

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Meri Indriyani (2021)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM SONGKET SILUNGKANG AINA KOTA SAWAHLUNTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan 	Analisis Regresi linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Semakin tinggi kedisiplinan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus kinerja karyawan tersebut. Kontribusi kedisiplinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan UMKM Songket Silungkang Aina yaitu sebesar 0,989 atau 98,9%. Dimana 2,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Oki Agustian (2019)	PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kedisiplinan 3. Kinerja Pegawai 	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
					Statistik (BPS) Kota Makassar.
3.	Dimas Rari Hidayat (2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEGAWAI KOPERASI REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG)	1. Motivasi Kerja 2. Kedisiplinan 3. Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.00 for windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai nilai Fhitung sebesar 22,206 sedangkan nilai Ftabel adalah sebesar 3,204. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $22,206 > 3,204$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Motivasi Kerja (X1) dan Kedisiplinan (X2)).
4.	Akbar,Dkk (2021)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK AREN	1. Kedisiplinan 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan	analisis statistik	Hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,996 > 2,002)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,652 > 2,002)$. Kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,959 + 0,419X1 + 0,322X2$ dan kontribusi pengaruh sebesar

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
					54,6%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(34,339 > 2,770)$.
5.	Annisa Pratiwi (2014)	PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WILAYAH TELKOM PEKALONGAN)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 2. Motivasi 3. Kedisiplinan 	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,199 (lebih besar dari 0,05). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.
6.	Beby Silvy (2017)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEWAH INDAH JAYA - BINJAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan 	Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
					pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
7.	Sari Hestini (2020)	PENGARUH KEDISIPLINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEMARANG BARAT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Motivasi Kerja 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja Pegawai 	analisis regresi berganda	Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai t hitung = 3,128 > t tabel = 1,664 dan angka signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.
8.	Yanthi (2019)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XL AXIATA CABANG SINGARAJA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Kinerja Karyawan 3. Motivasi 	analisis regresi linear berganda	hasil dari penelitian ini adalah (1) kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Fadillah (2022)	PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Motivasi 3. Kinerja Pegawai 	kuantitatif	Hasil penelitian tidak secara parsial merujuk bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
		UPT. PENGUJIAN DAN SERTIFIKASI MUTU BARANG MEDAN			pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
10.	Ramadhan (2018)	PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. FINNET INDONESIA)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kinerja 2. Kedisiplinan 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja Karyawan 	kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-square sebesar 0,310. Artinya kontribusi Motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja adalah 31%. Sedangkan sisanya 69%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1 maka peneliti tertarik untuk mengungkapkan seberapa dalam pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada objek pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tidak semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut peneliti gunakan sebagai referensi dan justifikasi hasil dari penelitian yang akan di laksanakan. Penelitian-penelitian tersebut memberikan sumbangan yang sangat membantu terbentuknya penelitian sekarang.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah pada penggunaan alat analisis, dan indikator yang digunakan. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama

menggunakan kinerja karyawan pada variable terikatnya dan ada beberapa penelitian yang sama dalam penggunaan alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda

2.2. Tinjauan Teori

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai hasil dari perannya dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Keberhasilan dari perusahaan juga tidak lepas dari kinerja mitra. Kinerja mitra dapat dikatakan sebagai hasil yang telah dicapai mitra dengan dipengaruhi beberapa faktor. Perusahaan tidak selalu menerapkan level kinerja setinggi mungkin, namun harus selalu ada perbaikan kinerja menuju yang lebih baik sehingga dapat memberikan pangsa yang lebih besar bagi perusahaan.

Menurut Henry,dkk (2004) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Robbins, (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif, karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut siagian (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1) Kompensasi

kompensasi adalah total pembayaran dalam bentuk tunai maupun non-tunai yang diterima pekerja atas kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi sendiri berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh karyawan.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana karyawan itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik.

3) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

7) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

8) Komunikasi

Komunikasi merupakan unsur penting untuk meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Dan komunikasi yang buruk juga dapat berdampak pada motivasi seseorang, serta menimbulkan konflik dalam perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2016) dalam penelitiannya indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Munandar, (2008) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut Rivai, (2004) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan tentang dorongan dari kebutuhan seseorang individu untuk mencapai

tujuannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Danang Sunyoto, (2012) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja: Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
2. Pekerjaan itu sendiri: Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja.
3. Tanggung jawab: Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya.
4. Keberhasilan dalam bekerja: Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.
5. Penghargaan: Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Maslow, (2009) mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

C. Kedisiplinan

1. Definisi Kedisiplinan

Hasibuan (2003) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas

paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Handoko (2000) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2002) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat kita ketahui bahwa kedisiplinan merupakan peraturan yang diberikan kepada pegawai guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2011) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, berikut beberapa indikator tersebut:

1) Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik serta berdisiplin baik, maka kedisiplinan bawahannya akan menjadi baik karena mengikuti teladan pemimpinnya. Tetapi jika teladan pemimpin kurang baik dan

kurang disiplin maka sebaliknya para karyawan bawahannya akan kurang disiplin karena melihat kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pemimpinnya.

2) Waskat (pengawasan melekat).

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan menerapkan pengawasan yang melekat ini maka pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti pemimpin harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat terjun langsung mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan melekat ini sangat efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

Karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan sistem yang baik maka akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahankesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

3) Ketegasan.

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Pemimpin yang tegas dan berani menindak untuk menghukum karyawan yang kurang disiplin akan disegani dan diakui oleh bawahannya. Dengan demikian pemimpin akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang kurang disiplin, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya. Bahkan sikap karyawan yang kurang disiplin semakin banyak karena mereka menganggap bahwa sanksi dan hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

3. Indikator Kedisiplinan

Menurut Rivai (2013), kedisiplinan memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kehadiran

Ketaatan pada jam masuk kerja yang sudah disesuaikan pabrik untuk karyawan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

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 e.

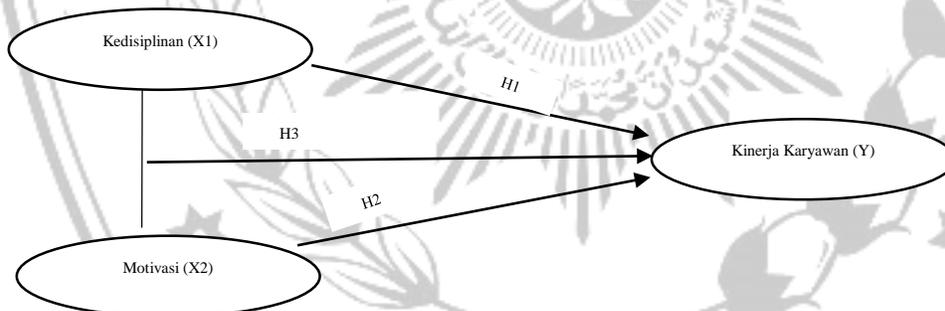
5) Bekerja etis

Bekerja dengan berperilaku menaati atau sesuai dengan aturan yang dibuat oleh perusahaan.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah pernyataan (proposisi) atau narasi (uraian) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah dirumuskan. Kerangka berpikir tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dalam hal ini yaitu mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja.

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2016) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dari masalah yang telah dikemukakan di atas maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksianki apabila melakukan pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sangat penting bagi karyawan maupun bagi organisasi karena kedisiplinan akan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan menaati peraturan dan norma-norma berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam setiap aktivitas. Hal tersebut selaras dengan penelitian dari Meri Indriyani (2021) dan Oki Agustian (2019) dihasilkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari paparan teoritis dan kajian imperis, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk LJ Dua Bersaudara.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian Yanthi (2019)

dan Ramadhan (2018) menyimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kerupuk LJ Dua Bersaudara.

3. Pengaruh Dominan Kedisiplinan terhadap kinerja

Kedisiplinan adalah faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan. Dengan adanya kedisiplinan, pabrik sangat terbantu. Karena kinerja karyawan tertata dengan SOP yang berlaku. Menurut hasil penelitian Beby Silvy (2017) dan Sari Hestini (2020) didapatkan variabel penelitian kedisiplinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan kerupuk LJ Dua Bersaudara.

