

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang didirikan pada umumnya mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun dalam skala kecil maupun besar tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlihat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdayaguna untuk ,mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya ialah meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja merupakan cara

perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kerja.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut pegawai dituntut mampu mengendalikan timbulnya masalah dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok, yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaliknya didukung usaha bersama. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja. Kondisi suasana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan pegawai maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Perilaku dan lingkungan memiliki kaitan yang erat dengan semangat kerja dan lingkungan kerja yaitu tempat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Semangat kerja pada PT.Telkom Batam, melihat bagaimana pegawai melakukan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih baik

dan cepat. Semangat kerja pegawai juga dapat menumbuhkan kemampuan kerja yang baik. Hasil kerja yang mengecewakan dapat menimbulkan dampak buruk dalam PT.Telkom Batam, dan dalam mendorong pekerjaan yang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menumbuhkan semangat kerja yang alami dari diri sendiri.hal tersebut diharapkan dapat memunculkan kebiasaan untuk rajin bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Disiplin kerja ialah sikap dan perilaku yang dilakukan secara penuh kesadaran dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan edisiensi kerja pegawai. Apabila kedisiplinan tidak dapat di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut dengan maksimal.

Disiplin ialah pada saat seorang pegawai mampu menjalankan sebuah organisasi/perusahaan. Walaupun seorang pegawai memiliki gelar yang tinggi sekalipun, apabila mereja tidak berdisiplin dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak tercapai. Tujuan disiplin PT.Telkom Batam ialah meningkatkan efisiensi dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja bagi PT.Telkom Batam akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi

pegawai diperolehnya suasana kerja yang menyenangkan akan menambah semangat kerja melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perusahaan setiap pegawai diberikan cuti selama 12 hari dalam satu tahun. Apabila seorang pegawai tidak masuk karena (sakit) maka akan dipotong hari cuti tersebut. Tetapi apabila tidak hadir kerja tanpa keterangan apapun maka tidak akan ada pemotongan cuti kerja tetapi pegawai tersebut dianggap melanggar peraturan. Pegawai masih banyak yang tidak disiplin dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah, tidak produktif, sering mangkir kerja atau tidak disiplin. Seseorang pegawai dikatakan disiplin apabila selalu datang dan pulang kerja tepat waktu mengerjakan semua pekerjaan yang baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Masalah kinerja hampir dialami oleh semua organisasi/instansi yang tergolong besar maupun yang tergolong berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar pegawai selalu konsisten dalam melakukan pekerjaannya perusahaan akan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pemimpin, suasana kerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan. Dalam melakukan kegiatan pekerjaan di sebuah perusahaan hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses melayani memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal

yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan semangat dan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kuberha pegawai dalam mencapai hasil pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah melalui peningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Tabel 1.1 Absensi Tenaga Kerja dan Keterlambatan Kenaikan Pangkat Pegawai PT.Telkom Batam Tahun 2016-2018

No	Tahun	Izin	Tanpa Keterangan	Keterlambatan kenaikan pangkat
1	2016	16	9	2
2	2017	20	13	3
3	2018	24	15	6

Sumber : PT.Telkom Kota Batam.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 memiliki tingkat absensi dan keterlambatan kenaikan pangkat yang paling tinggi. Pada PT.Telkom tidak berlaku nya potongan gaji jika pegawai izin atau pun tanpa keterangan. Tetapi konsekuen yang akan di terima adalah bahwa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan akan terhambat untuk kenaikan pangkat dan penaikan gaji berkala. Tentu saja ini akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kondisi semangat kerja dan disiplin kerja pegawai masih kurang optimal dan pegawai yang mengalami keterlambatan kenaikan pangkat, kemungkinan karena mereka merosotnya semangat kerjanya, ditandai dengan rendahnya kedisiplinan. Maka penulis melihat PT.Telkom Batam belum terbentuk semangat kerja dan disiplin kerja yang baik. melihat pentingnya

mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Apabila terjalin pemberian semangat kerja dan disiplin kerja yang baik antar pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Dan apabila pegawai tidak diberikan semangat kerja serta diberi kedisiplinan dalam bekerja maka akan menyebabkan pegawai tersebut malas untuk bekerja dan menggunakan kesempatan izin nya untuk menghindari pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai akan menurun dan menyebabkan instansi tidak mencapai tujuannya.

