

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics Batam

Syaifullah

Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Kota Batam

*syaifullah2929@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine 1. Effect of Work Discipline on Employee Performance in PT Osi Electronics Batam partially; 2. Effect of Work Motivation on Employee Performance partially; and (3) Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance Work simultaneously. Methods: Total population in this study was 138 employees and the amount of sample in this study was 138 employees, Data Collection Techniques by questionnaire, sampling technique research using sampling techniques saturated. Analysis method is Quantitative Analysis, Quantitative Analysis with Multiple Linear Regression, determination (R Square), to determine the factors that influence employee performance with the coefficient of determination in Partial (r^2) and simultaneous (R^2). To test the hypothesis with the t-Test (Partial) and F-Test (Simultaneously), with a significance level ($\alpha = 0.05$). The results showed that the influence of the variable Work Discipline Employee Performance is equal to 0.537 (53.70%). Work Motivation variable amount of influence on employee performance is equal to 0.887 (88.70%). The magnitude of the effect of variable Work Discipline and Motivation on Employee Performance Working simultaneously on PT Osi Electronics Batam amounted to 4,065 (40.65%).

Keyword: Discipline Work, Work Motivation and Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Osi Electronics Batam secara parsial; 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial; dan (3) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan. Metode: Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 138 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 138 karyawan. Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif, Analisis Kuantitatif dengan Regresi Linier Berganda, penentuan (R Square), untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan koefisien determinasi secara parsial (r^2) dan secara bersamaan (R^2). Untuk menguji hipotesis digunakan uji t-Test (Parsial) dan uji F-Test (Secara Bersamaan), dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,537 (53,70%). Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,887 (88,70%) terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan di PT Osi Electronics Batam adalah sebesar 4,065 (40,65%).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian dan tumpuan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Dalam proses produksi faktor kedisiplinan juga merupakan hal yang berpengaruh dalam

kinerja yang berperan untuk membangun perusahaan yang maju dan berkembang. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan demikian, kompetensi dan kedisiplinan menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Disiplin kerja diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Rivai (2011: 824) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi dan sikap dalam bekerja karyawan meningkat.

Dalam proses produksi faktor kedisiplinan juga merupakan hal yang berpengaruh dalam kinerja yang berperan untuk membangun perusahaan yang maju dan berkembang. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Dalam kenyataannya di lapangan, karyawan-karyawan yang dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik adalah mereka yang memiliki semangat dan berkeinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai kehendak untuk berhasil dalam tugas yang berdasarkan pada keinginan untuk maju dan berkembang. Sebaliknya,

karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan, menyelesaikan pekerjaan sekehendak hatinya, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan tempat dimana mereka bekerja.

Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Menurut Munandar (2010: 323) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat. Dengan demikian, Motivasi dan kedisiplinan menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja didalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan atau keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Sutrisno (2009: 100), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan

terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja didalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia, namun sayangnya banyak perusahaan tidak banyak memiliki karyawan yang berkompeten. Ironisnya, mereka yang telah bekerja dalam waktu lama bukannya semakin pintar, sebaliknya malah semakin tidak sanggup menerima tantangan baru. Selain itu masalah lain yang muncul yaitu banyak karyawan yang pintar tapi jika tidak menerjemahkan kependaiannya dalam perilaku di tempat kerja yang efektif, kependaian itu tidak berguna. Jadi, kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan, namun dapat mengerjakannya secara baik.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Alasan seperti tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal, dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak dioptimalkan sesuai dengan fungsi masing-masing.

PT Osi Electronics Batam adalah salah satu perusahaan yang memiliki kegiatan memproduksi Komponen Elektronik. Perusahaan ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu, perusahaan ini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki motivasi sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Namun, yang menjadi permasalahan di perusahaan ini yaitu karyawan kurang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja dalam mengoperasikan program-program yang ada pada komputer dan mesin yang ada. Beberapa karyawan sering melimpahkan wewenang kepada karyawan lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama

untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Perusahaannya membutuhkan karyawan yang lebih termotivasi dan disiplin kerja didalam perusahaan seperti tidak bolos dengan berbagai alasan, memanfaatkan jam kerja sesuai dengan standar jam kerja, tidak melakukan penyimpangan pada saat jam kerja berlangsung (menggunakan telpon perusahaan, internet perusahaan, keluar pada saat jam kerja, dan lain-lain) dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan akan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan pengaturan sumber daya manusia yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan karirnya. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang secara potensi seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan kinerjanya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan. Perekonomian secara menyeluruh akan mengalami kerugian jika banyak pegawai perusahaan yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu diperlukan ukuran penilaian prestasi kerja.

