

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

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Eka Mariana  
150610045**

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

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

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Eka Mariana  
150610045**

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

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Eka Mariana  
NPM/NIP : 150610045  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTONICS BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi: dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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 didalam 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, 09 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

**Eka Mariana**  
150610045

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Eka Mariana  
150610045**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 09 Agustus 2019**

**Mauli Siagian S.Kom.,M.Si  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk terus berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi. Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Aspek pokok dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek kinerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Hasil penelitian mengatakan valid dan reliabel, normal dan tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Secara parsial variabel disiplin dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 7,189, variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,067. Kemudian secara simultan, variabel disiplin dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 288,722 dan taraf signifikansinya adalah 0,000. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata kunci: disiplin, semangat kerja, kinerja karyawan, PT Osi Electronics Batam.**

## **ABSTRACT**

*Business development in the current era of globalization requires companies to continue to grow and have high competitiveness. The existence of employees as human resources is the most important aspect of the realization of the company's plans that have been set. The main aspects of a company related to human resources are aspects of employee performance. Some factors that can affect the performance of employees include work discipline and employee morale. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and morale on the performance of employees of PT Osi Electronics Batam. The research method used is an associative descriptive research method using a quantitative approach. The analysis of this study is multiple linear regression analysis to determine the causal relationship. The results of the study said valid and reliable, normal and did not occur multicollinearity and Heteroscedasticity. Partially, the discipline variable was stated to have a significant effect on employee performance by 7,189, the morale variable had a significant effect on employee performance of 6,067. Then simultaneously, the variable of discipline and morale significantly influences employee performance by 288,722 and the significance level is 0,000. This study concludes that there is a significant influence on each independent variable on the dependent variable both partially and simultaneously..*

**Keywords:** *discipline, morale, employee performance, PT Osi Electronics Batam.*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Teknik Informatika 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 takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elffi Husda, S.Kom.,Msi selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian S.Kom.,M.si Ketua Program Studi Manajemen dan sekaligus selaku pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Kedua orang tua penulis yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan doa;
6. Keluarga besar penulis yang selalu senantiasa memberikan dukungan dan doa;
7. Para teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dukungan dan doa;

Semoga Allah SWT membalas setiap butir kebaikan dengan tujuh kali kebaikan dan keberkahan di dunia dan akhirat amin.

Batam, 09 Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Pembatasan Masalah.....	6
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 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Disiplin.....	9
2.1.1. Pengertian Disiplin.....	9
2.1.2. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	10
2.1.3. Indikator Disiplin Kerja .....	11
2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.2. Semangat Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja.....	13
2.2.2. Indikator Semangat Kerja .....	14
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	15
2.3. Kinerja Karyawan .....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.3.2. Aspek Kinerja Karyawan.....	17
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.4. Penelitian Terdahulu .....	18
2.5. Kerangka Pemikiran.....	23
2.6. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	25
3.2. Operasional Variabel .....	26
3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas).....	26



3.2.2.	Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	27
3.3.	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1.	Populasi.....	29
3.3.2.	Sampel.....	29
3.4.	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	30
3.5.	Metode Analisis Data.....	31
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	31
3.5.2.	Uji Validitas.....	31
3.5.3.	Uji Reliabilitas.....	33
3.5.4.	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.4.1.	Uji Normalitas.....	34
3.5.4.2.	Uji Multikolonieritas.....	35
3.5.4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.5.5.	Uji Pengaruh.....	36
3.5.5.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.5.5.2.	Koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	36
3.5.6.	Uji Hipotesis.....	37
3.5.6.1.	Uji T (Parsial).....	38
3.5.6.2.	Uji F (Simultan).....	38
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	39
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	39
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Profil Responden.....	41
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Status.....	43
4.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.2.	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	45
4.2.4.1.	Analisi Deskriptif Variabel Disiplin (X1).....	46
4.2.4.2.	Analisis Deskriptif Semangat Kerja.....	48
4.2.4.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	50
4.3.	Uji Kualitas Data.....	52
4.3.1.	Hasil Uji Validitas.....	52
4.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.3.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	57
4.3.3.2.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.3.3.3.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
4.3.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	61
4.3.4.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	61
4.3.4.2.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determanisasi (R <sup>2</sup> ).....	63
4.3.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	64
4.3.5.1.	Hasil Uji T (Parsial).....	64