Melihat pentingnya pemberian semangat kerja kepada pegawai dan didukung oleh disiplin kerja yang kuat serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis dan mengevaluasi semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang ada di PT.Telkom Batam dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Telkom Batam Tahun 2019”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pemasalahan yang terdapat pada PT.Telkom Batam dapat di indentifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efesiensi yang ada di PT.Telkom Batam Tahun 2018 masih tergolong kurang baik.
2. Disiplin kerja yang ada pada PT.Telkom masih masih kurang terbentuk..
3. Bagaimana kondisi kerja yang ada pada PT.Telkom Batam tahun 2018.

4. Semangat kerja dalam Pegawai PT.Telkom Batam tahun 2018 masih tergolong rendah.

Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, penulis memilih membuat indentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.

1.3 Batasan Masalah

Menyadari akan terbatasnya waktu, tenaga serta tingkat pengetahuan dalam penganalisaan yang menyimpang dalam penelitian ini, maka permasalahan penelitian dibatasi pada masalah tentang bagaimana “Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Telkom Batam”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam ?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam ?
3. Bagaimana semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang menginginkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih baik banyak tanpa memperdulikan keterbatasan kemampuan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dan member sekecil-kecilnya.

Pengertian bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan tersebut bukan hanya upah atau gaji tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada pegawai tentang kelanjutan pekerjaan dan karir nya. Tercapainya harapan pegawai tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Apabila perusahaan bisa meningkatkan semangat kerja pegawai maka pekerjaan akan lebih cepat

dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh. Untuk lebih jelasnya perlu diketahui pengertian menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Nitisemito (2010:160) mengutarakan bahwa "Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik".

sastrohadiwiryono (2010:282) mengatakan Moral kerja atau semangat kerja dan kegairahan kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kemudian menurut lain dari Hasibuan (2013:94) bahwa "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya".

Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesiapan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, Maka semangat kerja lebih bersifat individual.

2.1.1.2 Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat

diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh Karena itu maka selayaknya apabila perusahaan selalu berusaha agar para pegawainya moral kerjanya tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraanya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut terpelihara juga.

2.1.1.3 Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dikatakan terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan dengan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai

Anoraga mengatakan bahwa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu:

1. Gaji yang cukup/memadai
2. Harga diri yang mendapat perhatian
3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
4. Member kesempatan untuk maju dan
5. Perasaan aman menghadap masa depan

Meski untuk meningkatkan semangat kerja menurut pegawai banyak cara yang tepat. Namun banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

Acuan untuk menilai tingkat semangat kerja pegawai yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Ada kalanya secara relative semangat kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja tinggi dan turn over yang besar maka semangat kerja pegawai di PT.Telkom Batam menurun atau rendah.

2.1.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Adapun menurut Nitisemito (2010:427) ada beberapa indikasi semangat kerja yaitu :

- a) Naiknya Produktivitas karyawan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja serta mepercepat pekerjaan dan sebagainya. Oleh kaena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.
- b) Tingkat absensi rendah
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meniingkatnya semangat kerja, karena Nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.
- c) Labour Turn Over
Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja.

- d) Berkurangnya kegerlisahan
 Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegerlisahan dapat dilihat melalui banyak keluhan, ketidaktegangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dengan demikian, perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil sebuah tindakan yang lebih dini.

Tabel 2.1 Indikator Pengukuran Semangat Kerja

Variabel	Indikator
Semangat Kerja	Terbentuknya produktivitas dalam bekerja: profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, mempercepat pekerjaan.
	Tingkat absensi rendah : cuti, keterlambatan, alfa, sakit
	suasana di lingkungan kerja yang mendukung: betah terhadap perusahaan, senang bekerja dalam perusahaan.
	Jaminan dalam bekerja: keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, hubungan kerja yang harmonis

Sumber :Olahan Peneliti.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karena itu setiap manajer juga dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya sudah melakukan disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan

kedisiplinan kerja yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Berikut pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang pada hakekatnya, pengertiannya tidak jauh berbeda dengan ahli yang lain.

