

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN TETAP PT. LG ELECTRONICS  
INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU**

*Oleh :*

**Lensi Gusti Prapti**

*Email : lensi.gustiprapti@gmail.com*

**Pembimbing : Drs. Kasmiruddin M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation and discipline of work on employee performance on permanent employees of PT. LG Electronics Indonesia Branch Office Pekanbaru partially and simultaneously. This study used questionnaires as a data gathering tool distributed to 37 employees at PT. LG Electronics Indonesia Branch Office Pekanbaru. The data from the questionnaire was further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 17.0 by performing validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, determination analysis ( $R^2$ ) and hypothesis test with  $t$  test (partial) and  $F$  (Simultaneous).*

*The results showed that the results of the first variable hypothesis testing is the provision of motivation to employee performance is  $t_{Hitung} (4.847) > t_{Table} (2.030)$ , meaning that the variable of motivation has a significant effect on employee performance. The second variable of work discipline on employee performance is  $t? (3.553) > t_{Table} (2.030)$ , work discipline variable significantly influence employee performance. Result of  $F$  test giving motivation and work discipline that is  $F$  arithmetic  $(20,145) > F$  table  $(3,28)$ , meaning giving motivation and work discipline simultant influence significantly to employee performance.*

*Keywords: Giving Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

- 1) Student of faculty social sciences and political science, University Of Riau*
- 2) Supervisor Lecture of faculty social sciences and political science, University Of Riau.*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentunya didirikan untuk memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset/kekayaan yang paling berharga dalam organisasi/perusahaan dibandingkan dengan sumberdaya yang lain (modal, bahan baku, mesin, metode maupun yang lainnya). Oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan maksimal akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik pada perusahaan (Veitzal Rivai, 2004).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja individu karyawannya, yang mana perusahaan akan berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja itu sendiri adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka perusahaan harus melihat pada motif dan keinginan yang ada pada

diri karyawan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan. Pemenuhan kebutuhan tersebut diperoleh dari adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan perusahaan. Pemberian motivasi itu sendiri adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya menciptakan kepuasan (Hasibuan,2008).

Pemberian motivasi sangatlah penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan serta mendorong karyawan tersebut untuk lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu melihat kepada kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Hal tersebut dapat berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, maupun kebutuhan akan sosial ( Mc. Clelland dalam Wijono, 2010)

Menurut Hessel (2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya perusahaan, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dapat diketahui bahwa selain pemberian motivasi yang ada pada perusahaan, sikap disiplin kerja karyawan juga penting bagi suatu perusahaan yang mana nantinya akan membantu perusahaan sesuai pada

tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja itu sendiri adalah mengacu kepada kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan (Veithzal Rivai, 2005). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk (Edy sutrisno,2009). Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Anoraga,2006).

Menurut Dharma (2003) juga menjelaskan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah Kehadiran karyawan setiap hari (Absensi), Ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal ,dan ketaatan karyawan terhadap peraturan. Jurnal penelitian oleh Yoga Arsenda (2013) yaitu dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Bappeda Kota Malang, menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa disiplin kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Malang.

Jurnal penelitian oleh Fajar Kurniadi (2012) yaitu dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Apotek Berkah berdasarkan hasil koefisien korelasi berganda(R) adalah sebesar 0,86, yang mana menunjukkan keeratan hubungan yang sangat kuat. Dimana Kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sebesar 74,5% dan faktor lainnya seperti pendidikan dan latihan. Sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian oleh Vera Helen (2016) yaitu dengan judul Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan juga mengatakan bahwa variable bebas Pemberian motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat Kinerja Karyawan., serta Pemberian Motivasi dan Disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Mc Clelland dalam Wijono (2010) menyatakan bahwa ada 3 kebutuhan menjadi kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan keburuhan akan sosial. Namun yang menjadi pengukuran dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi, yang mana dapat dijadikan sebagai pengukuran variabel pemberian motivasi , diantara kebutuhan akan prestasi tersebut yaitu adalah pemberian pekerjaan yang memiliki tantangan, pemberian tugas yang bertanggung

jawab, pemberian penilaian prestasi, dan pemberian umpan balik, yang mana keempat indikator tersebut akan menjadi penelitian nantinya. Menurut Hadad Nawawi (1998) yang menjadi indikator disiplin kerja karyawan yaitu diantaranya adalah disiplin waktu, disiplin tugas dan disiplin tingkah laku, yang mana ke tiga indikator tersebut akan menjadi penelitian nantinya. Sedangkan menurut Dharma (2004) pengukuran didalam kinerja dapat ditentukan atas dasar indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, yang mana ketiga indikator tersebut juga akan menjadi bahan untuk penelitian nantinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap Pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

“Bagaimana Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Karyawan Tetap Pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru)”.

