

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengawasan Manajemen

Pengendalian adalah kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022), “pengendalian preventif merupakan proses yang menjamin tercapainya tujuan organisasi dan manajemen”. Sementara itu, (Rahmatullah et al., 2022) menyatakan bahwa pengendalian adalah suatu proses yang berkesinambungan yang menjamin pelaksanaan tugas, tugas dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Candana & Mitra, 2018) menyatakan bahwa pemantauan adalah proses memantau, mengevaluasi, dan melaporkan rencana tindakan korektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk perbaikan lebih lanjut. .

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah proses pemeriksaan pelaksanaan semua kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang harus dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Tipe-Tipe Pengawasan

Menurut (Ahmad, 2020) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan

Ini adalah kontrol yang ditujukan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dilakukan sebelum akhir fase aktivitas tertentu.

2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Ini dilakukan selama operasi. Ini adalah proses di mana aspek-aspek tertentu dari prosedur harus disetujui sebelumnya atau kondisi tertentu harus dipenuhi sebelum kegiatan dapat dilanjutkan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Di sana hasil kegiatan yang dilakukan diukur.

Menurut (Nur et al., 2021) adapun tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan

Yakni mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar sebelum tahapan operasi tertentu selesai.

2. Pengawasan Secara Bersamaan

Merupakan pengendalian yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Ini adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk mengukur hasil dari kegiatan yang dilakukan .

2.1.1.2 Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2018) ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

1. Orang-orang yang mengatur kegiatan operasional adalah makhluk yang tidak sempurna dan memiliki keterbatasan dalam menafsirkan makna rencana.
2. Keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang terbatas.
3. Dengan niat yang baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi, bahkan dengan menggunakan kemampuan mental dan fisik, penyelenggara operasional dapat melakukan kesalahan bahkan kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi selalu menunjukkan perilaku tersebut.

Menurut (Ronal & Siregar, 2019) bahwa ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting adalah sebagai berikut :

1. Perubahan lingkungan organisasi yaitu munculnya inovasi produk dan pesaing baru, penemuan bahan baku baru, peraturan pemerintah baru, dll.
2. Kompleksitas organisasi meningkat, terutama sejumlah besar produk baru harus dipantau.
3. Terjadinya kesalahan Artinya, jika sebelumnya dipantau, manajer mendeteksinya sebelum peristiwa kritis terjadi.
4. Perlunya seorang administrator terutama untuk pendelegasian wewenang terutama melalui penerapan sistem kontrol oleh administrator.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut (Dasmayanti, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Perubahan lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi terus mengalami berbagai perubahan yang tidak dapat dihindari, seperti inovasi produk dan munculnya pesaing baru, dll.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi, pemantauan yang lebih formal dan hati-hati diperlukan.

3. Kesalahan-kesalahan

Jika bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat dengan mudah mengambil peran pengawasan.

4. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang

Ketika atasan mendelegasikan kekuasaan kepada bawahannya, rasa tanggung jawab atasan tidak berkurang.

Menurut Busro (2018) bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dapat dihindari, seperti penemuan bahan baku baru, adanya regulasi pemerintah baru dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Artinya, semakin besar organisasi, semakin formal, komprehensif dan canggih teknologi serta pemantauan yang cermat diperlukan.

3. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pemantauan memungkinkan para pemimpin untuk menemukan kegagalan anggota organisasi sebelum mereka menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Hanya melalui otoritas, manajer dapat menentukan apakah bawahan telah memenuhi tugas yang diberikan atau tidak. Tanpa sistem kontrol, supervisor tidak dapat memantau pelaksanaan tugas bawahannya.

2.1.1.4 Indikator Pengawasan

Menurut (Wahyu Ningsih, 2018) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Akurat
2. Tepat Waktu
3. Objektif dan menyeluruh
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik
5. Realistik secara ekonomis
6. Realistik secara organisasional
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8. Fleksibel
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Akurat

Apakah informasi untuk menyelesaikan kegiatan harus benar? Informasi yang tidak akurat dari sistem kontrol dapat menyebabkan perusahaan mengambil tindakan korektif yang salah atau bahkan menimbulkan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat Waktu

Ini berarti bahwa informasi tersebut harus dicatat, dikirimkan dan dievaluasi secepat mungkin jika tindakan korektif harus segera diambil.