Hasibuan (2013:193) mengatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

davis dalam mangkunegara (2013:129) beranggapan “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kemudian Siagian (2013:305) mengemukakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu tindakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa kedisiplinan sebagai pelaksanaan manajemen yang harus ditegakkan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2.1.2.2 Prosedur Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Tanggapan Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

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

Jadi, dapat dikatakan disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.1.2.3 Pelaksanaan Disiplin dan Pelanggaran Disiplin Kerja

a) Pelaksanaan Disiplin

Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menetapkan aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana organisasi

mengharapkan agar mereka selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien secara senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah menghindarkan diri dari kemalasan.

Menurut Singodimejo dalam buku Sutrisno (2016:94),Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk,pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang perbaikan,bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Selanjutnya Ranupandoyo dan Masnan dalam Sutrisno (2016:94) mengemukakan “hendaknya peraturan juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak”.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama, demi kebaikan bersama. Dengan kata lain mereka harus cepat sadar, tunduk kepada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditunjukkan kepada tujuan hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai.

b) Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran kerja adalah setiap perbuatan pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan PT.Telkom Batam. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan di

PT.Telkom Batam kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan.

Menurut hasibuan (2013:197) sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Selanjutnya Agus Dharma (2010:403) menyatakan bahwa sanksi pelanggaran kerja akibat tindakan indisiplin dapat dilakukan dengan cara:

1. Pembicaraan Informal
Dalam aturan pembicaraan informal dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali.
2. Peringatan Lisan
Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah.
3. Peringatan Tertulis
Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan berulang-ulang.
4. Pengrumahan Sementara
Perumahan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya. Pengrumahan sementara dapat dilakukan tanpa melalui tahapan yang diuraikan sebelumnya jika pelanggaran yang dilakukan adalah pelanggaran yang cukup berat.
5. Demosi
Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai.
6. Pemecatan
Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya.

Pada dasarnya penerapan sanksi sebaiknya diatur dengan menampung masukan dari pegawai dengan maksud keikutsertaan mereka dalam penyusunan sanksi yang akan diberikan sedikit banyaknya akan mempengaruhi serta

mengurangi ketidak disiplin tersebut, selain itu pemberian sanksi disiplin harus berorientasi pada pemberian latihan atau sifatnya pembinaan bukan bertujuan untuk menghukum agar para pegawai tidak melakukan kesalahan yang sama dimasa datang.

2.1.2.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, Karena pimpinan harus member contoh terhadap pegawainya.

Adapun 2 jenis disiplin dalam organisasi menurut Siagian (2009:305) sebagai berikut:

a) **Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangsan sampai para pegawai berperilaku negatif.

b) **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disipliner”

Yang memiliki arti disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan:

1. Suatu praduga tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran
2. Hal untuk didengar, dalam beberapa kasus diwakili oleh orang lain.
3. Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubunngannya dalam keterlibatan pelanggaran.

2.1.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Sistem pegawai dapat dipandang siatu penerapan modifikasi perilaku untuk pegawai bermasalah atau pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapjjan dirinya dipekerjaan dan biasanya pegawai diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Adapun pendekatan dalam disiplin keja pegawai menurut Mangkunegara (2013:129), yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman baru diluar hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan proses terhadap keputusan ytang berat sebelah atas kasus disiplin

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yaitu pendekatan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.

2. Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditunjuk untuk perubahan perilaku yang lebih baik
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.6 Indikator-indikator Kedisiplinan

Disiplin kerja di perusahaan tentunya sangat diperlukan, sifatnya wajib, normatif. Tidak hanya bicara masalah produktivitas kerja, namun juga membangun etos kerja yang baik. Untuk mengetahui adanya Disiplin kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Adapun menurut Hasibuan (2010:194) ada beberapa indikasi semangat kerja yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan dan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra perusahaan. Perusahaan akan bangga dengan pegawai yang disiplin, baik waktu atau kinerja.

Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang diemban. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

Tabel 2.2 Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	<p>Kemampuan dan tujuan Kemampuan dan tujuan yang didapat dapat menunjang kedisiplinan dan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.</p>
	<p>Hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan panutan oleh para bawahannya</p>
	<p>adanya balas jasa yang baik Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.</p>
	<p>adanya keadilan dalam melakukan pekerjaan Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta.</p>
	<p>ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.</p>
	<p>adanya sanksi didalam perusahaan Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.</p>
	<p>adanya ketegasan pemimpin di dalam perusahaan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.</p>

	<p>Hubungan antara sesama pegawai Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.</p>
--	--

Sumber :Olahan Peneliti.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dapat mencapai kinerja pegawai yang baik adalah masalah penting bagi seluruh perusahaan. Namun, memperoleh kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini akan terjadi dengan menggunakan system penilaian manajemen yang baik. Setiap organisai baik pemerintah maupun perusahaan menginginkan agar oranisasinya dapat terus berkembang dengan baik. Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Dimana terdapat peningkatan secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang maksimal yang telah dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan job description yang telah ditentukan oleh organisasi.

Mangkunegara (2013:67) mengatakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan

Selain Itu Irianto dalam Edy Sutrisno (2016:171) berpendapat bahwa “Kinerja pegawai adalah Prestasi seseorang dalam melakukan tugas”.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan

Juni Priansa (2016:169) berpendapat “Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja Merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi”.

Kemudian Husnan (2010:122) mengemukakan penilaian prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar promosi misalnya Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayahnya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja.

Berikut ini ada beberapa cara yang dirangkum oleh peneliti dari beberapa ahli untuk memperkaya wawasan tentang kinerja adalah:

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- b. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- c. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- d. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat dan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
- e. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan.

- f. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik.
- g. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun perusahaan.
- h. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun bersumber dari perusahaan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal yang sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunega (2013:67) yang merumuskan bahwa:

Human performance	: ability + motivation
Motivation	: attitude + situation
Ability	: knowledge + skill

Mangkunegara (2013 :67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pimpinan dan karyawan yang

memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi superior, very superior dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2010:100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. Contextual/situasional factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Untuk mengetahui adanya kinerja yang rendah dalam

perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Adapun menurut Miner dalam buku Sutrisno (2011:172) ada beberapa indikasi kinerja yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan
Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan
Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
3. Waktu kerja
Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, erta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut..
4. Kerjasama
Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usahadari teman sekerjanya.

Indikator kinerja harus merupakan suatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari didalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Tabel 2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator
Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • kualitas hasil dalam pekerjaan • kuantitas hasil dalam pekerjaan • adanya ketepatan waktu dalam bekerja • adanya rasa ingin kerjasama dalam melakukan pekerjaan

Sumber : Olahan Peneliti.

Berdasarkan Tabel 2.3 diatas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu maupun instansi, Jika ingin berhasil dalam mencapai tujuan tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar didalam organisasi/instansi agar tujuan dapat diselesaikan. Perusahaan harus memiliki kualitas yang dihasilkan untuk mengukur kinerja, kuantitas yang dihasilkan agar

mencapai tujuan. Selain itu perusahaan harus memiliki ketepatan waktu kerja agar dapat melakukan suatu kegiatan terlaksana baik dan lancar dan pegawai memiliki kerjasama agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar agar tujuan perusahaan dapat terwujud.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel 2.4 Penelitian yang Relevan

