

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI  
FINANCE Tbk. ARGA MAKMUR BENGKULU UTARA**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**RIZON PRANATA  
NPM C1B009078**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2014**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI  
FINANCE TBK. ARGA MAKMUR BENGKULU UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Universitas Bengkulu  
Untuk Memenuhi Salah Satu  
Persyaratan dalam Menyelesaikan Sarjana Ekonomi**

**Oleh**

**Rizon Pranata  
NPM C1B009078**

**UNIVERSITAS BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2014**

**Skripsi oleh Rizon Pranata ini**

**Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk diuji pada Ujian Skripsi**

**Bengkulu, 3 Januari 2014**

**Pembimbing**



**Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si.**

**NIP.19820826 200812 2 002**



**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen,**



**Dr. Drs. Syaiful Anwar AB.SU**

**NIP. 19571010 198403 1 004**

**Skripsi oleh Rizon Pranata ini**

**Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada**

**Ujian Skripsi hari Kamis, 9 Januari 2014**

**Bengkulu, Januari 2014**

**Pembimbing**

**Angri Puspita Sari, S.E., M.Si.**

**NIP. 19820826 200812 2 002**

**Penguji Utama**

**Sugeng Susetyo, S.E., M.Si.**

**NIP. 19590919 198702 1 001**

**Anggota I**

**Seprianti Eka Putri, S.E., M.Si.**

**NIP. 19750926 200301 2 002**

**Anggota II**

**Chairil afandy, S.E., M.M.**

**NIP. 19790305 200212 1 005**

**Mengetahui,**

**Dean Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Wakil Dekan Bidang Akademik**



**Dr. Fabrudin Js Pareke, S.E., M.Si.**

**NIP. 19710914 199903 1 004**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO :*

- ❖ *Berbuatlah sesuatu, karena hanya dengan begitu kita dapat membuat kemungkinan atas sesuatu yang tidak mungkin...*
- ❖ *Hidup adalah tentang perjuangan tanpa henti...*
- ❖ *Tangguh bukan berarti tidak pernah jatuh, tapi selalu mampu bangkit setiap kali jatuh...*
- ❖ *Yakin Usaha Sampai (YAKUSA)...*

### *PERSEMBAHAN:*

*Dengan menyebut nama ALLAH SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, kupersembahkan karya ini kepada:*

- ❖ *Kedua orang tuaku tercinta, Rahana dan Yuniar Ahyana, terima kasih atas nafas dan aliran darah ini, terima kasih untuk semuanya yang tak kan mungkin mampu aku balas. Maaf jika tak mampu memberikan yang terbaik...*
- ❖ *Kakak-kakakku Ariston yulian, S.E., Yeti Maryanti, S.Pd., Sustriani, S.Tp., Febri Hardi, S.si., terima kasih telah membuatku mengerti tentang betapa pentingnya membahagiakan kedua orang tua kita ...*
- ❖ *Ipar-iparku, ayuk Inge, aa' Pendy, donga Yopi, ayuk sri. Terima kasih dukungan dan doa kalian...*
- ❖ *Ponakan-ponakanku, Natasya Putri Yulian agustini, Frezia Novta apriyanti, Nadhirah Sakhi, Muhammad abimayu Putra Yulian, Talitha Alanna Azalia jadilah generasi yang membanggakan keluarga besar kita...*