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian :**

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT. LG *Electronics*

Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.’

## **2. Manfaat penelitian**

Dari uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta bermanfaat untuk pendidikan akademis serta pengaplikasian kajian teori-teori yang ada dibidang sumber daya manusia.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang

pengaruh antara Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.

4. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini juga diharapkan sebagai masukan untuk perkembangan untuk perkembangan bagi PT LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru kedepannya.

### **D. Kerangka Teori**

#### **1. Motivasi**

Motivasi dalam bahasa Inggris disebut “*motivation*” yang berasal dari bahasa Latin *movere* yang dimaksud dengan “menggerakkan” (Steers &Potter, dalam Wijono, 2010). Dalam artian seseorang akan melakukan sesuatu (bergerak) jika didasari oleh kehendak atau keinginan tertentu. Kehendak atau keinginan itu dapat pula dikatakan motif atau yang mengakibatkan munculnya perilaku.

Motivasi adalah merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan yang mana didalamnya terkandung unsur membangkitkan, mengarahkan,

menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi penting karena dengan adanya motivasi tersebut diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Memotivasi tentunya bukan hal yang mudah bahkan sangat sulit, karena dalam hal ini pimpinan akan sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasilpekerjaannya itu ( Vera Helen, 2016)

#### ➤ **Pemberian Motivasi**

Didalam melaksanakan pemberian motivasi agar berjalan secara maksimal dan sesuai tujuan perusahaan, hendaknya pemberian motivasi dilaksanakan dengan mempunyai tujuan-tujuan yang jelas. Menurut Pidarta (2007) tujuan pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada pegawai-pegawai agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Adapun secara rinci menurut Hasibuan (2010) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

4. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan;
5. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
6. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Adapun menurut Mc Clelland dalam Wijono (2010) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yang mana dapat dijadikan sebagai pengukuran variabel pemberian motivasi, yaitu:

- a. Need for achievement (kebutuhan akan prestasi)

Dari teori mengenai kebutuhan akan prestasi Mc.Clelland mengemukakan bahwa upaya yang dilakukan seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada karyawan yaitu memiliki ciri-ciri diantaranya:

### **1. Pemberian pekerjaan yang memiliki tantangan**

Pekerjaan yang memiliki tantangan merupakan pekerjaan yang cenderung memiliki resiko yang tinggi, cenderung menetapkan masalah-masalah yang sulit dan mampu memperhitungkan resiko guna mencapai tujuan yang diharapkan

### **2. Pemberian tugas yang bertanggung jawab**

Pemberian tugas yang bertanggung jawab dapat diketahui dari seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi merasa dirinya bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya, dan akan cenderung suka memikul tanggung jawab yang tinggi untuk memecahkan masalah.

### **3. Pemberian Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi adalah proses dimana suatu perusahaan melakukan evaluasi atau menilai secara keseluruhan prestasi kerja karyawan. Dimana penilaian prestasi akan dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang hasil kerja yang telah dicapai

### **4. Pemberian umpan balik**

Umpan balik kerja merupakan suatu informasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berkenaan dengan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, yang mana berkaitan dengan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan, bagaimana hasil yang telah dicapai karyawan, dan apa yang perlu diperbaiki. Maka biasanya karyawan yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi akan sangat menilai umpan balik kerja (*Feedback*) guna untuk melihat sejauh mana karyawan bertindak tepat dan sesuai tujuan perusahaan

- b. Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan social)

Orang-orang dengan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi ialah orang-orang berusaha mendapatkan persahabatan. Mereka tidak menghendaki situasi konflik antar pekerja maupun antara atasan dan bawahan. Kebutuhan ini sebenarnya mempunyai tujuan untuk lebih meningkatkan hubungan interpersonal antara manajer dengan karyawan dalam konteks keseluruhan organisasi. Dengan kata lain hubungan kerjasama antara manajer dengan para karyawan akan tercipta dalam suasana yang penuh dengan kehangatan dan kondusif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Wijono, 2010).