4.3.5.2. Hasil Uji F (Simultan).....	65
4.3. Pembahasan.....	66
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	70
5.2. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status .....	44
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif.....	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin (X1).....	46
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Semangat Kerja (X2) .	48
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Disiplin (X1) .....	53
Tabel 4.11 Hasil uji validitas variabel Semangat Kerja (X2) .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas .....	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linera Berganda .....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determanisasi R2.....	63
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	65

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Histogram .....	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan <i>Normal P-P Plot</i> .....	58
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	60

## DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Korelasi <i>Product Moment</i> .....	32
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	33
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda .....	36
Rumus 3.4 Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37
Rumus 3.5 F Hitung .....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk terus berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi. Perusahaan harus menjalankan berbagai usahanya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan dari para pesaingnya. Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Karena Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Oktaviani & Darmo, 2017:374) bahwa SDM merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Mengingat pentingnya SDM di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Pernyataan ini didukung oleh (Oktaviani & Darmo, 2017:374) bahwa salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai atau kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja. Dalam suatu perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan

yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Pernyataan ini didukung oleh teori dalam penelitian (Setyawati *et al.*, 2018:407) bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan teori yang lain menyatakan bahwa disiplin dipercaya sebagai suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya (Setyawati *et al.*, 2018:407). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dalam realitanya, untuk menciptakan disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan memang bukan hal yang mudah, hal ini sangat tergantung pada pemimpin perusahaan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

Tujuan perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya tidak hanya didorong oleh faktor disiplin kerja karyawan saja, semangat kerja juga mempunyai peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Andriani *et al.*, 2017:87) bahwa semangat kerja dipercaya sebagai sebuah dorongan dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Semangat kerja melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan. Semangat kerja diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa semangat yang tinggi, karyawan akan merasa berat dalam bekerja. Dalam (Andriani *et al.*, 2017:87) juga didapatkan teori bahwa untuk memperoleh semangat kerja karyawan yang tinggi, terdapat faktor-faktor yang



mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, kesehatan, dan keselamatan.

Pada perusahaan, untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Disiplin kerja dan semangat kerja karyawan akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang semakin membaik. (Indriyati, 2017:136) melihat kinerja karyawan sebagai perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan (Situmeang, 2017:151) menganggap kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. kinerja juga dipercaya sebagai hasil kerja baik yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

PT Osi Electronics Batam dikenal sebagai salah satu perusahaan manufaktur elektronik yang berkembang saat ini, PT Osi memiliki pengalaman di bidang manufaktur operasi *Liquid Crystal Display*, modul *LCD* dan *Electronics Store Labeling (ESL)* sistem. PT Osi Electronics memiliki lima gedung di kawasan Cammo Industrial Park, dengan gedung utamanya berada di Cammo Industrial Park blok F No 3A Batam center. PT Osi Electronic yang mendirikan nya orang india yang membuka perusahaan nya di amerika pada tahun 1900 dan perusahaan tersebut membuka cabang diindonesia yang berdiri di batam sejak tahun 2007 dikawasan batu ampar yang dulu nama nya PT BESA kemudian ditarik dengan PT Osi Electronics dikawasan cammo pada tahun 2008.

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Osi Electronics Batam, guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada perusahaan ini masih minim disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang diberikan oleh karyawan untuk kinerja perusahaan, sehingga PT Osi Electronics Batam memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah. Misalnya karyawan sering tidak masuk bekerja, karyawan masih banyak yang sering terlambat untuk masuk ke *line* produksi sehingga target-target produksi perusahaan sering tidak tercapai. Tidak hanya itu, karyawan PT Osi Electronics Batam juga masih sering bermain *handphone* pada saat jam kerja, dan karyawan sering pergi ke toilet dalam waktu yang cukup lama atau tidak sewajarnya, hal semacam ini juga sering membuat target-target produksi perusahaan tidak tercapai.