- ❖ *The only one, Fadila Dwi Putri Sausan terima kasih kecerewetan dan kesetiaan mu mendampingiku sejauh ini, dan maaf atas setiap tetes air matamu yang ku tumpahkan. Demi waktu, akan ku bahagiakan engkau jika Tuhan menakdirkan kita berjodoh...*
- ❖ *Para guru ideologisku, M.A. Prihatno, Andi Wijaya, M. Arif makmun, Gemini Van Royen. Terima kasih atas ajaran bagaimana hidup dalam kehidupan ini...*
- ❖ *Akbar (mod-mod), Miko (papa jenggo), Deby (papa mbul), Panji (mang bob), Sandi (ce) terima kasih kebersamaannya, semoga tetap bisa sama-sama...*
- ❖ *Saudara-saudaraku, Kanda-Yunda dan Dinda-dindaku di Himpunan mahasiswa Islam (HmI) khususnya Komisariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, yang telah memberikan semangat, doa, dan bantuan untuk selesainya karya ini...*
- ❖ *Saudara-saudaraku, Kakak-kakak dan Adik-adikku di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HUMAN) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, yang telah memberikan semangat, doa, dan bantuan untuk selesainya karya ini...*

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE Tbk. ARGA  
MAKMUR BENGKULU UTARA**

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk ringkasan, kalimat, atau simbol yang menunjukkan pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberi pengakuan dari penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas dengan disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan tersebut, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, Januari 2014

Penulis

RIZON PRANATA

C1B009078

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE Tbk. ARG  
MAKMUR BENGKULU UTARA**

**RINGKASAN**

Oleh :  
Rizon Pranata <sup>1)</sup>  
Anggri Puspita Sari <sup>2)</sup>

Ditengah persaingan yang ketat antar perusahaan *leasing*, kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara merupakan faktor penting dalam rangka menguasai pangsa pasar pembiayaan kendaraan, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan disiplin kerja yang dicurahkan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab kerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Sebelum mengolah data kuisisioner dari 40 responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis, koefisien regresi variabel yang diperoleh adalah motivasi= 0,353 dan disiplin kerja= 0,370.

Hipotesis pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis, dimana  $F_{hitung}$  14,118 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,25, kemudian dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas alpha 0,05, sehingga secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Pada koefisien  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi dan disiplin kerja masing-masing sebesar 2,156 dan 2,255 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,021 dengan tingkat probabilitas masing-masing 0,038 dan 0,030 yang lebih kecil dari probabilitas alpha 0,05, sehingga secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Maka sebagai tindak lanjut atau saran, pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara harus tetap memperhatikan dan menjaga kedua faktor tersebut berada dalam kondisi sangat baik dan jika mungkin ditingkatkan lagi.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND DISCIPLINE WORK  
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PT. ADIRA  
DINAMIKA MULTI FINANCE TBK. ARGA MAKMUR BENGKULU  
UTARA**

**ABSTRACT**

By:  
Rizon Pranata <sup>1)</sup>  
Anggri Puspita Sari <sup>2)</sup>

The objective of this research is to analyze how the influence of motivation and discipline work toward employee performance in The PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. This research was used descriptive quantitative method. The data were collected by questionnaires technique. Respondents in this research were 40 employees who constitute the entire employee of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. The data analysis of this research was used multiple linear regression technique to determine the influence of motivation and discipline work toward employee performance in The PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. The result of this research showed that motivation and discipline work have positively and significantly affected toward employee performance in The PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara, with obtained regression variable were showed by motivation= 0,353 and discipline work= 0,370.

Keyword : Motivation, Discipline Work, Employee Performance

<sup>1)</sup> *Student*

<sup>2)</sup> *Supervisor Lecture*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas berkah, rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Bengkulu.

Dalam menyelesaikan skripsi penulis tidak terlepas bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Anggri Puspita Sari, S.E., M.Si. yang telah bersedia membimbing dan memberikan arahan serta nasihat dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Slamet Widodo, S.E., M.Si., Ph.D., bapak Sugeng Susetyo, S.E., M.Si., bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, AB., S.U., ibu Seprianti Eka Putri, S.E., M.Si., dan bapak Chairil Afandy, S.E., M.M. selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan masukan yang sangat bermanfaat bagi skripsi ini.
3. Bapak Dr. Drs. Syaiful Anwar, A.B., S.U. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
4. Bapak Prof. Lizar Alfansi, S.E., M.B.A., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