Manusia merupakan faktor utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi para anggotanya merupakan pelaksana kegiatan sehingga diharapkan dapat membawa organisasi kepada tujuan organisasi yang telah ditentukan atau ingin dicapainya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memerlukan kerjasama dengan berbagai pihak, khususnya para karyawan dan atas pekerjaan yang telah dilakukan terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis mencoba menuangkan dalam bentuk penelitian tugas akhir dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics Batam".

Berdasarkan penjabaran diatas maka rumusan masalah adalah Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics Batam. baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan referensi sebagai pelengkap penelitian atau studi terdahulu khususnya yang berkaitan dengan studi mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics Batam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT Osi Electronics Batam untuk melihat lebih dalam faktor-faktor yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

2. Kajian Literatur

A. Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2005: 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang

bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak ingin berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugasnya yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Ardana, dkk (2011: 134) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut Amran (2009: 2398) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Rivai (2011: 824), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

B. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikn kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2013: 191). Dorongan atau daya penggerak itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Pada dasarnya motivasi itu dating dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya dating dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam adalah motivasinya muncul dari inisiatif diri seseorang.

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada para manajer sumber daya manusia umumnya dan pada para bawahan khususnya. Teori motivasi pada intinya adalah

membantu bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi para bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hersey dalam Kadarisman (2012: 273) menyatakan bahwa "*the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual*". Dengan demikian, motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, bertindak dan berbuat. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan dan keinginan. Selain itu, kebutuhan tau keinginan yang dirasakan setiap pegawai atau karyawan pada dasarnya berbeda-beda. Selin itu juga kebutuhan dan keinginan dirasakan lebih kompleks sifatnya.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009: 178) Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan yang energik yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seseorang pekerja yang mendorong usaha kerja dalam menemukan arah, intensitas, dan kegigihan.

Menurut Hasibuan (2012: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan (2012: 143) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja berasal dari kata *Performance*. Sementara *Performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2011: 100), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

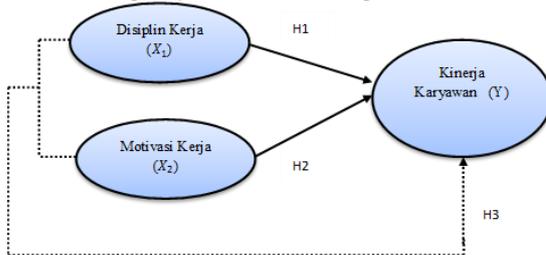
Banyak faktor atau komponen yang membentuk kinerja individu antara lain : kemampuan, usaha yang dilakukan, serta dukungan. Kemampuan ditentukan oleh bakat, ketertarikan, dan kepribadian, sedangkan usaha yang dilakukan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan pekerjaan dan termasuk dukungan yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja. Apabila keseluruhan faktor diatas diperhatikan oleh perusahaan, maka kemungkinan penciptaan kinerja individu karyawan dapat dioptimalkan.

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Menurut Hasibuan (2012: 85) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi

Electronics Batam. Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti menyusun bagan alur kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka berfikir penelitian

Dari kerangka berfikir maka **Hipotesisnya** adalah bahwa Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics Batam **baik secara Parsial maupun secara Simultan.**

3. Metode Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian merupakan ringkasan dari informasi yang diperoleh dari data dan disajikan dari bentuk uji t dan uji f.