PT Osi Electronics Batam tidak hanya memiliki permasalahan dengan disiplin kerja saja, Kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan mengakibatkan karyawan tidak fokus pada saat bekerja. Sikap malas-malasan masih sering ditemui, misalnya karyawan sering mencari-cari kesempatan untuk meninggalkan mesin produksi di waktu jam kerja, karyawan sering menggunakan mesin tidak sesuai dengan penggunaan yang seharusnya, contohnya karyawan sering mengganjal tombol mesin dengan barang-barang seadanya karena karyawan malas untuk menekan tombol (menghidupkan dan mematikan tombol berulang-ulang). Sikap-sikap malas karyawan itu karena di picu oleh kurangnya semangat kerja karyawan sehingga dapat membahayakan keselamatan kerja karyawan.

Dengan fakta rendahnya disiplin kerja dan kurangnya semangat kerja pada PT. Osi Electronics Batam mengakibatkan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Misalnya produk yang dikerjakan masih sering mengalami banyak kerusakan, dan target produksi juga sangat jarang tercapai, sehingga kinerja karyawan dianggap kurang memuaskan bagi perusahaan.

Sebagai karyawan pada PT. Osi Electronics tentunya dihadapkan dengan kondisi yang kurang memuaskan, karena karyawan masih bekerja dengan tingkat disiplin yang rendah dan semangat kerja karyawan juga dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Fokus perusahaan untuk memberikan pelayanan dan produk terbaik terhadap pelanggan masih terkendala dengan perilaku kerja karyawan yang tidak disiplin dan semangat kerja karyawan yang masih kurang, sehingga masih banyak produk-produk gagal dan komplain dari pelanggan yang sangat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics Batam” guna ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Osi Electronics dan diharapkan kedepannya penelitian ini akan berpengaruh untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja dan semangat kerja bagi karyawan PT Osi Electronics, sehingga kinerja karyawan kedepannya perlahan akan semakin membaik.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat karyawan yang masih sering terlambat, ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan kurang baik.
2. Karyawan tidak tepat waktu masuk *line* pada saat jam istirahat sudah berakhir yang mengakibatkan target tidak tercapai.
3. Kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari tidak fokus pada saat bekerja.
4. Beberapa karyawan terlihat bermalas-malasan pada saat jam kerja.
5. Sering terjadi produk gagal akibat perilaku karyawan yang tidak disiplin kerja dan tidak semangat dalam bekerja.
6. Sering terjadi pelanggan komplain yang berdampak pada reputasi perusahaan.
7. Secara umum dapat dikatakan kinerja karyawan kurang baik.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti ini memberikan batasan masalah mengingat luasnya permasalahan yang terdapat pada PT Osi Electronics Batam, oleh karena itu penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel penelitian yaitu disiplin, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam?
3. Apakah disiplin dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Osi Electronics Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui alasan kenapa penelitian ini dilakukan. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah agar dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh disiplin dan semangat kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan di PT Osi Electronics Batam.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan bagi perusahaan PT Osi Electronics Batam untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Universitas Putera Batam

Semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan berguna untuk menambah pengetahuan tentang disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Disiplin**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin**

Menurut (Husna, 2017: 287) kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan / kepatuhan kepada peraturan / tata tertib dan sebagainya.

Menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018: 407) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk menggerakkan karyawan guna mempertahankan eksistensinya.

Menurut (Lestari, 2018: 264) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk dapat mentaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015: 136-137) bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Selain itu, disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Ariani & Assarofa, 2018: 69) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku sosial.

Berdasarkan definisi yang sudah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dijadikan alat untuk mendorong kesadaran seseorang sehingga dapat mematuhi peraturan yang sudah disepakati oleh suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Kedisiplinan terbagi dalam tiga kelompok atau macam. Menurut Handoko (2001), terdapat 3 macam kedisiplinan, yaitu (Husna, 2017: 288):

#### 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar dapat mematuhi aturan. Tujuannya adalah untuk mendorong sikap disiplin dari para karyawan. Adapun aturan umumnya seperti: kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

#### 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan, sehingga pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut dapat dihindari.