5. Segenap Bapak/Ibu dosen (staf pengajar) dan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
6. Semua pihak PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini dalam mencapai kesempurnaan. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Bengkulu, Januari 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Batasan penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja .....	9
2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.2.1 Motivasi .....	14
2.2.2 Disiplin Kerja .....	18
2.3 Penelitian Terdahulu .....	21
2.4 Kerangka Analisis.....	22
2.5 Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.3.1 Metode Pengambilan Sampel .....	30
3.3.2 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4 Metode Analisis Data .....	31
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.....	37
4.1.1	Struktur Organisasi .....	38
4.1.2	Visi Misi Organisasi .....	43
4.2	Deskripsi Data .....	43
4.2.1	Pengambilan Data.....	44
4.2.2	Karakteristik Responden.....	44
4.3	Hasil Penelitian.....	46
4.3.1	Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	47
4.3.2	Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	50
4.3.3	Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	51
4.3.4	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.3.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	56
4.4	Pembahasan .....	57

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran .....	62

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 64**

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### TABEL

Tabel 1.1 Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator .....	28
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Masa Kerja .....	44
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi .....	50
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	52
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	54

## DAFTAR GAMBAR

### GAMBAR

Gambar 2.1 Model Teori Dasar Kinerja .....	11
Gambar 2.2 Kerangka Anallisis .....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara .....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

Faktor motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2005: 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri

waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai *leading company* ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan. Sejauh ini, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Arga Makmur Kabupaten Bengkulu Utara Provinsi Bengkulu.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara sebagai kantor perwakilan di daerah 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. Arga Makmur Bengkulu Utara 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.

Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pembiayaan roda dua yang bisa dilakukan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1. Volume Pembiayaan Kendaraan Roda Dua**

No.	Bulan	2011	2012
		Unit	Unit
1	Januari	239	229
2	Februari	210	243
3	Maret	225	247
4	April	220	236
5	Mei	231	273
6	Juni	215	190
7	Juli	280	224
8	Agustus	320	269
9	September	246	221
10	Oktober	224	190
11	November	248	195
12	Desember	288	257
<b>Jumlah</b>		<b>2946</b>	<b>2774</b>

*Sumber: PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*

Penurunan diatas terjadi tentu saja karena penurunan kuantitas pembiayaan yang berhasil dilakukan individu karyawan khususnya bagian marketing. Bahkan beberapa karyawan tidak mencapai target pembiayaan yang ditetapkan perusahaan. Sehingga pada tahun 2012 perusahaan melakukan PHK terhadap 4 orang karyawan bagian marketing karena tidak mencapai target pembiayaan.

Ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja, masih banyaknya nasabah yang menunggak kredit bahkan perusahaan harus melakukan penarikan terhadap

kendaraan bermotor roda dua karena tunggakan nasabah lebih dari dua bulan. Permasalahannya adalah sering terjadi kelalaian bahkan kesengajaan karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak bisa diberikan kredit menurut standar perusahaan, menjadi bisa diberikan kredit. Bahkan pada tahun 2012 perusahaan melakukan PHK terhadap 3 orang karyawan karena terbukti melakukan pemalsuan terhadap data calon nasabah. Kemudian dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan, seperti masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi.

Berdasarkan hasil pra survey, tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukkan dengan kurangnya disiplin waktu dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja, tidak berada di kantor pada jam kerja untuk karyawan staf kantor, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Hal ini sering terjadi terutama ketika kepala kantor perwakilan sedang tidak ada di tempat. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek sikap kooperatif. Hal ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan di bagian administrasi.

