

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Menurut (Afandi, 2021:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran –sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber –sumber daya lainnya.

##### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut (Afandi, 2021:3) fungsi mana jemen yang paling penting sebagai berikut :

###### *1. Planning*

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan – tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijakan proyek proyek program prosedur metode system anggaran fan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

###### *2. Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi :

- 1) Penentuan sumber daya - sumber daya dan kegiatan – kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal – hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penguasaan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang di perlukan kepada individu – individu untuk melaksanakan tugasnya.

### 3. *Staffing*

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitmen) latihan dan pengembangan serta penataan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

### 4. *Leading*

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

### 5. *Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan atau penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Afandi, 2021:03) Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut (Muhdar, 2020:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

#### **2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Kasmir, 2015:14) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan (*job analysis*)
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resources planning*)
- c. Penarikan Pegawai (*recruitment*)
- d. Seleksi (*selection*)
- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and development*)
- f. Evaluasi Kinerja (*performance evaluation*)
- g. Kompensasi (*compensation*)
- h. Jenjang Karier (*career path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan (*safety and health*)
- j. Hubungan Industrial (*industrial relation*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*separation*)

#### **2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan Sumber Daya Manusia menurut Muhdar (2020)

1. Peranan mitra strategi
2. Peranan administrasi yang andal
3. Peranan karyawan yang bisa di handalkan
4. Peranan agen perubahan

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antara pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## **2.1.3 Disiplin Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Sinambela, 2021:333) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan organisasi.

Disiplin Kerja menurut (Afandi, 2021:11) Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

### **2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 202:14-15) Disiplin Kerja menjadi persyaratan bagi pembentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi Disiplin antara lain:

- a. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

- d. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

### **2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Untuk mengondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c. Pendisiplinan harus dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
- e. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahannya sedang absen.

### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 202:21) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, di antara lain:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan

- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

### **2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator Disiplin Kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu

Masuk kerja tepat waktu adalah kedisiplinan menghargai waktu adalah sebagai sikap profesional kita terhadap tanggung jawab di kantor

2. Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif adalah Dengan demikian, waktu akan dihargai lebih baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Tentunya target yang ditetapkan juga bisa tercapai

3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Tidak pernah mangkir/tidak kerja adalah Apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan adalah Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mentaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

5. Target pekerjaan

Target pekerjaan adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh karyawan selama berada di perusahaan.

#### 6. Membuat laporan kerja harian

Membuat laporan kerja harian adalah sebuah dokumen yang mencatat aktivitas setiap karyawan yang dilakukan selama jam kerja.

### **2.1.4 Motivasi Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Suhariadi, 2019:134) Motivasi adalah suatu mendorong karyawan organisasi untuk mendukung tindakan nyata dalam merealisasi kebutuhan.

Menurut (Afandi, 2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi**

Menurut (Afandi, 2021:27-28) Adapun yang menjadi tujuan dari Motivasi Kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifitas pengadaan karyawan.



- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.4.3 Tipe-Tipe Motivasi**

Tipe-tipe Motivasi adalah

##### **a. Motivasi Dalam Diri**

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendaak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat Motivasi dari dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat mencapai tujuan.

Yang termasuk motivasi dari dalam diri adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang di hasilkan

## **b. Motivasi Dari Luar**

Motivasi dari luar menurut dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk motivasi dari luar adalah:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

### **2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2021:24) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

#### 1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

#### 2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

#### 3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tapi tidak selamanya demikian.

#### 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

### **2.1.4.5 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Afandi, 2021:29) Indikator Motivasi Kerja:

#### 1. Balas jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

#### 3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

#### 4. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

#### 5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah suatu metode dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai. Baik itu oleh karyawan secara individu maupun sebuah tim. Tujuannya untuk memberikan apresiasi positif.

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Muhtar, 2020:212) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut (Afandi, 2021:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagianya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional tiga aspek yaitu sikap (*Attitude*), kemampuan (*Ability*) dan prestasi (*Accomplishment*).

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Afandi, 2021:86-87) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat Motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **2.1.5.3 Penilaian Kinerja**

Nilai Kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Nilai penting dari penilaian Kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### **2.1.5.4 Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja menurut (Mahdar, 2020:218) yaitu:

1. Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif

Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan efektif adalah jika tujuan yang ditetapkan sebelumnya berhasil untuk dicapai

2. Melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi

Melakukan pekerjaan yang berkualitas tinggi adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

3. Menyelesaikan tugas-tugas dengan cara yang memuaskan

Menyelesaikan tugas-tugas dengan cara yang memuaskan adalah sumber daya manusia dan juga dukungan dari lingkungan sekitar kita. Selain itu diperlukan juga suasana dan kesehatan lingkungan agar usaha untuk menyelesaikan tugas dapat selesai secara tepat waktu dan tidak ada hambatan yang dapat mengganggu proses dari penyelesaian tugas tersebut.

