

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tetap bertahan dibandingkan dengan uang, modal, teknologi sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam hal tersebut. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka, perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik atau tetap berada di tempat.

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang membangkitkan, mengahraikan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar

pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah refleksi atau kontribusi, produktivitas, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu di dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana karyawan menghadirkan nilai tambah bagi organisasi/Perusahaan. Kinerja karyawan juga melibatkan aspek kualitatif, seperti kemampuan untuk bekerja secara efisien, kolaborasi yang baik dengan rekan kerja, berkembang, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan.

Menurut Adhari (2020:77) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sudut pandang pengembangan pribadi. Kinerja yang baik juga mencakup kemampuan karyawan untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan berinovasi. Ini mencakup aspek kemampuan karyawan dalam menangani tantangan baru, menghadapi perubahan,

Menurut hasil Penelitian terdahulu Sotaronggal Dalimunthe (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medisafe Technologies” dengan hasil penelitian yang dapat disimpulkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medisafe Technologies.

Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja merupakan gabungan dari empat Perusahaan pembiayaan yaitu PT. Astra Sedaya Finance, PT Swadharma Bhakti Sedaya Finance, PT. Astra Auto Finance, PT. Staco Estika Sedaya Finance serta satu Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penagihan, yaitu PT. Pratama Sadya Sadhana. Pembiayaan yang diberikan oleh ACC adalah pembiayaan Konvensional dan pembiayaan Syariah. Oleh karena itu, berdasarkan hasil prasarvei yang dilaksanakan oleh Penulis di Kantor Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja Penulis menemukan bahwasanya Kinerja Karyawan masih tergolong rendah oleh karena itu Perusahaan memerlukan adanya karyawan

yang mempunyai keterampilan (*skill*) yang handal, Ketepatan waktu untuk bekerja di Perusahaan ini dan Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan sedikit uraian serta penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk menyusun Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASTRA CREDIT COMPANIES (ACC) MEDAN 2 SM RAJA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah diuraikan diatas sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.
- b. Kurangnya pelatihan kerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.
- c. Rendahnya motivasi kerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja
- d. Masih adanya karyawan di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja yang datang tidak tepat waktu.
- e. Pemberian reward kepada karyawan yang berprestasi tidak transparan.
- f. Rendahnya kinerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi tentang masalah motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui Pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies (ACC) Medan 2 SM Raja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

- a. Sebagai bentuk pengujian kualitas diri dan pengabdian Mahasiswa tingkat akhir dan sebagai motivasi untuk dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu berupa sebuah karya tulis dalam melihat permasalahan dalam suatu Perusahaan.
- b. Secara akademis memberikan data empiris bagi disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Secara praktis menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya serta menjadi masukan bagi kantor Astra Credit Companies. Khususnya bagi peneliti yang berkaitan dengan judul mengenai motivasi dan disiplin kerja Karyawan di Astra Credit Companies .

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan "*Motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan.

Menurut Maruli (2020:58) motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan atau motivasi kerja

adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Hasibuan (2017:143) menjelaskan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

a) The Desire to Live

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

b) The Desire for Possession

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

c) The Desire for Power

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja

d) The Desire for Recognition

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (wants) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a. **Prestasi (Achievement)**

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

b. **Pengakuan (*Recognition*)**

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c. **Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)**

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d. **Tanggung jawab (*Responsibility*)**

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. **Kemajuan (*Advancement*)**

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

f. **Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito (2018:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin karyawan yang baik hendak memusatkan tujuan lembaga, sebaliknya disiplin yang merosot hendak jadi penghalang serta penghambat pencapaian tujuan lembaga tersebut. Disiplin membentuk sesuatu perilaku menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis dan mampu melakukannya serta tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat kita Tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota

organisasi/perusahaan memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, antara lain:

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 karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka disiplin akan semakin baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada karyawan akan berkurang.

g. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:86) menjelaskan beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

a. Absensi

Disiplin karyawan yang dilihat dari ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

b. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan.

c. Ketaatan pada Prosedur Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan, karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

d. Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan yang tinggi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada prosedur kerja, dan kewaspadaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari upaya maksimal yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, melainkan juga sejauh mana hasil tersebut memenuhi standart yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah segala sesuatu pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kualitas dan kuantitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. (Sihaloho & Siregar, 2020 : 277)

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. (Bahasoan & Dwinanda, 2022 : 142)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu priode tertentu. (Trisnawati, Suartina, & Dewi, 2021 : 51)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja

Menurut Bittel dan Newstrom (2013:216) Menyebutkan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

- a. Untuk mendorong prilaku yang baik atau memperbaiki serta mengkis kinerja yang dibawah standar.
- b. Untuk Memuaskan rasa ingin tahu tentang seberapa baik kinerjanya

- c. Untuk memberikan landasan yang kuat dalam pengambilan Keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2011:58) menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah

- a. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan Keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat merujuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- c. Mengetahui efektifitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program Pendidikan dan pelatihan.
- d. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain. (Coenraad, 2016 : 19)

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: (Rattu, Pioh, & Sampe, 2022 : 4)

- a. Faktor kepemimpinan dan kepercayaan, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan
- b. Faktor kepemimpinan manajer, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor system, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.
- e. Faktor kontekstual (Situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah mencapai sesuai dengan yang diharapkan. (Saesary, Adang, & Hernawati, 2019 : 14).

Kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:
(Rijanto & Mukaram, 2018 : 28)

- a. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada lima faktor.

(Bulolo, Dakhi, & F.Zalogo, 2021 : 196–197) yaitu:

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dengan penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Kasmir (2018:208-209) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2.	Sotaronggal Dalimunthe (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medisafe Technologies	Hasil Penelitian ini dapat disimpulkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Medisafe Technologies.
3.	Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Chairul Habeahan (2021)	Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Medan.
5.	Ahmad Rayyan, Atik Budi Paryanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi 0,047 ($<0,05$). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan Puskesmas Kecamatan Candimulyo.</p>

Sumber : Ahmad Rayyan, Atik Budi Paryanti (2021) Chairul Habaehan (2021), Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung, Fajar Pasaribu (2022), Gito Septa Putra, Jhon Fernos (2023), Laela Novianti Dewi, Dahli Suhaeli, Lukluk Atul Hidayati (2023), Sotaronggal Dalimunthe (2023)

Di olah oleh peneliti (2024)

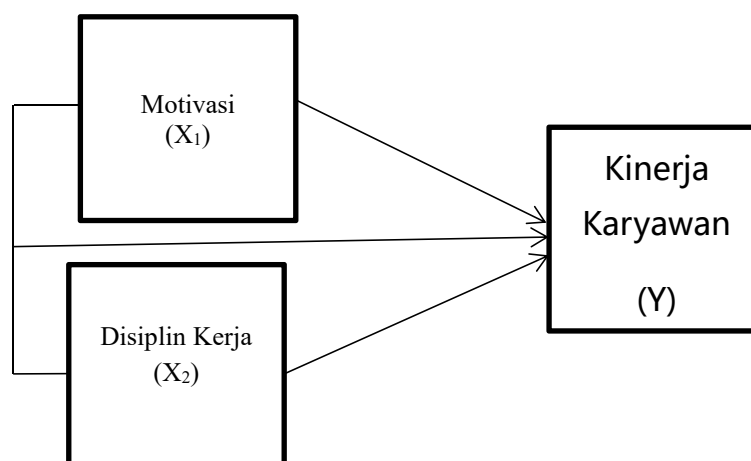
2.3 Kerangka Konseptual

Menyusun kerangka Konseptual adalah secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi, mengapa fenomena itu terjadi yaitu dengan mengalirkan jalan pikiran dari pangkal pikir, berdasarkan patokan pikir (postulat/ deduksi/ hipotesis) menurut kerangka logis.

- a. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Menurut penelitian terdahulu bahwasanya Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018;63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis di rumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC).
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC).
- c. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Astra Credit Companies (ACC).