Nama	Tahun	Hasil Penelitian	Penelitian
Rovinus Siburian	2013	Menunjukkan bahwa analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Medan (KIM). Hal ini dapat dilihat dari metode analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 4.875 + 0.610 X_1 + 0.106 X_2$. Dimana dnegan cara uji signifikan (uji-t) bahwa disiplin dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(7.958 > 1.679)$, kompetensi kerja dengan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $(2.181 > 1.679)$, sedangkan dengan uji signifikan model (uji-F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(61.236 > 4.057)$. hasil analisis menggunakan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.731 atau 73.1% yang berarti variabel terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin dan kompetensi kerja sisanya 27.9 dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk	“Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kawasan Industri Medan (KIM)”

		dalam model regresi penelitian ini	
Mimi Yanti Tampubolon	2018	Menunjukkan bahwa analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan. Hal ini dapat dilihat dari metode analisis regresi linier berganda yaitu $Y=7,023+0,018X_1+0,249 X_2$, dimana dengan cara uji signifikan (uji-t) bahwa semangat kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $(0,167 < 1,679)$, disiplin kerja dengan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $(4960 > 1,679)$, sedangkan dengan uji signifikan model (uji-F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(14,139 > 3200)$. Hasil analisis menggunakan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,381 atau 38,1% yang berarti variable terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu semangat kerja dan disiplin kerja sisanya 61,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.	“Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan
Lamro Dermawan Sipayung	2016	Menunjukkan bahwa analisis data dengan metode analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit	“Pengaruh Semangat Kerja Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah DR. Hadrianus Sinaga Pangururan

	<p>Umum Daerah DR. Hadrianus Sinaga Pangurusan Kabupaten Samosir. Hal ini dapat dilihat dari metode analisis regresi linier berganda yaitu $Y = -4,005 + 0,691X_1 + 0,087 X_2$, dimana dengan cara uji signifikan (uji-t) bahwa semangat kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $(7.074 < 1,6795)$ disiplin kerja dengan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $(1158 > 1,675)$, sedangkan dengan uji signifikan model (uji-F) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(28.632 > 3.176)$. Hasil analisis menggunakan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,529 atau 52,9% yang berarti variable terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu semangat kerja dan disiplin kerja sisanya 47.1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.</p>	<p>Kabupaten Samosir”</p>
--	--	----------------------------------

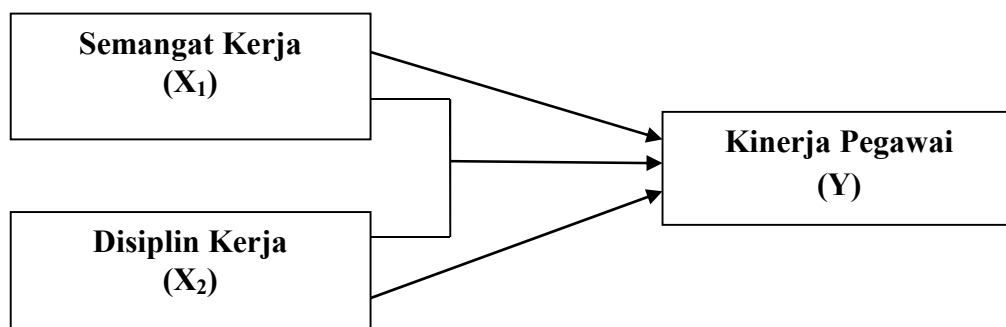
(Sumber : Olahan Peneliti)

2.3 Kerangka Berpikir

Peran manusia sebagai tenaga kerja merupakan hal yang mutlak dan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tenaga kerja merupakan faktor penggerak dan faktor pelaksanaan lain yang melaksanakan segala kegiatan perusahaan. Semangat kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud

adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Sumber: Olahan Peneliti

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh positif antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.
2. Adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.
3. Adanya pengaruh positif antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Telkom Batam yang beralamat di Jalan Jaksa Agung R Suprpto SH Sekupang Sungai Harapan Sekupang Kota Batam Kepulauan Riau 29422, Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2019.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya ataupun menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti yang memiliki populasi sebanyak 35 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Penelitian mengambil seluruh populasi yang ada di PT.Telkom Batam. Maka jumlah sampel dalam penelitian pada PT.Telkom Batam adalah 45 orang (Total Sampling).

