

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|---|--|--|---|
| 1. | Nur (2012) | Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor PDAM Majalengka) | Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Deskriptif Verifikatif | Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan |
| 2. | Baktiyasa & Farida, (2017) | Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Pengolahan PT.Mitra Agung Swadaya Kec.Kalayang Kab.Indragiri Hulu) | Pengawasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Metode Analisis Deskriptif dan Metode Analisis Kuantitatif | Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja |
| 3. | Audina, (2017) | Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Mitra Bumi Kabupaten Kampar) | Pengawasan (X1) Kompensasi Finansial (X2) Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y) | Regresi Linier Berganda | Pengawasan, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh pada Produktivitas Kerja Karyawan |
| 4. | Shalahuddin et al., (2020) | Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.Kideco Jaya Agung) | Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Bahwa Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan |
| 5. | Yuliani, (2011) | Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan | Kualitas Kerja (X1) | Analisis regresi | Kualitas kerja, Pengawasan Kerja |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|---|--|--|--|
| | | Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT.Pasar Raya Sri Ratu Semarang) | Pengawasan Kerja (X2) Kedisiplinan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y) | linier berganda | dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja |
| 6. | Amanah & Siregar, (2013)) | Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.PLN Wilayah Sumatera Utara) | Pengawasan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Analysis Path Metode (Metode Analisis Jalur) | Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan |
| 7. | Muhayyar et al., (2020) | Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Kabupaten Riau) | Kompetensi Individu (X1) Disiplin Kerja (X2) Pengawasan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y) | Analisis Linier Berganda | -Kompetensi Individu dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja -Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja |
| 8. | Setiawan & Nuridin, (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan bagian Operator SPBU Bekasi PT.Pertamina Retail) | Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y) | Analisis Deskriptif Kualitatif dan Kuantitatif dengan model Analisis Linier Berganda | Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja baik secara simultan maupun parsial. |
| 9. | Tersoo et al., (2019) | <i>Effect of Supervision on Employee Productivity in The Transport Industry in Benue State, Nigeria</i> | Pengawasan (X1) Produktivitas Karyawan (Y) | Analisis Linier Berganda | Pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan di |

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|------------------------|---|---|--------------------------|--|
| | | | | | Benue Link Nigeria |
| 10. | Gitonga et al., (2019) | <i>Influence of Alternative Work Discipline on Employee Productivity in the County Government of Meru</i> | Disiplin Kerja (X1) Produktivitas Karyawan (Y) | Analisis Linier Berganda | Berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan |

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan sebagai alat perbandingan untuk mendukung penelitian selanjutnya.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sinungan dalam Busro (2018:344) menyatakan bahwa kesanggupan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang atau kelompok karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja yang diselesaikan dan keterlibatan karyawan setiap tahun, yang bisa diartikan dengan sejumlah barang dan jasa yang dapat diproduksi individu atau kelompok kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Sedangkan pendapat tentang Produktivitas menurut Ravianto, (2014) yaitu perbandingan antara jumlah output terhadap jumlah input yang digunakan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan yang dilakukan oleh satu atau kelompok karyawan untuk menghasilkan barang sesuai target yang telah ditetapkan

2.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu perusahaan diharuskan untuk memperhatikan setiap perubahan produktivitas kerja karyawannya. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan semakin tinggi atau semakin rendah maka diperlukan penilaian dan mengevaluasinya. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan mengetahui indikatornya.

Indikator produktivitas kerja menurut Simamora dalam Ulinuha (2016) yaitu:

1) Kualitas Kerja

Merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan membandingkan antara hasil dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan

2) Kuantitas Kerja

Merupakan banyaknya hasil yang dicapai oleh karyawan dalam dalam kurun waktu yang telah ditetapkan

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*

2.2.1.3 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (2013:20) yaitu :

1) Motivasi

Merupakan suatu usaha yang dapat mendorong karyawan dalam bekerja.

2) *Work Discipline*

Merupakan sikap individu atau kelompok yang menunjukkan patu terhadap aturan dan sanksi yang telah dibuat. Disiplin Kerja berkaitan dengan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan apabila motivasi yang diberikan sesuai maka tingkat disiplin karyawan akan semakin meningkat.

