

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cilpan Finance Tangerang II

Roni Fadli¹, Sri Mulyani², Setianingsih³

^{1,2,3}*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang*

E-mail : roni.unpam@gmail.com

Article Informations

Received:
(23-06-2022)

Accepted
(23-07-2022)

Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

*Motivation,
Discipline, and
Performance*

Abstrak

The purpose of this study is to determine the effect of compensation and motivation on turnover intention at PT. Bina Putra Makmur Nusantara. This study uses quantitative methods, with a population size of 51 respondents with saturated sampling type, namely all employees at PT. Bina Putra Makmur Nusantara. Collecting data using a questionnaire distributed to employees of PT. Bina Putra Makmur Nusantara. The collected data was then analyzed using Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Simple Linear Regression Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination Test and Hypothesis Testing with the help of SPSS Version 25 program. Compensation variables have a negative effect on performance at PT. Bina Putra Makmur Nusantara, based on the results of an analysis of the influence of factors that influence turnover intention, shows $t_{count} < t_{table}$, namely $-2.720 < 2.009$, $sig\ 0.009 < probability\ 0.05$. Motivation variable has a positive and significant effect on performance at PT. Bina Putra Makmur Nusantara, motivation variable has the most dominant influence on performance with $t_{count} > t_{table}$, which is $4.652 > 2.009$, and $sig\ 0.000 < probability\ 0.005$. Compensation and motivation variables together and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT. Bina Putra Makmur Nusantara, because the f_{count} is greater than the f_{table} value, namely $137,048 > 3.19$ with a significant level of < 0.05 , which is 0.000 .

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara.

Menurut Suntoro (1999:12) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja itu sendiri akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Untuk sisi internal

menyangkut dalam diri pribadi karyawan tersebut, komitmennya dalam organisasi dan keyakinan akan kemampuannya untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan mencapai keberhasilan yang oleh Bandura dan Syahirudin (2012:1) itu disebut kinerja. Sedangkan dari sisi eksternal dipengaruhi oleh Motivasi yang diciptakan oleh lingkungan tempat mereka berkerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan HRD PT. Clipan Finance Tangerang II beliau menuturkan mengingat banyaknya permintaan akan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu para karyawan harus memahami betul tugas yang harus dikerjakan dan diberikan reward yaitu motivasi dari perusahaan seperti gaji, fasilitas, insentif dan yang lainnya sehingga karyawan terpacu dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Namun permasalahan yang ada di PT Clipan Finance Tangerang yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan, hal ini dapat kita lihat dari data absensi karyawan pada tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada PT Clipan Finance Tangerang II

| Tahun | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Cuti | Jumlah |
|-------|-----------------|------|-------|------------------|------|--------|
| 2019 | 50 | 10 | 9 | 18 | 10 | 47 |
| 2020 | 50 | 12 | 13 | 23 | 14 | 62 |
| 2021 | 50 | 16 | 17 | 32 | 24 | 89 |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan data diatas jumlah kehadiran tanpa keterangan karyawan PT Clipan Finance Tangerang II dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Tingginya angka ketidakhadiran ini juga berdampak pada beban kerja karyawan lainnya, pekerjaan karyawan yang tidak masuk akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya.

Metode Penelitian

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi

penelitian adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 51 orang yang bekerja PT. Clipan Finance Tangerang II, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan. Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Clipan Finance Tangerang II. Menurut Sugiyono (2018:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah random sampling dimana seluruh karyawan yang bekerja di PT. Clipan Finance Tangerang II yang berjumlah 51 orang diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Winardi (2015:322) "Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas".

Menurut Effendi yang dikutip oleh Manullang (2015:193) mengemukakan bahwa "Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki". Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu:

1. Motivasi langsung (direct motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Abraham Maslow dalam Suwatno dan Priansa (2016:177) antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)
Kebutuhan mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.
2. Kebutuhan rasa aman (Safety and Security Needs)
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial (Social Needs)
Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan penghargaan (Esteem or Status Needs)
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs)
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kewajiban yang ada dalam suatu perusahaan dan harus diikuti oleh karyawan dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada lingkup perusahaan disiplin kerja merupakan hal yang paling mendasar bagi terwujudnya kinerja karyawan yang optimal sehingga disiplin kerja menjadi parameter yang mendasar bagi karyawan yang akan menjalankan pekerjaannya secara produktif.

Menurut Malayu S.P (2017:193), “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Keith Davis dalam kutipan Mangkunegara (2015:129), “mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Jika dilihat dari definisi diatas maka penulis simpulkan bahwa disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dikenakan sanksi bagi karyawan yang melanggar.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:195), bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

d) Sanksi Hukuman

Sanksi ini merupakan sanksi atas kesalahan yang diberikan dijalankan dengan baik sesuai tanpa memihak serta dengan ketentuan yang berlaku.

e) Penegasan

Merupakan perlakuan yang tidak memihak serta diperlukan dalam menjaga hubungan organisasi.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa didukung oleh kinerja yang baik tentunya sebuah organisasi tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2017:3) "Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan". Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Menurut Colquitt (2017:2) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi". Sedangkan Menurut Cascio (2017:693) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian".

Menurut Gibson (2017:374) mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas". Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dari pendapat diatas, dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya diperoleh untuk memajukan tujuan organsasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Faisal Amir (2015:5) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu prose yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Ada beberapa indikator yang diperlukan diadakan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kehadiran

Seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dituntut dalam hal kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi patokan utama dalam melihat potensi kinerja para bawahnya. Bila kehadirannya kurang baik maka dipastikan kinerja karyawannya kurang baik.