### 3) Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan pemberian hukuman hukuman-hukuman terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Tindakan yang dapat dilakukan untuk memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

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

Untuk dapat mengetahui bagaimana karyawan dianggap telah mempunyai tanggung jawab untuk disiplin dalam pekerjaannya, dapat diukur dari indikator disiplin kerja. Indikator disiplin kerja menurut (Ariani & Assarofa, 2018: 71) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan organisasi, instansi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan perusahaan

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut (Astutik, 2016: 145):

1. Kehadiran

Biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

5. Bekerja Etis.

Karyawan mampu menjaga sikap sopan santun satu sama lain, dan tidak melakukan tindakan *indisipliner*.

#### **2.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah (Ginting, 2018: 132):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## **2.2. Semangat Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Semangat Kerja**

Menurut (Alwi, Sylvana, & Risnashari, 2016: 33) semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik.

Menurut (Suryantoro, Amin, & Chiar, 2018: 289) semangat kerja merupakan tindakan untuk melakukan pekerjaan lebih aktif, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Selain itu, diketahui juga bahwa moral atau semangat di tempat kerja jauh lebih berperan dan berpengaruh pada tingkat produktivitas pekerja.

Menurut (Suwanto, 2016: 104) semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Meuthia & Ulfa, 2017: 139) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerja sama secara sukarela mengerahkan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Pratama & Wardani, 2017: 120) bahwa semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi yang sudah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan tindakan karyawan atau pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya secara lebih aktif dan senang hati, sehingga produksi dapat dihasilkan secara lebih cepat dan lebih baik.

### **2.2.2. Indikator Semangat Kerja**

Untuk dapat mengetahui bagaimana karyawan dianggap telah mempunyai semangat di dalam pekerjaannya, maka dapat diukur dengan indikator semangat kerja.

Menurut (Suwanto, 2016: 106) untuk mengarahkan pada kualitas semangat kerja yang baik terhadap karyawan ini dikembangkan melalui instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Produktivitas.
2. Tingkat kehadiran karyawan.
3. Tingkat kerusakan.
4. Kegelisahaan dalam bekerja.
5. Tuntutan.

Sedangkan (Suryantoro *et al.*, 2018: 289) menunjukkan bahwa penurunan semangat di tempat kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Penurunan atau rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat ketidakhadiran naik atau tinggi.
3. Perputaran tenaga kerja atau pergerakan karyawan yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan meningkat.
5. Kecemasan di mana-mana.
6. Sering menuntut.
7. Mogok.

### **2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut penelitian (Ratnasari & Sutjahjo, 2017: 100) faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Rekan kerja.
3. Kompensasi.
4. Kepemimpinan.
5. Perusahaan.
6. Lingkungan kerja.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Hotiana & Febriansyah, 2018: 30) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang

diimbangi suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut (Situmeang, 2017: 151) kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Menurut (Indriyati, 2017: 136) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Astutik, 2016: 147-148) kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi yang sudah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja seorang karyawan selama periode tertentu berdasarkan standar target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

### **2.3.2. Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut (Situmeang, 2017: 151) mengemukakan bahwa secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan

Semua yang menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas yang dihasilkan

Semua yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

Untuk menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama

Untuk menerangkan akan bagaimana individu membantu atau mengambatkan usaha dari teman sekerjanya.

### **2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut adalah sebagai berikut (Indriyati, 2017: 136):

1. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati.
2. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal.

4. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia yang maksimal.
5. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan orang lain.
6. Komitmen Organisasi: Tingkat komitmen kerja terhadap organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan (Hotiana & Febriansyah, 2018: 30) mengemukakan beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu.
2. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Tingkat kehadiran.
5. Bekerja secara tim.

#### **2.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk membantu dalam menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penguasaan terhadap kajian teoritis.

