



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE

Mega Indah Edityawati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
meganugraha182@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Bogor 1. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survey berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 71,40% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 28,60% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Bogor 1. Adapun variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Bogor 1.

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

Abstract

Human Resources (HR) is an important asset to support the success of an organization. The importance of human resources needs to be realized by all levels of management in the company. The purpose of this study is to determine and analyze the Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance of PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bogor Branch 1. The type of research used is quantitative research with a survey method approach in the form of data collection using questionnaires. Sample selection is carried out using saturated sampling techniques. The sample amounted to 50 respondents, using multiple linear regression analysis. The regression test results showed that 71.40% of employee performance factors could be explained by compensation, motivation and work discipline while the remaining 28.60% were explained by other factors not studied in this study. While the results of the F test show that simultaneously the variables of compensation, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. The results of the t test show that the variables of compensation, motivation have a significant effect on the Employee Performance of PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bogor Branch 1. The work discipline variable does not have a significant effect on the Employee Performance of PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bogor Branch 1.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

(* Corresponding Author : Mega Indah Edityawati, Meganugraha182@gmail.com, 0811108831

INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1 merupakan kantor cabang dengan segmentasi kendaraan roda dua, tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil pra survey di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1 masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja organisasi ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan dengan staff HRD pada tanggal 17 Februari 2018 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1 periode 2015 & 2016 masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya pembiayaan kendaraan roda dua, rendahnya kinerja karyawan di sebabkan tindakan karyawan yang kurang mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan atau kurangnya kedisiplinan, dan tingginya tingkat turn over karyawan akibatnya pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat penurunan dan kenaikan pembiayaan kendaraan roda dua secara fluktuatif yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1.

Oleh karena itu, penulis menduga bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1".

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2016:6).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika dibawah ini.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji

asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| NO | PERNYATAAN | r_{hitung} | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|--------------------------------|--------------|----------|---------------------------------|
| 1 | Gaji | 0.493 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 2 | Upah | 0.559 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 3 | Bonus | 0.719 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 4 | Insentif | 0.702 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 5 | Program Asuransi | 0.615 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 6 | Program Pensiun | 0.750 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 7 | Bayaran Saat Tidak Masuk Kerja | 0.756 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kompensasi valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| NO | PERNYATAAN | r_{hitung} | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|----------------------------|--------------|----------|---------------------------------|
| 1 | Kebutuhan bertahan hidup | 0.583 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 2 | Kebutuhan rasa aman | 0.756 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 3 | Kebutuhan social | 0.509 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 4 | Kebutuhan penghargaan | 0.544 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 5 | Kebutuhan aktualisasi diri | 0.669 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kompensasi valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| NO | PERNYATAAN | r_{hitung} | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|----------------------|--------------|----------|---------------------------------|
| 1 | Tujuan dan kemampuan | 0.737 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 2 | Teladan pimpinan | 0.731 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 3 | Balas jasa | 0.546 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 4 | Keadilan | 0.698 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 5 | Pengawasan melekat | 0.701 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 6 | Sanksi hukuman | 0.641 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 7 | Ketegasan | 0.649 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 8 | Hubungan kemanusiaan | 0.570 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan disiplin kerja valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| NO | PERNYATAAN | r_{hitung} | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|-----------------|--------------|----------|---------------------------------|
| 1 | Kualitas | 0.670 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 2 | Kuantitas | 0.796 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 3 | Ketepatan waktu | 0.857 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 4 | Efektivitas | 0.706 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |
| 5 | Kemandirian | 0.725 | Valid | Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$ |

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,300 sehingga semua item pernyataan kinerja karyawan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

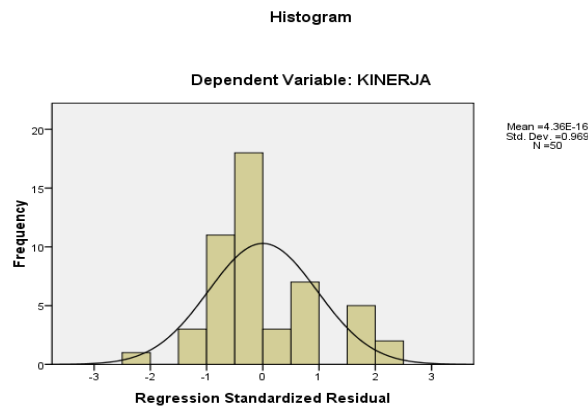
| NO | VARIABEL | Cronbach α | SIMPULAN | KETERANGAN |
|----|------------------|-------------------|----------|--------------------------------|
| 1 | Kompensasi | 0.876 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,6$ |
| 2 | Motivasi | 0.814 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,6$ |
| 3 | Disiplin Kerja | 0.883 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,6$ |
| 4 | Kinerja Karvawan | 0.897 | Reliabel | Karena Cronbach $\alpha > 0,6$ |

Semua nilai cronbach α diatas 0,600 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