2. Partisipasi Kerja

Partisipasi yang diberikan dalam bentuk kinerja untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

3. Keefektifan

Merupakan seorang karyawan atau bawahan harus mempunyai keefektifan dalam bekerja, karena hal tersebut dapat memajukan perusahaan atau oraganisasi yang mereka tempati dalam bekerja.

4. Ketelitian

Seorang karyawan harus teliti dalam bekerja, karena ketelitianlah yang menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi maju atau besar, karena kinerjanya melakukan pekerjaan dangan hati-hati dana maksimal dalam proses oprasional dalam perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan.

5. Kepuasan Kerja

Sangat berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, maka kepuasan kerja itu dapat terlaksana. Bila para karyawannya merasa puas dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan maka sudah dipastikan hasil yang didapat perusahaan sesuai yang diharapkan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.630 | 1.919 | | 1.370 | .177 |
| Motivasi Kerja | -.266 | .098 | -.246 | 10.577 | .009 |
| Motivasi Kerja | 1.174 | .101 | 1.126 | 10.577 | .000 |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear beranda pada tabel diatas, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,630 - 0,266X_1 + 1.174X_2 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi ialah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .922 ^a | .851 | .845 | 3.016 |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,851 hal ini berarti 85,1% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) disiplin (X2) sedangkan sisanya 14,9% kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti misalnya gaya kepemimpinan, stress kerja, budaya organisasi dan lain lain.

Tabel 4 diatas juga menunjukkan hasil pengujian secara parsial, yakni perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diketahui bahwa nilai thitung dari nilai residual n-2 yaitu sebesar 51-2=49 ; 0,025 maka pengaruh dari masing-masing variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai t diketahui bahwa:

1. Variabel motivasi (X1) adalah thitung < ttabel yaitu sebesar -2,720 < 2,009, sig 0,009 < probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Artinya tidak adanya pengaruh antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y).
2. Variabel disiplin (X2) adalah thitung > ttabel yaitu sebesar 11.602 > 2,009, sig 0,000 < probabilitas 0,05, maka disimpulkan bahwa H2 diterima yang mana adanya pengaruh antara disiplin (X2) terhadap kinerja (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mencari hubungan antar 2 variabel atau lebih dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan di cari hubungannya. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variable yaitu motivasi (X1) dan disiplin (X2), sedangkan dependent variable adalah kinerja (Y). Adapun hasil uji f ialah sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi (t)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2493.493 | 2 | 1246.747 | 137.048 | .000 ^b |
| | Residual | 436.663 | 48 | 9.097 | | |
| | Total | 2930.157 | 50 | | | |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas variabel bebas secara statistik dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$. Dan variabel bebas secara statistik dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$.

Signifikan 5% menunjukkan bahwa $k=2$ (kompensasi dan motivasi) dimana $n = 51 - 2$ sehingga $n = 49$ sehingga didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,19. Dengan demikian, diperoleh nilai Fhitung sebesar 137,048. Karena Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu $137,048 > 3,19$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan disiplin (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data, maka simpulan atas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Clipan Finance Tangerang II, yaitu :

1. Variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pada PT. Clipan Finance Tangerang II, berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan thitung $<$ ttabel yaitu $-2,720 < 2,009$, sig $0,009 <$ probabilitas $0,05$.
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Clipan Finance Tangerang II, Variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan thitung $>$ ttabel yaitu sebesar $4,652 > 2,009$, dan sig $0,000 <$ probabilitas $0,005$. Sehingga dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai dapat meningkat. Karena nilai thitung faktor motivasi paling tinggi disbanding nilai thitung faktor kompensasi.
3. Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada PT. Clipan Finance Tangerang II, karena fhitung lebih besar dari nilai ftabel yaitu $137,048 > 3,19$ dengan taraf signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000$.

Daftar Pustaka

Abdurrahman, Ali, Sambas dan Somantri Ating."Dasar-Dasar Metode Statistika" Cetakan pertama. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2011.

Bandung.

Dessler, Gary. Sumber Daya Manusia, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: (2004) PT. Indeks. Judul asli Human Resource Managemen .(2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey.

Hadari Nawawi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang kompetitif", Gajah Mada University Press, 2005

Hasibuan, H. Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", CV. Haji Mas Agung, Jakarta, 2002.

Hasibuan, Malayu SP, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, Cetakan ke 6, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008

Jakarta: PT Interpratama Mandiri

Kaliri. 2008. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri Di Kabupaten Pematang. Program Magister Manajemen Pendidikan. Tesis. Universitas Negeri

Semarang.

- Kertajaya, Hermawan, 2013, prinsip-prinsip Organisasi, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Malahayati. 2010. I'M The Boss. Jogja Bangkit Publisher. Yogyakarta. Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT. Remaja Rosda Karya, Bandung 2008.
- Manullang, M , Marihot Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta, 2008.
- Mondy, R. Wayne. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Kesepuluh Jilid 1, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Mu'min abdullah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia berwawasan Keislaman". Cetakan pertama, Yogyakarta: Grafindo Litera Media
- Nawawi, Hadari. Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: (2005) Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Ismail. 21010. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personal. Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta, 2006
- Notoatmojo Soekidjo 2009, "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta, PT. Rineka Cipta 2009.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, "Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan", Cetakan ke Delapan, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000
- R. Wayne Mondy, Manajemen SDM Jilid 1 Edisi 10, Erlangga PT. Gelora Aksara Pratama, 2000
- Riduwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Edisi Kedua. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Human Resources Management, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Sadili, Samsudin. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi kedua, CV, Pustaka Setia, Bandung, 2006
- Sedarmayanti, Apu. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju, 2009
- Sondang, P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ke 15, edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Sugiyono, Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama, Penerbit CV. AlphaBeta, Bandung, 1995
- Veithzal Rivai "Manajemen Sumber Daya Manusia Islami", PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007 Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.