Penelitian yang dilakukan (Sari & Masrurroh, 2018) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang”. Pada penelitian ini hipotesis akan diuji menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan hasil dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan Kinerja Pegawai tidak terlepas dari motivasi kerja



dan disiplin kerja, serta motivasi dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Tempuran Mas”. Tahapan pengujian dilakukan dengan menggunakan uji kelayakan data (uji validitas data dan uji reliabilitas) dan uji hipotesis (uji t dan uji f untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Arifudin, Manajemen, & Musamus, 2018) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke”. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan hasil dari penelitian ini adalah bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, serta pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Suwanto, 2016) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro”. Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) analisis regresi untuk

menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) dengan hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap semangat kerja, dan terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Pratama & Wardani, 2017) dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”. Analisis pada penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji T test, F test, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji T test menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1.	(Sari & Masruroh, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Analisis regresi sederhana	Peningkatan Kinerja Pegawai tidak terlepas dari motivasi kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
		Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang		dan disiplin kerja, serta motivasi dan disiplin kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt. Tempuran Mas	Uji kelayakan data (uji validitas data dan uji reliabilitas) dan uji hipotesis (uji t dan uji f untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Arifudin <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, serta pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
	(Suwanto, 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro	Analisis jalur ( <i>Path Analysis</i> ) analisis regresi	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja, terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap semangat kerja, dan terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja.
5.	(Pratama & Wardani, 2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji T test, F test, koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ), uji asumsi klasik, dan analisis jalur	Hasil uji T test menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan

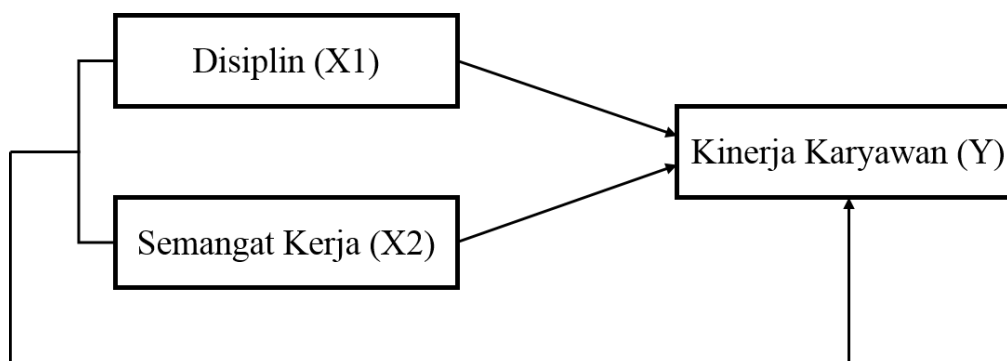
**Tabel 2.1** Lanjutan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%.

Sumber: (Sari & Masruroh, 2018), (Nugrahaningsih & Julaela, 2017), (Arifudin et al., 2018), (Suwanto, 2016), dan (Pratama & Wardani, 2017).

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian, 2019

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.
- H2: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.
- H3: Disiplin dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Metodologi penelitian merupakan suatu studi mengenai suatu metode-metode ilmiah yang umumnya digunakan dalam penelitian (Widodo, 2017: 66).

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data penelitian agar dapat digunakan sesuai dengan tujuan dan fungsi yang diharapkan. Data tersebut harus bersifat rasional, empiris, dan sistematis. Disamping itu, data juga harus bersifat valid atau mempunyai nilai yang valid. Oleh karena itu, data tersebut kemudian digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah yang ingin dipecahkan (Sugiyono, 2014: 2-3).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan *survey*, hal ini karena adanya variabel-variabel telah dihubungkan secara tujuan untuk menunjukkan gambaran secara terstruktur mengenai faktor-faktor yang ada serta hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Tujuannya adalah mengetahui pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Batam.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Osi Electronics Batam, tepatnya pada karyawan divisi produksi *display*.

### **3.2. Operasional Variabel**

Menurut (Widodo, 2017: 82) operasional merupakan adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator. Macam-macam variabel penelitian diantaranya adalah variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

#### **3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Menurut (Alhamda, 2018: 44) variabel independen (variabel bebas) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mampu mempengaruhi variabel-variabel yang lain. Dalam hal ini yang jadi variabel bebas adalah disiplin (X1) dan semangat kerja (X2).

Disiplin kerja menurut (Ariani & Assarofa, 2018: 69) adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku sosial.