Permasalahan yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan hasil pra survey di lapangan, para karyawan terlihat kurang bersemangat saat bekerja. Selain motivasi, faktor

disiplin kerja juga mungkin menjadi penyebab permasalahan dalam aspek kinerja karyawan. Sejauh ini, tercatat sudah 7 orang karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP), 1 orang mendapat SP 1, 4 orang mendapat SP 2, dan 2 orang mendapat SP 3. Pemberian surat peringatan ini antara lain atas dasar keterlambatan hadir di kantor, ketidak hadiran tanpa pemberitahuan, serta kelalaian dalam memproses data nasabah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan terkait, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah-langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan ini.
2. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi kalangan akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu utara.
2. Penelitian ini berlaku untuk karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
3. Penelitian ini menggunakan alat analisis *regresi linier* berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

Menurut Hasibuan (2005: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Menurut Rivai (2004: 309) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Simamora (2004: 339) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil terhadap para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja adalah tingkat hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2004: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. Menurut Neal (2003: 19), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan (Tanjung, 2003: 203).

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
2. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
3. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
4. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
5. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

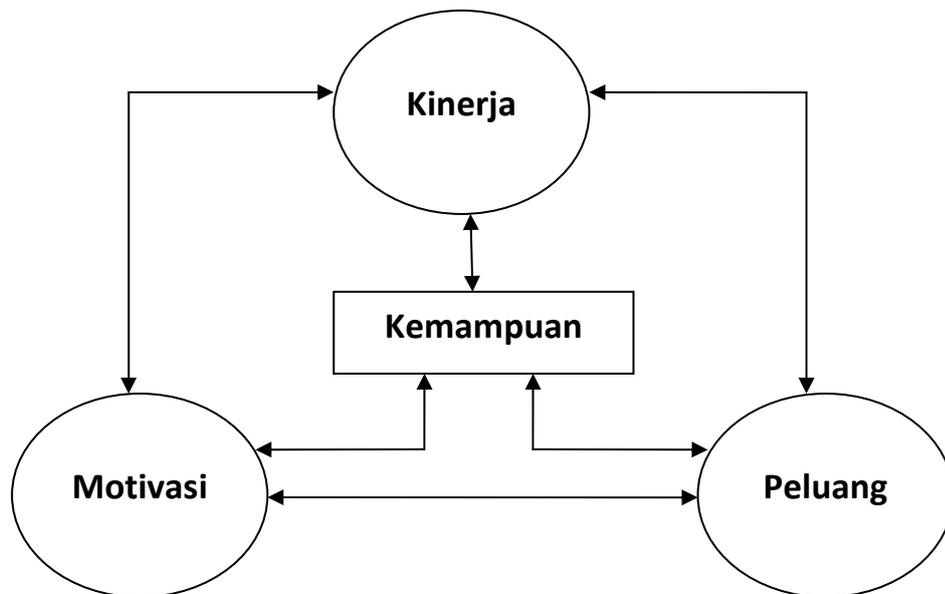
## **2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena

motivasi akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Robbins (2008: 241) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif. Gambar 2.1 menunjukkan model dimensi kinerja;

**Gambar 2.1. Dimensi Kinerja**



*Sumber: Robbins (2008:241)*

Menurut Sinungan (2008: 148), disiplin mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja. Dalam kondisi ini maka tindakan yang seharusnya perusahaan lakukan adalah meningkatkan kualitas perusahaan dengan peningkatan disiplin kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan, maka akan dapat merasakan hasil kerja yang selama ini

ditekuni, dan akan mampu mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Sehingga disiplin menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan.

Dari pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat dilihat bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan disiplin kerja menjadi dorongan yang kuat dari dalam dan luar diri karyawan yang membentuk perilaku karyawan dalam kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengangkat masalah motivasi dan disiplin kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

### **2.2.1. Motivasi**

Menurut Rivai (2004: 455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sejalan dengan pernyataan ini, Handoko (2003: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2005: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut. Menurut Simamora (2004: 510) motivasi adalah sebuah fungsi dari

pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki. Mangkunegara (2005: 61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

Menurut Hasibuan (2005: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.