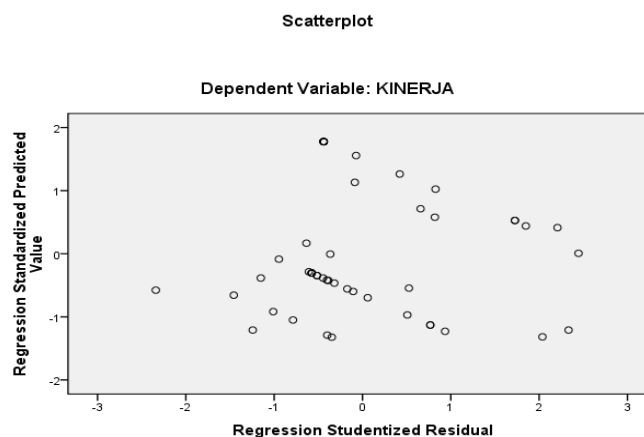
Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol

pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

| VARIABEL | COLLINEARITY STATISTICS | | | |
|----------------|-------------------------|----------|-------|----------|
| | TOLERANCE | | VIF | |
| | HASIL | SIMPULAN | HASIL | SIMPULAN |
| Kompensasi | 0.334 | > 0,1 | 2.998 | < 10 |
| Motivasi | 0.236 | > 0,1 | 4.237 | < 10 |
| Disiplin Kerja | 0.302 | > 0,1 | 3.312 | < 10 |

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.676 | 1.858 | | .902 | .372 | |
| | KOMPENSASI | .184 | .089 | .273 | 2.064 | .045 | .334 2.998 |
| | MOTIVASI | .627 | .175 | .563 | 3.581 | .001 | .236 4.237 |
| | DISIPLIN_KERJA | .046 | .097 | .065 | .471 | .640 | .302 3.312 |

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 1.676 + 0,184X_1 + 0,627X_2 + 0,046X_3$$

Yang berarti bahwa :

1. Konstanta sebesar 1,676 yang berarti jika variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel kinerja hanya sebesar 1,676.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 0,184 yang berarti jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,184 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,627 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel kompensasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,627 satuan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,046 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,046 satuan.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini

menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 259.225 | 3 | 86.408 | 41.728 | .000 ^a |
| | Residual | 95.255 | 46 | 2.071 | | |
| | Total | 354.480 | 49 | | | |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 41,728 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,810. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 41,728 >$ dari $F_{tabel} = 2,810$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1.

3. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .855 ^a | .731 | .714 | 1.43902 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,714 atau 71,4%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1 sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kondisi kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

| VARIABEL | T | | Sig. | | KESIMPULAN |
|----------------|--------------|-------------|-------|----------------|------------------------------|
| | t_{hitung} | t_{tabel} | Hasil | $\alpha = 5\%$ | |
| Kompensasi | 2.064 | > 2,013 | 0.045 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Motivasi | 3.581 | > 2,013 | 0.001 | < 0,05 | Berpengaruh signifikan |
| Disiplin Kerja | 0.471 | < 2,013 | 0.640 | > 0,05 | Tidak berpengaruh signifikan |

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,013. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 karena t_{hitung} (2,064) > t_{tabel} (2,013) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.

2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 karena $t_{hitung} (3,581) > t_{tabel} (2,013)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak.
3. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 karena $t_{hitung} (0,471) < t_{tabel} (2,013)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H_0 diterima.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, terdapat dua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1.

Tidak berpengaruhnya variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 kemungkinan besar disebabkan karena umumnya karyawan memang tidak mengacu hanya pada disiplin kerja dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan hal lainnya dibandingkan disiplin kerja. Bagi karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1, Disiplin kerja tidak begitu penting. Bagi mereka jauh lebih penting produktivitas atau hasil kerja yang akan menjadi motivasi untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil tanggapan responden atas variabel Disiplin Kerja terdapat nilai angka penafsiran terkecil yaitu 3,96 pada indikator teladan pimpinan, Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan karyawan mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para karyawan akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik, maka para karyawan juga pasti akan kurang disiplin. Oleh sebab itu motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1 karena mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel motivasi yaitu sebesar 0,563.

Hal ini memang sering terjadi pada perusahaan pembiayaan, dimana pada umumnya karyawan divisi *New Mcy* sebagai marketing akan lebih tertarik pada kompensasi dan motivasi. Karena dengan adanya kompensasi yang baik dan motivasi yang tinggi maka karyawan senantiasa akan melakukan yang terbaik kepada pihak perusahaan khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Bogor 1.

Jika dibandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian-penelitian tersebut dimana selain karena variabel budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompensasi dan motivasi kerja.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1.

4. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. Cabang Bogor 1.

REFERENCES

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Jurnal EMBA. ISSN : 2303-1174. Vo.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986. Program Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen. Cetakan Kedua Puluh Lima. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Katiandagho, C., S. L. Mandey., & L. Mananeke. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Saluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA. ISSN : 2303-1174. Vo.2 No.3 September 2014, Hal. 1592-1602. Program Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Mangkunegara, A. P. (2015) . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salutondok, Y., & A. S. Soegoto. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Jurnal EMBA. ISSN : 2303- 11. Vol.3 No.3 Hal : 849-862. September 2015. Program Magister Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). Metode Peneliiian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan kedua puluh tiga. Bandung: Alfabeta.
- Unaradjan, D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.