Indikator disiplin kerja menurut (Ariani & Assarofa, 2018: 71) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan organisasi, instansi.
3. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan perusahaan



Semangat kerja menurut (Suwanto, 2016: 104) sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Suwanto, 2016: 106) untuk mengarahkan pada kualitas semangat kerja yang baik terhadap karyawan ini dikembangkan melalui instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Produktivitas.
2. Tingkat kehadiran karyawan.
3. Tingkat kerusakan.
4. Kegelisahan dalam bekerja.
5. Tuntutan.

### **3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Menurut (Alhamda, 2018: 44) variabel dependen (variabel bebas) merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel yang independen. Dalam hal ini yang jadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65) merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi, guna meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Hotiana & Febriansyah, 2018: 30) beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu.
2. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Tingkat kehadiran.
5. Bekerja secara tim.

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin (Ariani & Assarofa, 2018: 69)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan.</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>4. Taat terhadap peraturan organisasi, instansi.</li> </ol>	Likert
Semangat Kerja (Suwarto, 2016: 104)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produktivitas.</li> <li>2. Tingkat kehadiran karyawan.</li> <li>3. Tingkat kerusakan.</li> <li>4. Kegelisahan dalam bekerja.</li> <li>5. Tuntutan.</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018: 30)(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)(Nugrahaningsih & Julaela, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu.</li> <li>2. Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.</li> <li>4. Tingkat kehadiran.</li> <li>5. Bekerja secara tim.</li> </ol>	Likert

Sumber: (Data Penelitian, 2019)

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan juga obyek dan benda-benda alam yang lain (Hikmawati, 2017: 60). Dalam penelitian ini yang jadi populasi adalah karyawan PT Osi Electronic Batam di divisi produksi *display*.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili (Sugiyono, 2016: 149). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Osi Electronics Batam pada departemen produksi yang jumlahnya sekitar 115 karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan (Sulistiawan, Riadi, & Maria, 2017: 64). Jadi karena populasi pada departemen produksi adalah 115, maka sampel penelitian ini berjumlah 115.

### **3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket menurut (Sugiyono, 2014: 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden.

Dalam penyusunan angket pada penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* yaitu :

- a) Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- b) Setuju (S) diberi skor = 4
- c) Netral (N) diberi skor = 3
- d) Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden (Sugiyono, 2016: 223).

#### **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan, buku-buku dan data dari tempat penelitian (Sugiyono, 2016: 223).

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

Metode analisis data merupakan cara-cara yang digunakan untuk menganalisis data penelitian (Widodo, 2017: 76).

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat disajikan dalam bentuk skor minimum , skor maksimum, jangkauan (range), mean, median, modus, standar deviasi dan variannya, serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi berikut histogramnya (Widodo, 2017: 76).

#### **3.5.2. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali, 2018: 51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas data digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menghitung Validitas butir digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

**Rumus 3.1** Korelasi *Product Moment*

Keterangan :

$R_{xy}$  : Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X : Skor *butir*

Y : Skor total dari X

N : Jumlah Responden

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (spss akan default menggunakan nilai ini ). Kreteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$  ( uji dua sisi dengan signifikan 0,05 ) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$  ( uji dua sisi dengan signifikan 0,05 ) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Nilai uji yang akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada signifikansi 0.05 (spss akan default menggunakan nilai ini). Kreteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak, jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment atau nilai r tabel. Dapat juga dilihat dari nilai batas penentu,

misalnya 0,6 nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik.

### 3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018: 45) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

**Rumus 3.2** *Cronbach's Alpha*

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

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

$\sigma^2 t$  = Varian total

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

- a. Jika  $\alpha > 0,90$  maka reliabilitas sempurna
- b. Jika  $\alpha$  antara  $0,70 - 0,90$  maka reliabilitas tinggi
- c. Jika  $\alpha$  antara  $0,50 - 0,70$  maka reliabilitas moderat
- d. Jika  $\alpha$  antara  $< 0,50$  maka reliabilitas rendah

#### **3.5.4. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik diperlukan untuk penelitian yang menggunakan statistik inferensial, khususnya statistik parametrik. Artinya jika penelitian tidak menggunakan formula statistik parametrik tidak diperlukan uji asumsi klasik (Widodo, 2017: 110).