6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008: 223) mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan (*hierarchy needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*sosial needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*) Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu urutan kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Teori ERG dalam Hasibuan (2005: 220), menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan dari Maslow.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow.

3. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

Yaitu keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

### **2.2.2. Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006: 130).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko 2004: 208).

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002: 192). Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Rivai (2004: 444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Luthans (2006: 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

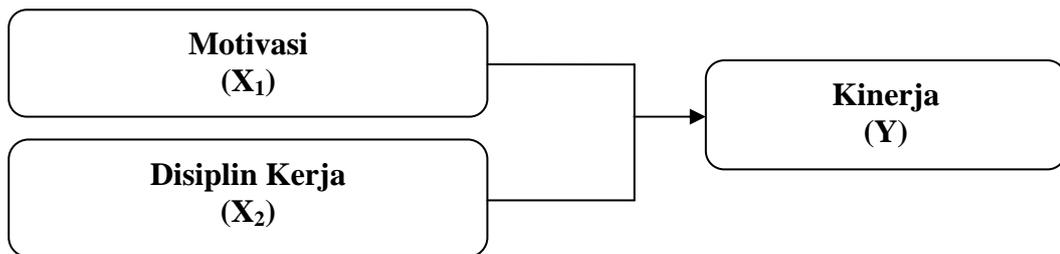
No.	Peneliti	Tahun penelitian	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
1.	Krisnawati	2008	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Argopuro (Serba Usaha) Krucil Probolinggo	Analisis regresi linear sederhana	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Andiyanto	2011	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Analisa	2011	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Sarwanto	2007	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Analisis regresi linear sederhana	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Reza	2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Prawatya	2012	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

## 2.4. Kerangka Analisis

Kerangka analisis dalam penelitian ini merupakan interpretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang digambarkan peneliti sebagai berikut:

**Gambar 2.2. Kerangka Analisis**



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>).

Dari gambar 2.2 dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.5. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010: 96) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut:

H1 = Ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

H2 = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika

Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

H3 = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika

Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010: 4) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah. Sedangkan menurut Arikunto (2002: 136) metode penelitian adalah cara yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Proses penelitian kuantitatif bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis.

Karena menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, maka data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010: 8). Data kualitatif misalnya terdapat dalam skala pengukuran yang diangkakan atau hasil wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pengaruh dari variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Menurut Indriantoro (2002: 69) definisi operasional variabel merupakan penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2010: 38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Argamakmur Bengkulu Utara dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini adalah:

- Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
- Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Arga Makmur Bengkulu Utara yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan.
- Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran karyawan dikantor selama jam kerja yang sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

- Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

## 2. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. Indikator motivasi pada penelitian ini adalah:

- *Existence Needs* (Kebutuhan Keberadaan) adalah kebutuhan dasar karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara untuk tetap bisa melangsungkan hidupnya.
- *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan) adalah kebutuhan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
- *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja, dengan harapan karyawan tersebut bisa dihargai dan mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya.

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan

perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja pada penelitian ini adalah:

1. Kehadiran adalah karyawan datang ke kantor sesuai dengan peraturan yang berlaku di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
2. Ketaatan pada peraturan kerja adalah karyawan taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
3. Ketaatan pada standar kerja adalah karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi adalah karyawan memiliki kehati-hatian, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sumber daya yang ada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis adalah karyawan memiliki etika yang baik dalam bekerja di lingkungan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

Dari definisi operasional yang telah di paparkan maka dapat disimpulkan indikator - indikator dari variabel penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian**