Pemimpin harus berusaha agar karyawan dalam suatu organisasi yang dipimpinnya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, pencapaian tujuan organisasi membutuhkan suatu *human relations* yang baik (Yuningsih, 2011).

- c. Need for Power (dorongan untuk mengatur/kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan berkuasa ialah adanya keinginan yang kuat untuk mengandalkan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain (Munandar, 2001). Hal ini memiliki dampak negatif jika keinginan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain demi kepentingan pribadinya. Dan akan berdampak positif jika motif kekuasaannya lebih memainkan peran dalam meningkatkan organisasi. McClelland (1970) mengatakan bahwa

seorang manajer yang memegang tanggung jawab pengadministrasian sebuah organisasi mau tidak mau terpaksa menggunakan kekuasaannya terhadap karyawan yang prestasinya kurang baik (Wijono, 2010). Orang dengan kebutuhan untuk berkuasa yang besar menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu menjadi tanggung jawab untuk itu seorang pimpinan perlu memperhatikan dan memahami perilaku bawahan, harus berbuat dan berperilaku realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda, pemberian motivasi mengacu pada orang, harus dapat memberi keteladanan. Semua itu perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan.

## 2. Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2007).

Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para karyawan untuk mematuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Standar perilaku tersebut tentunya dilakukan oleh suatu perusahaan guna untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, seperti (1) Kehadiran karyawan setiap hari, (2) Ketepatan jamkerja, (3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, dan (4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan (Dharma, 2003). Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Hadad Nawawi (1998) terdapat indikator dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

### **1. Disiplin Waktu**

Disiplin waktu adalah suatu sikap kegiatan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap berbagai peraturan tentang jam masuk dan jam pulang, serta pemanfaatan jam-jam kerja lainnya.

### **2. Disiplin Tugas**

Disiplin tugas adalah suatu sikap ketaatan yang diajukan oleh karyawan terhadap berbagai ketentuan yang berhubungan dengan tugas, seperti memenuhi ketentuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

### **3. Disiplin tingkah laku**

Disiplin tingkah laku adalah suatu sikap yang berlaku baik dikantor maupun diluar kantor terutama sekali dalam melayani masyarakat sehingga terlihat tata krama dan sopan santun.

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan guna mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Untuk mencapai hasil disiplin yang baik maka perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik dalam diri setiap karyawan. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Widjaja (1986), menyatakan bahwa “Disiplin adalah unsur yang penting yang mempengaruhi prestasi dalam organisasi. Tidak ada organisasi yang berprestasi lebih tinggi tanpa melaksanakan disiplin dalam derajat yang lebih tinggi.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka

para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004). Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004).

#### ➤ Mengukur Kinerja Karyawan

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Adapun menurut Dharma (2004) pengukuran didalam kinerja dapat ditentukan atas dasar indikator sebagai berikut :

a) **Kuantitas**, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

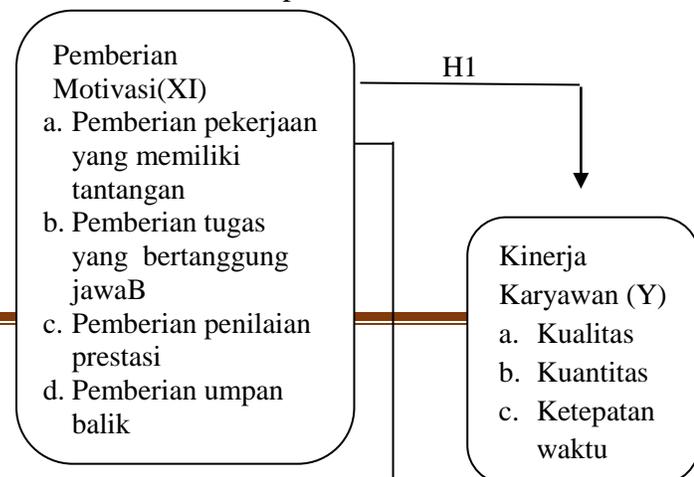
Pengukuran Kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan. Sedangkan menurut Wilson dan heyel (1987), kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja, penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