3) *Skill*

Merupakan kemampuan yang dimiliki tiap individu dan dapat diasah dengan latihan-latihan kerja

4) Tingkat Pendidikan

Memiliki pendidikan yang tinggi merupakan salah satu komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi pula bekal ilmu yang dimiliki sehingga karyawan akan lebih mudah untuk mencoba hal baru.

5) Pengawasan

Pengawasan memiliki peran pokok dalam membentuk semangat kerja

6) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan

2.2.1.4 Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Berdasarkan Darmadi (2005:262) tujuan pengukuran produktivitas karyawan yaitu untuk mengetahui rendah dan tingginya tingkat produktivitas karyawan. Secara umum, metode yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu dengan melakukan pengukuran waktu kerja karyawan berdasarkan jam, hari atau tahun. Namun adanya perubahan pada metode pengukuran sebelumnya menjadi hitungan tiap pekerja dengan membandingkan antara hasil kerja dengan satu jam kerja yang

dilakukan sesuai dengan standart perusahaan (Sinungan, 2005:262)

Menurut Garperesz yang dikutip Yuniarsih dan Suwatno dalam Manajemen Sumber Daya (2011:164) menyebutkan bahwa Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja yaitu :

- 1) Perusahaan dapat menilai perubahan sumber daya sehingga dapat mengetahui cara meningkatkan produktivitas
- 2) Dapat membantu perencanaan sumber daya agar lebih efektif dan efisien baik dalam jangka waktu yang panjang maupun jangka waktu pendek
- 3) Tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan cara memprioritaskan elemen produktivitas
- 4) Target perencanaan produktivitas dimasa yang akan datang dapat dimodifikasi berdasarkan informasi pengukuran produktivitas terbaru
- 5) Untuk merencanakan tingkat laba yang diperoleh perusahaan
- 6) Untuk membandingkan tingkat produktivitas dengan perusahaan yang sejenis
- 7) Untuk menciptakan suatu tindakan yang kompetitif

2.2.2 Displin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap sadar yang dimiliki seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan aturan sosial yang berlaku Hasibuan dalam Fitriatin (2012)

Adapun pendapat lain tentang disiplin kerja menurut Handoko dalam Sinambela (2015:334) merupakan sikap sedia yang dimiliki seseorang untuk mematuhi peraturan.

Begitu juga halnya dengan Unarajan (2018:181) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan yang dilakukan untuk menghindari hukuman dan mencegah terjadinya pelanggaran dari ketentuan dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah perilaku individu yang menggambarkan kepatuhan atau ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dan jika melanggarnya maka diberlakukan sanksi tertentu.

2.2.2.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Hianais (2018) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1) Tepat waktu

Dapat diartikan sebagai perilaku individu yang menunjukkan taat pada jam kerja dan dapat menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang diberikan. Indikator dalam dimensi ini sebagai berikut:

- a) waktu hadir
waktu yang ditentukan perusahaan untuk karyawan sebagai batas waktu kehadiran dalam bekerja
 - b) waktu istirahat
waktu yang ditentukan perusahaan untuk
 - c) waktu pulang kerja
- 2) Taat aturan yang telah dibuat perusahaan. Indikator pada dimensi ini meliputi:
- a) Gaya berpakaian
Cara berpakaian yang dikenakan selama bekerja
 - b) Tingkah laku
- 3) Patuh terhadap aturan tentang sikap yang ada pada perusahaan.
Indikator dalam dimensi ini yaitu:
- a. Sikap
Sikap yang ditunjukkan dalam bekerja. Seperti cara berbicara, bertindak dan memperlakukan orang lain
 - b. Kompeten
Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai standart kerja yang ditetapkan
 - c. Responsible
Bentuk kesanggupan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1) Sasaran dan Kompetensi

Dalam hal ini mengartikan bahwa jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus tepat/sesuai dengan sasaran. Apabila jenis pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan maka tingkat disiplin kerjanya akan menurun.

2) Kepemimpinan

Pimpinan pasti menjadi panutan bagi bawahannya. Pimpinan juga mengharapkan sikap baik dari bawahannya. Maka dari itu diperlukan sikap/perilaku yang baik juga dari pemimpin, dengan begitu karyawan akan mencontoh perilaku dari pimpinannya.