##### **3.5.4.1. Uji Normalitas**

Menurut (Widodo, 2017: 111) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Model yang baik mempunyai residual berdistribusi normal.

Menurut (Ghozali, 2018: 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-Plot Of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Uji *sample kolmogorov smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *Poisson*, *Uniform*, Atau *Exponential*.



Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Dengan kata lain, nilai *kolmogorov smirnov*  $Z < Z_{\text{tabel}}$  atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$ ;  $\text{sig} > 0,05$ .

#### **3.5.4.2. Uji Multikolonieritas**

Menurut (Ghozali, 2018: 161) uji multikolonieritas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut (Widodo, 2017: 115) untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolonieritas diantaranya dapat dilakukan dengan mengetahui efek-kolinieritas. Gejala multiko dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10.

#### **3.5.4.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Widodo, 2017: 114) uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Untuk menganalisis gejala heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan Grafik *Scatterplot*. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas apabila terdapat pola tertentu pada Grafik *Scatterplot* SPSS,

seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.5. Uji Pengaruh

#### 3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sujarweni, 2015: 116). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y' = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

**Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

Keterangan

$Y'$  = Dependen variabel

$b_0$  = Konstanta  $b_1, b_2, b_k$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, X_k$  = Independen variabel

#### 3.5.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Rusdiansyah, 2017: 530) perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. Semakin besar nilai, maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) dan secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat). Berikut diberikan contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 (ryx_1) (ryx_2) (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)}$$

**Rumus 3.4** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Keterangan :

- $R^2$  : Koefisien Determinasi  
 $ryx_1$  : Korelasi variabel x1 dengan y  
 $ryx_2$  : Korelasi variabel x2 dengan y  
 $ryx_3$  : Korelasi variabel x3 dengan y  
 $ry_1x_2$  : Korelasi variabel x1, x2 dengan variabel x3

### 3.5.6. Uji Hipotesis

Menurut (Widodo, 2017: 116) pengujian hipotesis merupakan pembuktian atas dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (*F test*) dan uji signifikansi parameter individual (*T test*).

### 3.5.6.1. Uji T (Parsial)

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai ttabel dengan derajat kesalahan 5% dari ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai thitung  $\geq$  ttabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel tersebut (Basuki & Prwawoto, 2016: 88). Rincian kriteria pengujian t adalah sebagai berikut:

- a. Jika sig < 0.05 maka Ho ditolak dan jika Ha diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika sig > 0.05 maka Ha ditolak dan jika Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

### 3.5.6.2. Uji F (Simultan)

Uji F Statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel idependen disiplin (X1), semangat kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Rumus uji F seperti yang dikemukakan oleh (Widodo, 2017: 209) sebagai berikut :

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

**Rumus 3.5 F Hitung**

Keterangan :

F = Fhitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ftabel

$R^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

Menurut (Basuki & Prawoto, 2016: 51) uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Kriteria pengujian adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka keputusannya adalah terima  $H_0$  atau variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka keputusannya adalah tolak  $H_0$  atau variabel dependen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini adalah di PT Osi Electronics Batam yang beralamat di kawasan Cammo Industrial Park, blok F No 3, Batam Center, Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian pada penelitian ini berisi tentang kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dan waktu pelaksanaan penelitian. Jadwal penelitian pada penelitian ini disajikan dalam sebuah bentuk tabel waktu penelitian.

Berikut ini adalah tabel waktu penelitian yang sudah dilakukan dalam penelitian ini (tabel 3.2):

**Tabel 3.2 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019		Juli 2019		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Pengajuan Bab I		■	■	■										
3	Pengajuan Bab II				■	■	■								
4	Pengajuan Bab III							■	■						
5	Penelitian Lapangan dan Pembuatan Kuisisioner										■	■			
6	Pengumpulan Kuisisioner dan Pengolahan data												■		
7	Pengajuan Bab IV dan Bab V													■	

Sumber: (Data Penelitian, 2019)