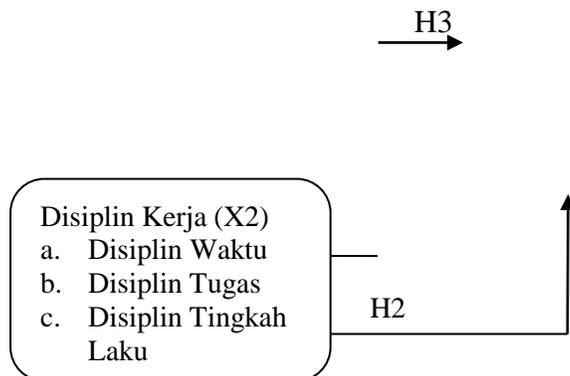
b) **Kualitas**, yaitu mutu yang harus dihasilkan ( baik tidaknya), yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Sedangkan menurut Wilson dan heyel (1987), kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan/ pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

c) **Ketepatan waktu**, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### E. Kerangka Pemikiran

Variabel Independen





**Gambar: Kerangka Pemikiran**

## F. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian. (Burhan, 2011). Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu :

Ha 1 : Di duga ada pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan

Ha 2 : Di duga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Ha 3 :Di duga pemberian motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## G. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Riau, No. 2D-E, Kelurahan Tampan Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

### 2. Jenis Dan Sumber Data

Dalam pelaksanaa penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### b. Data primer,

Data primer yaitu yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian dan yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah pimpinan, staff serta responden yang dijadikan sebagai sampel. Data primer berisi pernyataan/pertanyaan yang dilengkapi dengan usia, status, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, posisi jabatan dan jawaban dari pernyataan tentang pemberian motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### c. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki perusahaan dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah jadi oleh perusahaan atau lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian. Meliputi sejarah berdirinya perusahaan, data perkembangan penjualan perusahaan, data jumlah karyawan dan absensi karyawan, data konsumen perusahaan yang diperoleh dari PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.

## H. Populasi dan Sampel

a. Populasi  
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. LG *Electronics* Indonesia kantor cabang Pekanbaru, yaitu berjumlah 37 karyawan.

b. Sampel  
Dengan diketahuinya jumlah populasi, maka pengambilan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan sensus. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi tidak terlalu banyak, yaitu hanya 37 responden. Oleh karena itu, seluruh populasi dijadikan sampel yaitu karyawan tetap PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. Adapun yang menjadi informan dari pihak perusahaan adalah manager dalam perusahaan itu sendiri

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pemilihan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah berdasarkan permasalahan yang dikaji. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah sebagai berikut :

a. Wawancara  
Wawancara dilakukan yaitu dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan yang dapat memberikan informasi sesuai

dengan masalah yang diteliti. Informan tersebut meliputi adalah pemimpin PT. LG *Electronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.

b. Kuesioner  
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini akan diberikan kepada 37 orang karyawan PT. LG *Elektronics* Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.

#### 5. Teknik Analisis Data

Pengukuran Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Tetap PT. LG *Electronics* Indonesia kantor cabang Pekanbaru adalah dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, analisis linear berganda, uji t dan uji F. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan anaalisis deskriptif.

#### 6. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mengidentifikasi suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari

*corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan.

## 7. Uji Reliabilitas

Menurut Wothen (1993), reliabilitas merupakan pengukuran stabilitas, ketegantungan dan kepercayaan serta konsistensi suatu test dalam mengukur hal yang sama di waktu yang berbeda. Dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, uji reliabilitas dapat menunjukkan akurasi dan ketepatan dari suatu pengukuran. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji Statistik Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Dimana suatu pertanyaan dikatakan mempunyai reliabilitas jika alpha cronbach positif dan tidak boleh negatif, serta hasil perhitungan  $\geq 0,6$  (Sarwono, 2012)

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Deskriptif Pemberian Motivasi PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru

Pemberian Motivasi pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru yaitu jumlah skor responden

dari 14 butir pernyataan pada variabel Pemberian Motivasi adalah 1781 termasuk dalam kategori baik atau sesuai, yang berada pada interval 1512 – 1867. Namun dari keempat dimensi tersebut terdapat satu dimensi yang memiliki skor terendah, yaitu pemberian pekerjaan yang memiliki tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan belum efektif memberikan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan kepada karyawan, pimpinan perusahaan belum efektif memberikan pekerjaan yang membangkitkan keinginan karyawan mencapai tugas diatas target, dan pimpinan perusahaan belum efektif memberikan pekerjaan yang membangkitkan keberanian karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan tugas.