	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas hasil kerja</li> <li>- Kualitas hasil kerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kehadiran ditempat kerja</li> <li>- Sikap kooperatif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.</li> <li>- Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.</li> <li>- Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.</li> <li>- Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.</li> <li>- Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.</li> <li>- Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.</li> <li>- Karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.</li> <li>- Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.</li> <li>- Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain.</li> <li>- Karyawan taat terhadap peraturan yang ada di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Argamakmur Bengkulu Utara.</li> </ul>	Mathis Dan Jackson (2006: 378)
2.	Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>-<i>Existence Needs</i></li> <li>-<i>Relatedness Needs</i></li> <li>-<i>Growth Needs</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.</li> <li>- Karyawan merasa kehidupannya terjamin.</li> <li>- Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.</li> <li>- Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.</li> <li>- Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.</li> <li>- Karyawan merasa ide atau gagasannya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan.</li> </ul>	Alderfer (dalam Hasibuan, 2005: 39)
3.	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Kehadiran</li> <li>-Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>-Ketaatan pada standar kerja</li> <li>-Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>-Bekerja etis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.</li> <li>- Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.</li> <li>- Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.</li> <li>- Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan.</li> <li>- Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.</li> <li>- Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.</li> <li>- Karyawan teliti dalam bekerja.</li> <li>- Karyawan berhati – hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.</li> <li>- Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.</li> <li>- Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.</li> </ul>	Rivai (2004: 444)

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode kuesioner menurut Indriantoro (2002: 154) adalah pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. Pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dari responden penelitian. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap indikator variabel penelitian.

Dalam menanggapi pertanyaan kuisisioner, maka digunakan pengukuran dengan skala *Likert* (Sekaran, 2006: 284). Skala *Likert* didesaian untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 5 titik dengan susunan sebagai berikut:

- Alternatif jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1
- Alternatif jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Alternatif jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Alternatif jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5

Skala *Likert* digunakan untuk menjawab dan mengukur indikator penelitian. Penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah dari kelas adalah  $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi dari kelas adalah  $5 \times 1 = 5$

- Interval kelas adalah  $(5-1):5 = 0,8$

Di bawah ini kriteria/standar penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

- 1,0– 1.80 = Sangat Tidak Baik
- 1,81 – 2,60 = Tidak baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5 ,0 = Sangat Baik

*Sumber: Djarwanto dan Subagyo (1996:148)*

### **3.3.1. Metode Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara yang secara keseluruhan berjumlah 40 orang. Irawan (1999: 183) mengemukakan bahwa sebagian pakar mengatakan apabila populasi  $\leq 100$  diambil semuanya sebagai sampel, akan tetapi apabila populasi  $\geq 100$  diambil minimal 25-30 %. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel kuisioner data primer diambil 100% (seratus persen) yaitu 40 karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

### **3.3.2. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden). Maka jenis data yang digunakan adalah data subjek.

Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

#### 1. Data Primer

Data primer menurut definisi dari Soeratno dan Arsyad (2003: 76) adalah data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab penelitian kita. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara.

#### 2. Data Sekunder

Menurut definisi dari Soeratno dan Arsyad (2003: 76), pengertian dari data sekunder adalah data yang diperoleh dari sekumpulan sumber lain, baik dari dalam maupun luar perusahaan. Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari: buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dan memperkuat dasar penelitian serta sumber-sumber tertulis yang mengacu pada teori-teori yang ada.

### **3.4. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, karena data yang ada berwujud angka-angka yang digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak, dimana penulis juga menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, data dalam penelitian ini merupakan data interval.

Metode statistik yang digunakan untuk melihat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah menggunakan metode analisis regresi, analisis regresi merupakan salah bentuk statistik parametris. Menurut Sugiyono (2010: 209) statistik parametris digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan program *SPSS 16.0* dengan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

$\beta$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

e = Error terms

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara menguji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial dilakukan dengan uji statistik uji F (F-test) dan t (t-test).

- Uji F (F-test) untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji F dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada alpha 0,05 (5%).

- Uji t (t-test) untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel dilakukan unit pada tingkat 95%. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada alpha 0,05 (5%).

### **3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2010: 3) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan bertujuan untuk menguji instrumen penelitian agar instrumen penelitian tersebut dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dengan cara menghitung dan membandingkan korelasi antara skor item dengan skor totalnya.