3.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel :

- a. Variabel bebas (X1) :Semangat Kerja
- b. Variable bebas (X2) :Disiplin Kerja
- c. Variabel terikat (Y) :Kinerja

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian atau penjelasan dar materi yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa :

1. semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan bersama.
2. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukti karena adanya unsur paksaan.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubung dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi secara langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta bagian umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.
2. Kuesioner, yaitu memberikan angket yang berisi berbagai pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

3.5 Metode Pengukuran

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Linkert. Dalam Skala Linkert jawaban dari para responden akan diukur dengan menggunakan 5 tingkatan yang masing-masing mempunyai nilai 1-5.

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Linkert

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Sering (SS)	5
2	Sering (S)	4
3	Kadang-kadang (KK)	3
4	Tidak Pernah (TP)	2
5	Sangat Tidak Pernah (STP)	1

(Sumber: Sugiyono)

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, yang menjadi instrument penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.2. Lay Out Angket

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item
Semangat kerja (X1)	gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang di lakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, Maka semangat kerja lebih bersifat individual.	a. Terbentuknya produktivitas dalam bekerja	1,2
		b. tingkat absensi yang rendah	3,4
		c. suasana di lingkungan kerja yang mendukung	5,6
		d. perasaan aman dan nyaman dalam melakukan perkerjaan	7,8
Disiplin Kerja (X2)	Sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukti karena adanya unsur paksaan.	a. Kemampuan dan tujuan yang didapat dapat meneunjang kedisiplinan	1,2
		b. Hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai	3,4
		c. adanya balas jasa yang baik	5,6
		d. adanya keadilan dalam melakukan pekerjaan	7,8
		e. ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	9,10
		f. adanya sanksi didalam perusahaan	11,12
		g. adanya ketegasan pemimpin di dalam perusahaan	13,14
		h. hubungan pegawai	15,16
Kinerja Pegawai (Y)	adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya	a. kualitas hasil dalam pekerjaan	1,2
		b. kuantitas hasil dalam pekerjaan	3,4
		c. ketepatan waktu	5,6

	sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	d. dalam bekerja adanya rasa ingin kerjasama dalam melakukan pekerjaan	7,8
--	---	--	-----

Sumber:Olahan Peneliti.

3.7 Metode Analisis

3.7.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran atauoun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang

Metode deskriptif adalah suatu rumusann masalah yang berkenaan dengan pertanyaan keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, Karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument pebelitian yan valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan instrument yang reliebel adalah jika instrument digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji relianilitas dan validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS versi 24.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang diukur. Metode yang akan dilakukan untuk melakukan uji validitas adalah dengan

melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk “mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama”, Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan uji statistic cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika nilai cronbach alpha $> 0,60$

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut :

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS versi 24. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistic dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Metode regresi linier berganda digunakan karena jumlah variabel bebas dan variabel teikatnya lebih dari satu.

3.8.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara :

1. Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya Multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan

kesalahan menjadi tidak terhitung. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *Multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, Karena $VIF=1/tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t menentukan apakah variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat dinyatakan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_i = 0 ; i = 1,2$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0 ; i = 1,2$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Statistic uji yang digunakan pada uji t dengan menggunakan SPSS versi 24

Kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } t_{hitung} < t_{tabel} \alpha=5\%$$

$$H_a \text{ diterima jika } t_{hitung} > t_{tabel} \alpha=5\%$$

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas ,mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$H_0 : \beta_i = 0 ; i = 1, 2$$

$$H_1 : \beta_i \text{ tidak semua nol ; } i = 1, 2$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Statistic uji yang digunakan pada penguji simultan adalah uji f dengan menggunakan SPSS versi 24

Kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} > F_{tabel} \alpha=5 \%$$

$$H_a \text{ diterima jika } F_{hitung} < F_{tabel} \alpha=5\%$$

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Telkom Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, membantu proses pembelajaran guna untuk mencapai gelar sarjana S1 serta tambahan dalam meningkatkan kemampuan mengetik, menganalisis, dan berfikir ilmiah khusus berkaitan dengan semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi universitas HKBP Nommensen Medan, Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.