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.065	1.388		2.928	.004
	Disiplin Kerja	.537	.186	.311	2.894	.004
	Motivasi Kerja	.887	.149	.640	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ada pun bentuk persamaan dari hasil perhitungan diatas adalah :

$$Y = 4.065 + 0.537X_1 + 0.887X_2 + e$$

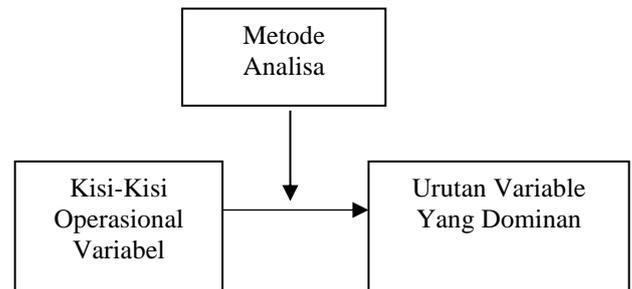
a). Konstan = 4.065

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif, variabel X (X_1 dan X_2), bila variabel X (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja naik satu satuan, artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 4.065.

b). Disiplin Kerja (X_1) = 0.537

Merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Disiplin Kerja naik satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.537. Koefisien bernilai positif artinya antara Disiplin

Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 2. Tahapan Penelitian

Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Peningkatan nilai variable X_1 akan mengakibatkan penurunan pada variable Kinerja Karyawan (Y).

c). Motivasi Kerja (X_2) = 0.887

Merupakan nilai koefisien regresi variabel independen Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) artinya jika Motivasi Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.887. Koefisien bernilai positif artinya antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif. Peningkatan Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.065	1.388		2.928	.004
	Disiplin Kerja	.537	.186	.311	2.894	.004
	Motivasi Kerja	.887	.149	.640	5.958	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat nilai Disiplin Kerja yang mempunyai nilai signifikan $0.000 > 0,05$. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar perusahaan maka semakin besar sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut untuk mengelola beban pajaknya.

Hasil perhitungan dari Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikan $0.004 > 0,05$.

Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin besar hutang maka laba kena pajak akan menjadi lebih kecil karena insentif pajak atas bunga hutang yang semakin besar. Sehingga semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan yang dilakukan perusahaan karena timbulnya biaya bunga.

Tabel 5 Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14968.280	2	7484.140	550.728	.000^b
Residual	1834.589	135	13.590		
Total	16802.870	137			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Uji F diatas diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan secara simultan Motivasi Kerja

dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini ingin menguji Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics Batam. Adapun beberapa kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} (2.894) > T_{Tabel} (1.65622)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Pertama diterima.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} (5.958) > T_{Tabel} (1.65622)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Kedua diterima.
- Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Dengan acuan nilai

$F_{hitung} (550.728) > F_{Tabel} (3.06)$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis Ketiga diterima.

- Nilai *R Square* sebesar 0.891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 89.1% sedangkan sisanya sebesar 10.9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Penurunan Tingkat Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan di PT Osi Electronics Batam dengan Disiplin Kerja yang lebih baik, maka untuk memacu manajemen dalam penerapan maka dalam penelitian ini penulis berikan saran sebagai berikut:

- Disiplin kerja karyawan PT Osi Electronics Batam termasuk dalam kategori sangat tinggi maka hal ini harus

- dipertahankan. Upayaupaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.
- b) Motivasi kerja dari karyawan PT Osi Electronics Batam termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pemimpin perusahaan hendaknya mempertahankan hal ini. Upaya - upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.
 - c) Penelitian ini mengungkap kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh dua faktor saja, yaitu faktor motivasi kerja dan faktor disiplin kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan sangat kompleks dan tidak diungkap dalam penelitian ini. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengungkap kinerja Karyawan berdasarkan faktor-faktor lain.
 - d) Untuk penelitian selanjutnya, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam melakukan penelitian ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih kepada LPPM Universitas Putera Batam yang telah mendanai penelitian ini Sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang peneliti butuhkan.

Daftar Pustaka

- Ardana,dkk. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amran (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabuten Gorontalo*, 4(2), 2397-2413.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. McGrow Hill International Edition.

- Hasibuan, Malayu, S.P., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Ita Rahmawati (2010) dengan judul penelitian "*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*".
- Kristina (2013) dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi dan Perbedaan Gender Terhadap Kinerja Karyawan*".
- Kadarisman, Dr. M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2 ed)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ratna (2004) dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Rutan Kelas I Surabaya*".
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sunyoto, Agus. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Suprayitno dan Sukir (2007) dengan judul penelitian "*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar*".
- Sari (2013) dengan judul penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Cium Buleit Hotel dan Apartment Bandung*".
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif kualitatif Dan R & D, cetakan kesembilan belas*. Bandung: Alfa Beta.
- Nazir, Moh. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Munandar. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.