3) Tingkat insentif yang diberikan

Memberikan insentif yang sesuai pada tenaga kerja merupakan hal yang wajib bagi perusahaan. Dengan insentif yang cukup maka karyawan akan memberikan pekerjaan yang terbaik. Dan sebaliknya, apabila insentif yang diterima tidak sesuai maka karyawan tidak semangat dalam bekerja dan hal ini mengakibatkan turunnya disiplin kerja.

4) *Justice*(keadilan)

Pemimpin harus bersikap adil terhadap semua bawahannya.

Hal ini dilakukan untuk meningkatkan rasa sadar antara pimpinan dengan karyawan bahwa dengan bersikap adil akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik.

5) Pengawasan yang ketat

Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan terjun langsung ke lapangan dengan tujuan untuk mengawasi dan mengevaluasi apabila karyawan melakukan kesalahan.

6) Hukuman yang didapat

Memberikan hukuman akan membuat efek jera pada karyawan, sehingga dapat meminimalisir indisipliner karyawan.

7) Sikap yang tegas

Perusahaan membutuhkan pemimpin yang memiliki sikap tegas. Sikap yang tegas bertujuan untuk memberi hukuman pada karyawan yang tidak disiplin. Dengan begitu maka dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

8) Keterikatan antar manusia

Hubungan antara pemimpin dan bawahan yang baik dapat mempengaruhi suasana kerja yang nyaman dan aman.

2.2.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) menyebutkan bahwa manfaat adanya disiplin kerja yaitu:

- 1) Bagi perusahaan
 - a) Tata tertib akan terjaga
 - b) Pengerjaan tugas yang diberikan akan berjalan lancar
 - c) Hasil kerja lebih maksimal
- 2) Bagi karyawan
 - a) Dapat memberikan kenyamanan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja

2.2.3 Pengawasan

2.2.3.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan hal yang dilakukan melalui sebuah proses memantau dan melakukan evaluasi jika diperlukan dengan tujuan untuk memastikan pengerjaannya sesuai dengan rencana (Manullang, 2012:173)

Adapun pendapat lain menurut Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016:290) yang menyebutkan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses pengamatan seluruh kegiatan untuk memastikan apakah pekerjaan sudah sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Hal serupa dikemukakan oleh Brantas dalam Fahmi (2011:84) bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk mencapai

tujuan dengan meelakukan proses controlling dan diperlukan perbaikan untuk penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh atasan dengan cara memantau dan mengevaluasi pekerjaan dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.2.3.2 Indikator Pengawasan Kerja

Terdapat beberapa indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2015:360)yaitu :

1) Melakukan penentuan standart kerja

Standart kerja yang dimaksud yaitu satuan pengukuran yang dapat dijadikan pedoman dalam penilaian hasil kerja

2) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan

Pengukuran yang dilakukan pengawas harus menunjukkan kesalahan-kesalahan pada hal-hal yang penting, sehingga pembuat keputusan dapat mengidentifikasi dengan cepat dan tepat sumber penyebab terjadinya kesalahan-kesalahan

3) Melakukan perbandingan pelaksanaan dengan standart yang

ada. Hal ini dilakukan untuk membandingkan antara hasil pelaksanaan dengan standart perusahaan, tujuannya untuk mengetahui letak kesalahan dan jika ada maka dapat ditentukan untuk melakukan perbaikan atau tidak

4) Evaluasi atau perbaikan`

Apabila hasil analisa terdapat kesalahan yang memerlukan perbaikan, maka harus segera memberikan arahan untuk dikoreksi baik dengan cara diubah atau hanya diperbaiki

2.2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja

Hasibuan dalam Hianais (2018) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Lingkungan organisasi yang berubah

Perubahan lingkungan organisasi terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihindari, misalnya munculnya pesaing baru, peraturan pemerintah dan sebagainya. Dengan adanya pengawasan maka dapat melihat perubahan yang dapat mempengaruhi barang atau jasa perusahaan sehingga dapat mempersiapkan untuk menghadapi tantangan atau memanfaatkan peluang dari perubahan-perubahan yang terjadi

2) Kompleksitas organisasi yang meningkat

Ukuran organisasi mempengaruhi kompleksitas organisasi, semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk memastikan kualitas produk tetap terjaga

3) Penyimpangan

Manajer dapat melakukan pengawasan secara sederhana, apabila karyawan tidak melakukan penyimpangan. Namun karyawan lebih sering melakukan penyimpangan, sehingga sistem pengawasan dilakukan lebih mendetail.

- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
Apabila manajer mendelegasikan wewenang pada bawahannya, tanggung jawab manajer tidak berkurang. Dengan mengimplementasikan sistem pengawasan, manajer dapat menentukan apakah tugas yang diserahkan pada bawahannya sudah dilaksanakan. Tanpa sistem pengawasan manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.2.3.4 Manfaat Pengawasan Kerja

Terdapat beberapa manfaat Pengawasan Kerja Sayuti (2013: 213) yaitu:

- 1) Perusahaan yang mendapatkan keuntungan yang maksimal
- 2) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil yang diperlukan
- 3) Untuk mendapatkan alat pengukur produktivitas kerja karyawan
- 4) Untuk mencari tahu hal-hal yang menyebabkan ketidaksesuaian hasil kerja dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencari solusinya

- 5) Untuk membuat pencapaian kerja sesuai dengan rencana yang sudah dibuat

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan sikap disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja tiap individu dapat ditingkatkan, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

Hal ini dapat dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shalahuddin et al.,(2020) bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Baktiyasa & Farida (2017)) menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tingginya tingkat produktivitas tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.4.1 Hubungan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja

Pengawasan merupakan kegiatan yang harusnya tidak dipisahkan dari aktivitas kerja karyawan. Pengawasan kerja dilakukan oleh pengawas/mandor untuk memantau aktivitas kerja karyawan, apakah aktivitas kerja yang dilakukan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Dengan melakukan pengawasan maka karyawan akan bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanah & Siregar (2013) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Nur (2012) menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

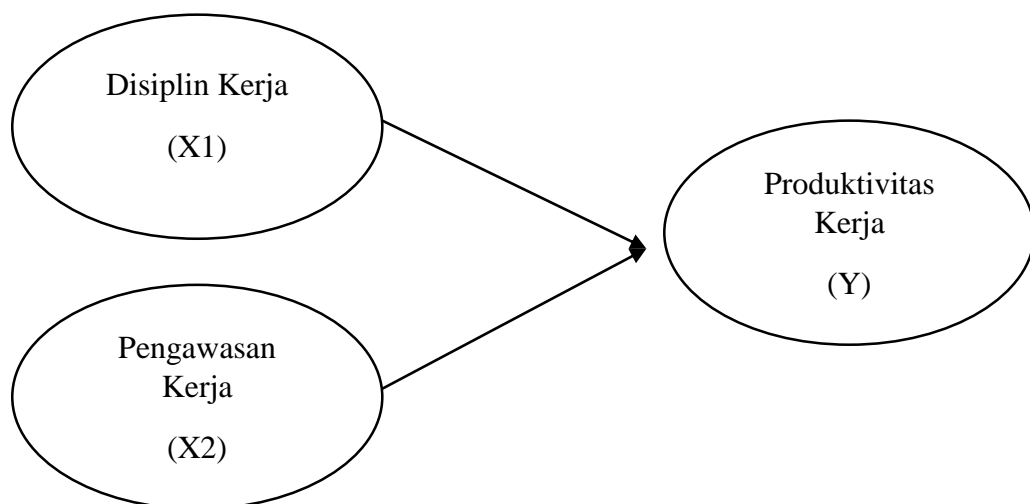
2.4 Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu perusahaan sehingga memiliki daya saing yang tinggi dan dapat bersaing secara global. Salah satu strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan memperkuat hubungan organisasi dan meningkatkan peran serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja yang tinggi dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu disiplin kerja yang ditanamkan oleh individu itu sendiri dan pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan begitu juga sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja dan pengawasan rendah maka produktivitas kerja juga rendah.

Disiplin kerja karyawan dapat mempercepat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memberikan sanksi yang sesuai atas ketidaksiplinan karyawan tentu dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengawasan kerja juga tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan melakukan pemantauan, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Dari uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang populasi yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data dari sampel penelitian (Sugiyono, 2018:242)

Berdasarkan teori dan kerangka konseptual diatas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan

H2 : Diduga Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan