

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengawasan Kerja

2.1.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014: 126) pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan, serta mengadakan tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. "Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang dikutip Winardi (2012: 395).

Pengawasan kerja melekat adalah kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan

secara struktural, yang dilakukan secara kontiniu dan berkesinambungan. Sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut.

Menurut (Kadarman, 2012: 159) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam bukunya *Kepemimpinan dalam Manajemen* (2013: 589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktifitas pengawasan, antara lain:

2.1.2.1 *Pengawasan Pendahuluan (Preliminary Control)*

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan implementasi kebijakan merupakan bagian dari fungsi pengawasan. Pengawasan Pendahuluan Meliputi :

1. Pengawasan Pendahuluan Sumber Daya Manusia.
2. Pengawasan Pendahuluan Bahan-bahan.
3. Pengawasan Pendahuluan Modal.
4. Pengawasan Pendahuluan Sumber-sumber daya finansial.

2.1.2.2 Pengawasan pada saat kerja berlangsung (Cocurrent Control)

Concurrent Control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan pada bawahan mereka. *Direction Control* berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

1. Mengajarkan para bawahan mereka bahwa bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
2. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

2.1.2.3 Pengawasan *Feed back* (*Feed back Control*)

Sifat khas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang. Adapun sejumlah metode Pengawasan feed back yang banyak dilakukan oleh dunia bisnis yaitu:

1. Analisis Laporan Keuangan
2. Analisis Biaya Standar

3. Pengawasan Kualitas
4. Evaluasi Hasil Pekerjaan Pekerja

2.1.3 Manfaat dan Keuntungan Pengawasan Kerja

Menurut (Harahap, 2012: 313-315) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

2.1.4 Cara-Cara Pengawasan Kerja

Menurut (Imron, 2012: 8-9) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung (direct control)

Adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

- a. Inspeksi Langsung
- b. *On the spot observation*.

On the spot report Akan tetapi karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar

seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu. Karena itu pula ia harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung (Indirect Control)

Adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan itu dapat berbentuk:

- a. Tertulis
- b. Lisan Kelemahan dari pengawasan tidak langsung ialah bahwa sering saja para bawahan melaporkan hal-hal yang positif saja. Dengan perkataan lain para bawahan mempunyai kecenderungan hanya melaporkan hal-hal yang di duga dapat menyenangkan pimpinannya

2.1.5 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Siagian, 2014: 35) terdapat tiga indikator pengawasan kerja antara lain:

1. Kontrol Masukan

Masukan kontrol melibatkan pengelolaan sumber daya organisasi. Sumber daya ini mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia. Mekanisme masukan kontrol meliputi pencocokan kepentingan individu dengan kepentingan utama perusahaan melalui penyaringan karyawan (*selection*) yang tepat dan memastikan bahwa karyawan yang terbaik dan mempunyai kemampuan yang tinggi itu yang dipilih, Seperti : Seleksi pada Materi yang diujikan, Objektivitas, Pelatihan, Alat Bantu Suara, Alat Bantu Fasilitas.

2. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku adalah semua tindakan yang mengatur kegiatan bawahan. Hal ini biasanya dimulai dari manajemen puncak dan kemudian megimplementasikan ditingkat menengah dan manajemen yang paling terendah. Fungsi dasar manajemen perilaku adalah untuk memastikan bawahan-bawahan melakukan tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan, kemudian memantau kinerja dan melakukan tindakan evaluasi kinerja karyawan.

3. Kontrol Pengeluaran

Kontrol pengeluaran adalah semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer. Dalam kontrol pengeluaran, manajer menetapkan hasil yang diinginkan yang harus dicapai oleh karyawan mereka.

4. Supervisi

Suatu bentuk kegiatan yang mengontro kepatuhan pekerjaan yang meliputi; manusia (karyawan), obyek alat, dan hasil pekerjaan

5. Keselarasan Tujuan

Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian [erjaan dan tujuan organisasi

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang ada di perusahaan sehingga apa yang di inginkan perusahaan agar perusahaannya mempunyai kedisiplinan yang baik dan menciptakan keteladanan kepada semua karyawan.

2.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik adalah diri. Kecendrungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mematuhi sudah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut (Sutrisno, 2012: 94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Handoko (2014: 87) disiplin kerja dalam suatu organisasi usaha berguna dalam memberi arah (direction), dan tata aturan yang dapat dijadikan panduan kerja untuk menertibkan kebeatutan yang telah disepakati bersama. Disiplin ini diperlukan demi menjaga agar jalannya organisasi terkontrol dan terus berada kerangka tujuan awal perusahaan ata organisasi tersebut.

