mendorong karyawan agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja**

Pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Sebab itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2011:89), faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh, dan begitu sebaliknya.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan itu, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dengan demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan

dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan Kebiasaan-kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

#### **2.1.2.2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Budiman (2016:326) Indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi.
3. Ada tidaknya atau pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan.

#### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:137). Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa

kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Said, Mohdnoor, Abdalla, & Musbah (2017:39) "*Performance is defined as a variable having multiple dimensions and distinct components and elements according to the job*". Artinya Kinerja didefinisikan sebagai variabel yang memiliki banyak dimensi dan komponen serta elemen yang berbeda sesuai dengan pekerjaan. Jumani (2015:71) menyatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai.

Hamali (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas.

#### **2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut:



#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya. Maka kemampuan dan keahlian dapat memengaruhi kinerja seseorang.

#### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

#### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dan begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bago seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan tarangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan mkinerja yang baik, demikian sebaliknya.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya, dan sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi

organisasinya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dan gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik, dan juga sebaliknya.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan

terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan menjadi kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja**

Berikut ini beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Kasmir (2016:195):

#### 1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya. Besar kecilnya

kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan.

## 2. Jenjang Karir

Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir. Kenaikan karir pada seseorang dapat berupa kenaikan jabatan atau kenaikan kepangkatan.

## 3. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang yang memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Hamali (2016:115) adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas, artinya karyawan yang memiliki kemampuan dia atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri

karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental yang dibutuhkan adalah sikap mental yang siap psikofisik, artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Budiman (2016:326) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

#### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan perbandingan, serta dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitian dengan menggunakan penelitian sebelumnya sebagai referensi tambahan dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

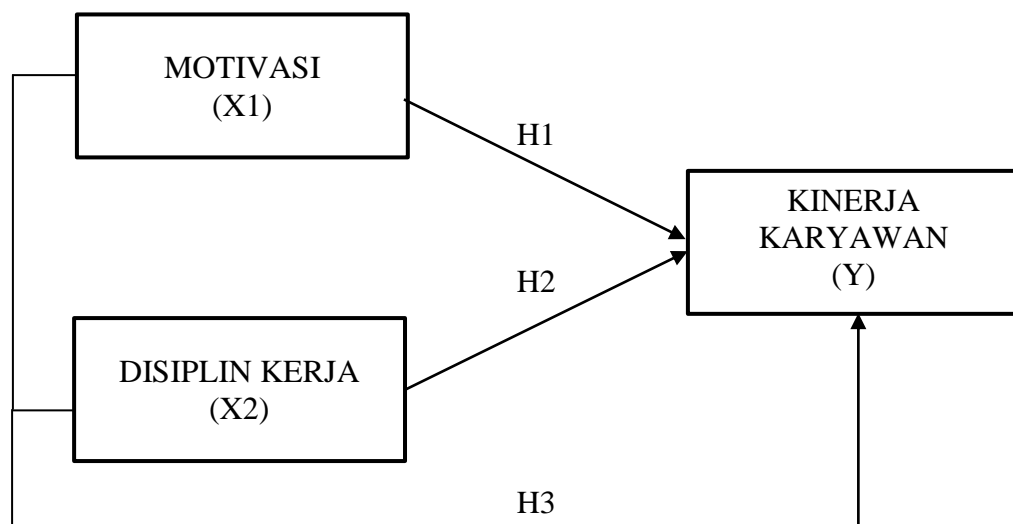
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Budiman (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado)	Hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sari & Masruroh, (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Secara statistik motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 (sig < 0,05)
3	Dariansyah (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat Jati	Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kualitas Pelayanan (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pelayanan Pajak Prima Kramat Jati. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan Fhitung= 28,460. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, dan kualitas pelayanan memberikan kontribusi sebesar 54,6 % terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4	Ruru (2017)	Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Manado	Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi (X2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendapatan Kota Manado. Dan Pengembangan Karir (X3) memberikan pengaruh negatif secara khusus terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendapatan Kota Manado.

5	Said, Mohdnoor, Abdalla, & Musbah (2017)	Effect of Motivation on Employees' Performance and Employees' Commitment	The study found as that the size of the effect was (67%) that is the rate of the effect of the Independent variable (motivation) on (Employees' Performances),also the study found as same Figure that the size of the effect of motivation on (Employees' Commitment), was (44%). Such result indicates the Independent variable (motivation) was positive effect on employees' performances, and commitment as this rate or percentage is high and it provides strong evidence that the availability of the support administrative leadership will lead to the Employees' Performances and Commitment at Workplace.
6	Rakhmalina, Emelda, Hafid, & Periansya (2017)	Influence of Motivation and Job Training The Performance of Employees PT. RB Sukasada Palembang.	From the results of hypothesis testing F (test together), the result that there is a significant effect Motivation and Job Training together with the Employee Performance at PT. RBSukasada.Based on the above test results (test the coefficient of determination and hypothesis test F), can be explained that the variables used in this study are quite able to explain the Employee Performance at PT. RB Sukasada.