### 2. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru

Disiplin Kerja pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru yaitu jumlah skor responden dari 9 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dengan total skor adalah 1444, yang mana termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat sesuai, yang berada pada interval 1401 – 1667. Dari ketiga dimensi tersebut, terdapat satu dimensi yang memiliki skor terendah, yaitu disiplin tugas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru masih belum efektif menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan,

karyawan belum efektif melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan dan karyawan belum optimal melaksanakan tugas sesuai dengan arahan pimpinan.

### **3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru**

Kinerja Karyawan pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru yaitu jumlah skor responden dari 9 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dengan total skor adalah 1433, yang mana hal ini termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat sesuai, yang berada pada interval 1401 – 1667. Dari ketiga dimensi tersebut, terdapat satu dimensi yang memiliki skor terendah, yaitu ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru masih belum efektif bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, sesuai dengan hasil yang ditetapkan, dan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelilitan pada PT. LG Electronics Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru dapat diketahui beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pemberian motivasi yang diberikan perusahaan sesuai pada masing-masing bidang karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian

terbukti bahwa pemberian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu melalui pengujian hasil uji t.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan disiplin kerja yang baik dan meningkat yang dimiliki karyawan akan dapat membentuk kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang juga meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pengujian analisis linier sederhana dan uji parsial/uji t.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel independen ( pemberian motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( kinerja karyawan ). Selain itu pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji analisis linier berganda, uji F/simultan.

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengefektifkan pemberian motivasi kepada karyawan pimpinan dapat memperbaiki dengan

meningkatkan pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki tantangan, yaitu dengan cara pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan, memberikan pekerjaan yang dapat membangkitkan semangat karyawan, dan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang dapat membangkitkan keberanian dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas.

2. Untuk mengefektifkan disiplin kerja kepada karyawan, pimpinan dapat memperbaiki dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap disiplin tugas, yaitu dengan cara karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar perusahaan, karyawan dalam bekerja sesuai dengan target perusahaan, dan karyawan dalam bekerja sesuai dengan arahan pimpinan perusahaan.
3. Untuk mengefektifkan Kinerja karyawan, pimpinan perusahaan dapat memperbaiki dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam ketepatan waktu, yaitu dengan cara karyawan bekerja sesuai dengan waktu, karyawan bekerja dengan hasil sesuai waktu, dan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

#### Daftar Pustaka

Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal: 34-45  
Anoraga Pandji, 2006. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.  
Aji, Kusuma, Dini. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan*

*Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi

Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns (Studi Kasus : Bappeda Kota Malang*. Dalam Jurnal Ilmu Ekonomi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis).

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Edy sutrisno, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama, kencana prenada media group, Jakarta.

Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

Hasibuan, Malayu S.P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko. T.H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE

Helen, Vera. 2106. *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Posindo (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru*. Dalam Jurnal Jom Fisip, Vol. 3 No.2, Oktober 2016.

Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga.

Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada*

- Apotek Berkah. Dalam Skripsi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. Hal 319-348.
- Nawawi, Hadad, 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Cet. Ke-8.
- Nugroho, Bambang. 2006. *Reward dan Punishment*. Bulletin cipta karya, departemen pekerjaan umum edisi no 6/IV/ juni 2006.
- Pidarta, 2007. <http://teori-mgt-ian.blogspot.co.id/2011/01/tujuan-motivasi.html> (21/12/2016 10:26)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pt Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai Veithzal dan Basri. 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sumarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal MSDM (1)
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju. Hal: 214-222
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Aditama.
- Suharto dan Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Profinsi Jawa Tengah*. Jurnal Bisnis. Vol 1, No 1.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM ( Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*, Cetakan satu, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. Hal: 19-57 dan hal; 65-95.
- Widjaja, A.W. 1986. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan: Edisi Pertama*. Bandung: Akademika Pressindo.
- Wibowo, 2010. (<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/motivasi-kerja-menurut-para-ahli.html>) (21/12/2016 10:26)
- Yusnita, Jihan, 2011. *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum*. Dalam jurnal Manajemen Dakwah. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Yuningsih. 2011. *Pengaruh Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Sukadana*. Dalam Jurnal *Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No.2, Januari 2011 hal: 191-205.