Keberhasilan penerapan disiplin sangat bergantung dari kesadaran semua pihak dan melibatkan semua lini dalam setiap perusahaan. Yang paling dinanti oleh seluruh karyawan adalah adanya contoh dan teladan dari para pimpinan dalam menegakan dan mengikuti apa yang telah menjadi kesepakatan bersama dalam aturan aturan yang menjadi alat kontrol bagi setiap proses dan hasil

pekerjaan. Sedangkan aspek lain dari penerapan disiplin adalah adanya rewards dan punishment bagi setiap karyawan yang dapat mengikutinya dan sebaliknya bagi yang tidak mengikutinya. Penerapan ini penting karena jika seluruh pimpinan konsisten dapat menunjukkan contoh ini, maka hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Oleh sebab itu disiplin menjadi kunci sekaligus tujuan yang akan dicapai dalam setiap unit usaha. Karena kedisiplinan dapat mengarah pada perilaku pekerja menjadi lebih taat aturan, dengan taat aturan diharapkan akan lebih tinggi dalam menunjukkan semangat kerja. Semangat kerja dapat memunculkan efisiensi dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai karena memiliki karyawan atau pekerja yang produktif.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dan kemampuan

Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan

harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

4. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi hukuman

Berat ringan atau sanksi hukuman yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2012:76) secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik;

(8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yaitu: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan sesuatu; (3) melaksanakan suatu tanggungjawab; (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan - penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Lijan Poltak, 2012: 5).

(Mangkunegara, 2011: 67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata “ *job performance* ” atau “ *actual performance* ” yaitu unjuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Moehariono, 2012: 61) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

(Wirawan, 2013: 5) memberikan definisi bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari ketenaka energi kerja yang padanannya dalam

bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2012: 67).

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012: 67).

2.3.2 Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:54) kinerja (*performance*) seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.

2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor Organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan *job design*.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan hasil dari (Mangkunegara, 2012: 54):

1. Atribut Individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut Individu meliputi faktor individu dan faktor psikologi.
2. Upaya Kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan Organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor – faktor terdiri faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2013: 69). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika karyawan mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya – upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang

yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013: 67) Indikator – indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

4. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

5. Ketercapain sasaran peusahaan

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian sesuai dengan topik penelitian ini, maka penelitian terdahulu berkaitan dengan sebagai berikut:

1. Sondole dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel bebas lainnya adalah pengawasan (X3). Dan variabel terikat kinerja Karyawan .Hasil dalam penelitian ini adalah :Disiplin

berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Pertamina Bitung. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung. Pengawasan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII terminal BBM Bitung

2. Nielwaty dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Propinsi Riau. Variabel bebas adalah pengawasan, dan variabel terikat kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini yang telah dilakukan adalah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disperindag sub bidang pengawasan barang dan jasa Propinsi Riau.
3. Dodi Herdino dan Seno Andri (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengawasan (X1) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Kerawang Kabupaten Siak.
4. Karnadi dan Pradana (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

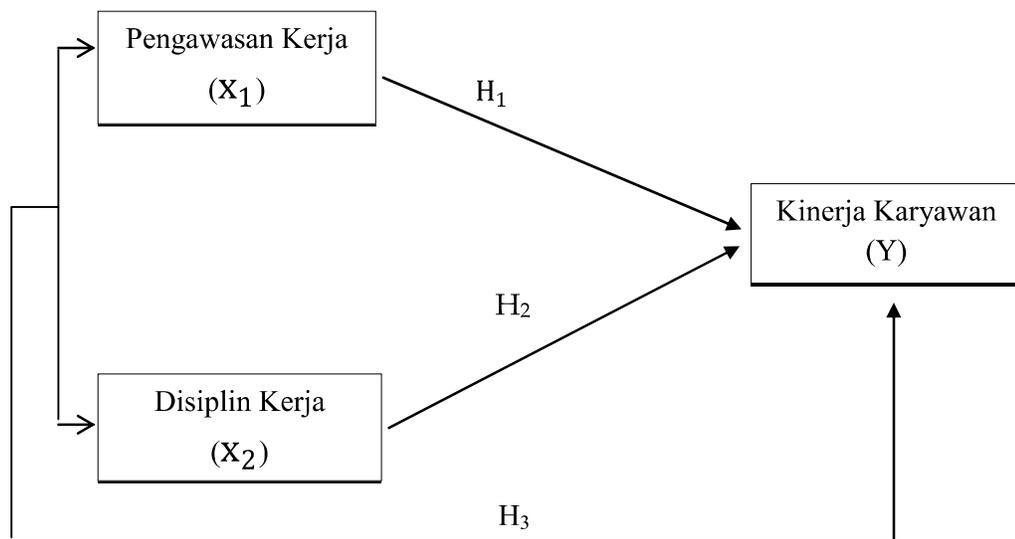
Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti adalah :Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Disiplin (X3) Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah : Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo. Dan hasil yang lain adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo.

5. Lukas dkk (2017) Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengawasan (X1), kepemimpinan (X2) dan kompensasi (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara, Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2012: 60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Karangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antara variabel yang akan di teliti



Gambar 2.1 **Karangka pemikiran**

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Supaya penelitian lebih terarah dari karangka pemikiran, penulis memberikan hipotesis mengenai penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

H1 Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Centric Powerindo di Kota Batam

- H2 Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam
- H3 Pengawasan kerja dan gisiplin kerja secra bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Centric Powerindo di Kota Batam