#### 4. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran.

#### 5. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

#### 6. Kinerja secara keseluruhan

Kinerja secara keseluruhan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.6 Teori Hubungan Antar Variable**

#### **2.1.6.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Singodimedjo (dikutip di sutrisno, 2016:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi halangan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2019:182) Kinerja terkandung arti bahwa Kinerja merupakan hasil kerja perilaku seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar

pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mwncapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan diperlihatkan melalui teori-teori diatas yang mengatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

#### **2.1.6.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika pegawai memiliki dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerjan yang baik demikian pula sebaliknya, (Kasmir, 2017:190).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi mempengaruhi Kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun



## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah penelitian terdahulu yang di susun dalam bentuk tabel:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

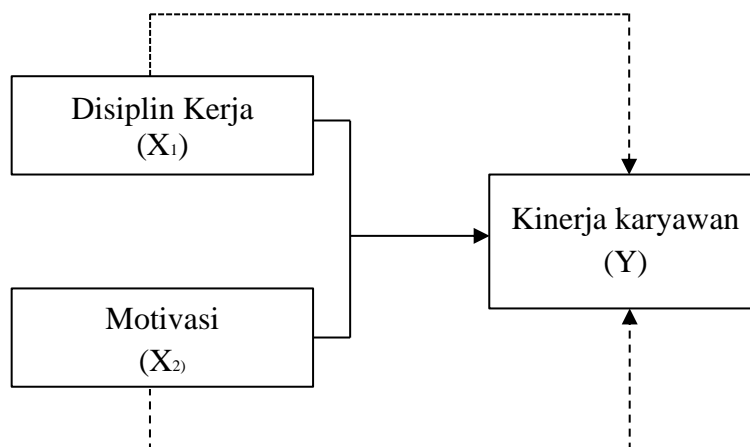
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian,	Persamaan	Perbedaan
1	Masnun Fitriani	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PT. Sawit Riau Makmur PKS teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir (2020)	Variabel bebas - Motivasi, - Lingkungan Kerja - Disiplin Kerja variabel terikat - Produktivitas Kerja Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.	Variabel bebas - Motivasi - Disiplin Kerja	Variabel bebas - Lingkungan Kerja variabel terikat - Produktivitas Kerja Objek PT. Sawit Riau Makmur PKS teluk Mega Kabupaten Rokan Hilir (2020)
2	(Pasaribu, 2021)	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagi produksi pada PT. tasma Puja Cabang Kampar (2021)	Variabel bebas - Disiplin - lingkungan kerja variabel terikat - produktivitas kerja karyawan  Teknik analisis data menggunakan deskriptif dan regresi linear berganda	Variabel bebas - Disiplin	Variabel bebas - lingkungan kerja variabel terikat - produktivitas kerja karyawan objek PT. tasma Puja Cabang Kampar (2021)
3	(Marlius & Pebrina, 2022)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia, Vol 2, No 2, juli 2022	Variabel bebas - Motivasi - Kompensasi - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Karyawan	Variabel bebas - Motivasi - Disiplin Kerja variabel terikat	Variabel bebas - Kompensasi Objek Pt. Kencana Sawit Indonesia

			Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple linear regression analysis	- Kinerja Karyawan	
4	(Candana, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan, Vol. 7, No. 1, April 2018	Variabel bebas - Disiplin Kerja, - lingkungan kerja - Insentif variabel terikat - Kinerja Karyawan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling	Variabel bebas - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Karyawan	Variabel bebas - lingkungan kerja - Insentif Objek PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan
5	(Damayanti et al., 2023)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi, Vol. 12, No. 01, Februari 2023	Variabel bebas - Pelatihan - Motivasi - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Karyawan Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS 25	Variabel bebas - motivasi - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Pegawai	Variabel bebas - pelatihan Objek PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi
6	(Hamzah et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xiii Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong, Vol. 8, No. 1, Januari 2021	Variabel bebas - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Karyawan Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Variabel bebas - Disiplin Kerja variabel terikat - Kinerja Karyawan	Objek Pt. Perkebunan Nusantara Xiii Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah di deskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti, sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut antara variable Disiplin kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas (independent variabel) sedangkan Kinerja karyawan ( $Y$ ) merupakan variabel terikat (dependent variabel). Pada penelitian ini akan menguji atau mencari adanya pengaruh yang positif, signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Keterangan pengaruh:

- - - - - : parsial

— : simultan

Gambar 2.1

kerangka pemikiran

## **2.4 Hipotesis**

Menurut (sugiyono, 2022:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian ini yaitu: Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Kebun Peninjauan Inti 2.