### 2.3. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran hubungan sebab akibat antara variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas (independen) yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Adapun gambar kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:64). Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka (Martono, 2016:67).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dipaparkan diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1.  $H_1$  : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
2.  $H_2$  : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.
3.  $H_3$  : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012:2). Menurut (Sanusi, 2011:13) desain penelitian adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:38). Operasional

variabel diartikan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dibagi menjadi variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi sebagai X1 dan Disiplin kerja sebagai X2, dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan sebagai Y.

### 3.2.1. variabel Independen atau Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif merupakan variabel yang menjelaskan terjadinya fokus atau topik penelitian (Martono, 2016:61). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam”. Sesuai dengan judul tersebut, maka yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin kerja.

**Tabel 3.1** Variabel Independen (X1)

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja	Likert

**Sumber:** Sajangbati (2013)

**Tabel 3.2** Variabel Independen (X2)

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	1. Besar kecilnya pemberian	Likert

(X2)	kompensasi. 2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi. 3. Ada tidaknya atau pasti yang dapat dijadikan pegangan. 4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan. 5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. 6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan.	
------	---	--

Sumber: Budiman (2016)

### 3.2.2. Variabel Devenden atau Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian (Martono, 2016:61). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI Electronics Batam”. Sesuai dengan judul tersebut, maka yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.3** Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (X3)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

Sumber: Budiman (2016)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Martono, 2016:76). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT OSI Electronics Batam bagian produksi BackEnd External berjumlah 211 orang. Berikut jumlah karyawan berdasarkan posisi pekerjaan pada BackEnd External yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.4** Jumlah Karyawan PT OSI Electronics Batam

No	Posisi Pekerjaan	Jumlah
1	Supervisor	4
2	Leader	11
3	Operator	196
Total		211

**Sumber:** PT OSI Electronics Batam (2019)

#### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2016:76). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sujarweni, 2015:77). Penulis menggunakan salah satu teknik dari teknik *probability sampling* yaitu *random sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

**Rumus:** Slovin

**Sumber:** Sujarweni (2015:80)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian atau persen)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{211}{1 + 211(0,05)^2}$$

$$n = \frac{211}{1 + 0,527}$$

$$n = \frac{211}{1,527}$$

$$n = 138$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dalam penelitian ini dapat diambil sampel sebanyak 138 dari jumlah populasi sebanyak 211 orang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data memiliki pengertian dari mana data itu berasal. Dilihat dari sumber data yang ada, maka terdapat dua sumber pengumpulan data yang digunakan peneliti, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Berikut definisi dari kedua sumber tersebut:

#### **1. Sumber Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:137). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT OSI Electronics Batam.

#### **2. Sumber Sekunder**

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2012:137). Data sekunder yang digunakan peneliti diperoleh dari arsip atau dokumen yang bersumber dari HR PT OSI Electronics Batam.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Metode kuesioner yang digunakan merupakan angket tertutup yang mempunyai jenis pertanyaan yang kemungkinan jawabannya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Setiap pertanyaan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert



didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel-variabel yang sedang diukur. Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan (Sanusi, 2011:59).

**Tabel 3.5 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data**

<b>Skala Likert</b>	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Sumber:** Sanusi (2011:61)

Pada penelitian ini, responden harus memilih salah satu dari kelima alternatif diatas. Nilai yang diperoleh akan ditotal dan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert ini.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi, dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna (Martono, 2016:159). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam, peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 20.

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan pada aspek-aspek penting yang berkaitan dengan data tersebut (Wibowo, 2012:24).

Statistik deskriptif melakukan peringkasan data dan penjelasan data berupa letak data, bentuk data, dan variasi data. Data yang disajikan dalam statistik deskriptif biasanya dalam bentuk ukuran pemusatan data (*mean*, *median*, dan *modus*), ukuran penyebaran data (standar deviasi dan variasi), tabel, serta grafik (histogram, pie dan bar).

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Seperangkat alat ukur haruslah dapat dipercaya dan dapat diandalkan dalam menghasilkan besaran nilai terhadap apa yang mesti diukur. Ketepatan terhadap hasil penilaian dan pengukuran akan membawa kepada kesimpulan yang seksama terhadap masalah yang sedang dihadapi dalam penelitian. Maka dari itu penting diadakan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas Data**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni, 2015:160). Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien korelasinya ( $r$ ). Peneliti menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu mengkorelasikan

masing-masing skor item dengan skor total. Berikut rumus *Pearson Product*

*Moment*:

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1** *Pearson Product Moment*  
**Sumber** : Wibowo (2012:37)

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien Korelasi

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 menggunakan program SPSS. Kriteria pegujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (pada taraf sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel (pada taraf sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.6** Tingkat Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** Wibowo (2012:36)

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni, 2015:172). Metode uji reliabilitas yang digunakan peneliti untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*.

Berikut rumus *Cronbach's Alpha*:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

**Rumus 3.2.** Metode Cronbach's Alpha

**Sumber:** Wibowo (2012:52)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir

$\sigma^2$  = Varian total

Hasil yang diperoleh dapat dilihat dengan menggunakan batasan penentu, yaitu 0.6. Nilai yang kurang dari 0.6 dianggap memiliki reabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 dapat diterima dan nilai 0.8 dianggap baik (Wibowo,

2012:53). Berikut cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien:

**Tabel 3.7** Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	<0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

**Sumber:** Wibowo (2012:53)

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, 2012:61).

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) (Wibowo, 2012:61).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan

nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$ , atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$  ;  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012:62).

Untuk mengetahui suatu data normal atau tidak dapat diuji dengan menggunakan grafik normal plot dengan asumsi sebagai berikut (Wibowo, 2012:68):

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### **3.5.3.2. Uji Linearitas**

Uji linearitas merupakan uji untuk mengetahui apakah ada hubungan linier yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Linearitas akan terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu (random). Variabel akan memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Wibowo, 2012:73).

### **3.5.3.4. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna antara variabel independen dalam satu model, dan dalam model

regresi tidak boleh terjadi gejala multikolinearitas. cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi  $VIF < 10$ .

Dalam menentukan ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan dengan cara berikut (Sunyoto, 2011:79):

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik ( $\alpha$ ).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Variabel bebas mengalami multikolineritas jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $VIF_{hitung} > VIF_{tabel}$ . Dan variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $VIF_{hitung} > VIF_{tabel}$ .

#### **2.5.3.5. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama, maka terjadi homoskedastisitas, dan jika varian tidak sama atau berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011:82).

Untuk melakukan uji ini ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser. Pembahasan ini menggunakan uji Park Gleyser dengan mengkolerasikan

nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05 (Wibowo, 2012:93).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh akan memperlihatkan bagaimana kedua variabel yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel dependen mempengaruhi variabel independen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel atau lebih. Satu variabel sebagai variabel devenden (terikat) dan yang lainnya sebagai variabel indevenden (bebas). Jika pengukuran pengaruh antarvariabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X1,X2,...,Xn) dinamakan analisis regresi linier berganda, dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus (Sunyoto, 2011:9). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3.3** Regresi Linier Berganda  
**Sumber:** Sunyoto (2011:9)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Nilai konstanta



- b = Nilai koefisien regresi
- X1 = Variabel independen (Motivasi)
- X2 = Variabel independen (Disiplin Kerja)
- Xn = Variabel Independen ke-n

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

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012:135). Koefisien angka dalam uji R<sup>2</sup> memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Berikut ini merupakan rumus koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 (ry_{x_1}) (ry_{x_2}) (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Rumus 3.4 Uji R<sup>2</sup>**  
**Sumber:** Wibowo (2012:136)

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi
- ry<sub>x<sub>1</sub></sub> = korelasi variabel x<sub>1</sub> dengan y
- ry<sub>x<sub>2</sub></sub> = korelasi variabel x<sub>2</sub> dengan y
- rx<sub>1</sub>x<sub>2</sub> = korelasi variabel x<sub>1</sub> dengan variabel x<sub>2</sub>

### 3.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyanto, 2010:68). Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 yang berarti variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

**Rumus 3.5 Uji T**  
**Sumber:** Priyanto (2010:68)

Keterangan:

$bi$  = Koefisien regresi variabel  $i$

$Sbi$  = Standar error variabel  $i$

Untuk kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- a. Bila ( *P Value* ) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.
- b. Bila ( *P Value* ) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

### 3.6.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Uji F hitung dapat dicari dengan rumus berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Rumus 3.7 Uji F**

**Sumber:** Priyanto (2010:67)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah data

Kriteria pengujian uji f adalah sebagai berikut:

- a. Bila ( *P Value* ) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.
- b. Bila ( *P Value* ) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat.

### 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT OSI Electronics Batam, perusahaan yang bergerak dibidang elektronika. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 dan berlokasi di Cammo Industrial Park Blok F no.3A Batam Centre.

#### 3.7.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian adalah waktu yang digunakan peneliti dari awal kegiatan penelitian sampai akhir penelitian selesai. Jadwal penelitian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.7** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan/ Bulan													
	2019													
	Mar		Apr			Mei		Jun		Jul			Aug	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perencanaan														
Studi pustaka														
Penentuan model penelitian														
Penyusunan kuesioner														
Penyebaran kuesioner														
Analisis hasil kuesioner														
Kesimpulan														

**Sumber:** Peneliti (2019)