Proses perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0* kemudian nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  sesuai dengan jumlah  $n$  dan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5 % dalam pengujian validitas kuisoner dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (Sugiyono, 2010: 248). Sampel responden untuk uji validitas berjumlah 40 orang ( $N=40$ ), dengan  $df=N-2$  ( $df=40-2$ ) maka  $r_{tabel}$  pada pengujian ini adalah 0,3120.

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja, motivasi, dan disiplin kerja memiliki korelasi atau  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari 0,3120, maka disimpulkan keseluruhan item atau indikator variabel kinerja (Y), variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), seluruhnya dinyatakan valid, sehingga dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda semua indikator tersebut dihitung.

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Kinerja (Y)</b>		
Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.	0,753	Valid
Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya.	0,774	Valid
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	0,729	Valid
Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.	0,729	Valid
Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.	0,670	Valid
Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.	0,617	Valid
Karyawan hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0,776	Valid
Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	0,521	Valid
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.	0,702	Valid
Karyawan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.	0,736	Valid
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>		
Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.	0,313	Valid
Dengan bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Argamakmur Bengkulu Utara karyawan merasa kehidupannya terjamin kedepannya.	0,333	Valid
Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya.	0,772	Valid
Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasannya.	0,489	Valid
Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.	0,446	Valid
Karyawan merasa ide atau gagasannya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan	0,446	Valid
<b>Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)</b>		
Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.	0,876	Valid
Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	0,831	Valid
Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,853	Valid
Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan.	0,879	Valid
Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	0,831	Valid
Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	0,831	Valid
Karyawan teliti dalam bekerja.	0,879	Valid
Karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.	0,853	Valid
Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.	0,876	Valid
Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.	0,876	Valid

*Sumber: Hasil Penelitian, 2013*

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010: 3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran beberapa kali dengan gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reliabilitas. Untuk mengukur tinggi rendahnya reliabilitas salah satunya dapat menggunakan teknik pengukuran koefisien alpha dari *Cronbach*. Semakin mendekati koefisien 1 *alpha* dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor dari tiap indikator. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Sekaran, 2006: 182). Uji reliabilitas dilakukan terhadap skor jawaban atas kuesioner yang diberikan terhadap responden dengan menggunakan program *SPSS 16.0*.

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki *cronbach alpha* > 0,6 maka seluruh indikator pada variabel kinerja (Y), variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dinyatakan reliabel dengan taraf yang baik.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Indikator</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Kinerja (Y)</b>		
Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.	0,960	Reliabel
Karyawan bersedia menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan atasannya.	0,960	Reliabel
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	0,961	Reliabel
Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.	0,961	Reliabel
Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan.	0,961	Reliabel
Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan.	0,962	Reliabel
Karyawan hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	0,960	Reliabel
Karyawan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali keperluan pekerjaan.	0,964	Reliabel
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.	0,961	Reliabel
Karyawan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.	0,961	Reliabel
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>		
Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.	0,964	Reliabel
Dengan bekerja di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Argamakmur Bengkulu Utara karyawan merasa kehidupannya terjamin kedepannya.	0,964	Reliabel
Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya.	0,960	Reliabel
Pegawai memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasannya.	0,963	Reliabel
Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.	0,963	Reliabel
Karyawan merasa ide atau gagasannya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan	0,963	Reliabel
<b>Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)</b>		
Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor.	0,959	Reliabel
Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja.	0,960	Reliabel
Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,960	Reliabel
Karyawan tidak membawa pulang peralatan perusahaan.	0,959	Reliabel
Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	0,960	Reliabel
Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.	0,960	Reliabel
Karyawan teliti dalam bekerja.	0,959	Reliabel
Karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan.	0,960	Reliabel
Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.	0,959	Reliabel
Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor.	0,959	Reliabel

*Sumber: Hasil Penelitian, 2013*