3. Objektif dan menyeluruh

Dengan kata lain, informasi harus mudah dipahami, tidak diskriminatif, dan lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Dengan kata lain, sistem kontrol harus fokus pada area di mana penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau menyebabkan kerusakan yang paling serius.

5. Realistik secara ekonomis

Dengan kata lain, biaya penerapan sistem pengendalian harus lebih kecil atau sekurang-kurangnya sama dengan manfaat sistem tersebut.

6. Realistik secara organisasional

Artinya, sistem pemantauan harus mencerminkan atau kompatibel dengan realitas organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Dengan kata lain, informasi kontrol harus dikoordinasikan dengan alur kerja organisasi.

8. Fleksibel

Ini berarti bahwa pengendalian harus memiliki keluwesan untuk menanggapi atau menanggapi ancaman atau peluang di lingkungan.

9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Dengan kata lain, sistem kontrol yang efektif harus menunjukkan deteksi atau penyimpangan dari standar dan tindakan korektif yang harus diambil.

10. Diterima para anggota organisasi

Dengan kata lain, sistem pengendalian harus dapat mengarahkan pelaksanaan pekerjaan para anggota organisasi dengan mengedepankan rasa kemandirian, tanggung jawab dan prestasi.

Menurut Busro (2018) bahwa kriteria-kriteria pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar
2. Tepat Waktu
3. Biaya yang Efektif
4. Tepat Akurat
5. Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar

Yaitu proses pelaksanaan pengawasan dengan melihat kegiatan-kegiatan tersebut benar atau tidak untuk dilakukan pengawasan.

2. Tepat Waktu

Yaitu suatu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Biaya yang Efektif

Yaitu suatu pelaksanaan pengawasan harus di perhatikan biaya yang digunakan agar lebih efektif dan efisien.

4. Tepat Akurat

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus akurat.

5. Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus dapat diterima oleh yang bersangkutan agar berjalan lebih efisien.

2.1.2 Motivasi

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. Karena setiap individu memiliki perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, maka individu tersebut termotivasi untuk bersikap dan bertindak.

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) Motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, membuat mereka mau bekerja, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan penuh kepuasan. Menurut (Pratama Dodi, 2020) Motivasi kerja berarti menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama dan mencapai kepuasan. Berdasarkan pengertian para ahli di atas tentang motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam rangkaian proses perilaku manusia, dengan memperhatikan arah, intensitas dan ketekunan pencapaian tujuan. Metode Motivasi Menurut (Hendri, 2019):

1. Motivasi Langsung

Apakah insentif (materi dan immateri) diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

2. Motivasi Tak Langsung

Hanya lembaga yang mendukung dan menunjang semangat kerja atau penguasaan tugas yang diberikan sebagai insentif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan semangat dalam bekerja.

2.1.2.1 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Candana & Mitra, 2018). Faktor intrinsik Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk dimiliki, keinginan untuk diakui, keinginan untuk diakui dan keinginan untuk mendominasi. Faktor eksternal meliputi kondisi kerja, gaji yang memadai, pengawasan yang baik, keamanan kerja, posisi dan tanggung jawab, dan pengaturan yang fleksibel.

Indikator-indikator Motivasi menurut (Rahmatullah et al., 2022):

Kondisi kerja. Ditampilkan dengan:

1. Pelayanan keselamatan kerja, yang meliputi jaminan sosial karyawan, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
2. Perencanaan kerja. Menunjukkan jenis pekerjaan yang menarik, menantang dan dimana karyawan menggunakan bakat, keterampilan, kemampuan dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pelatihan.
3. Pemantauan Hal ini dilakukan dengan meninjau pekerjaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah telah dilakukan dengan benar dan hasil yang

diinginkan.

4. Penghargaan Penghargaan perusahaan, berdasarkan kinerja karyawan ini, meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.2 Kinerja Kerja

Menurut (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022), Efisiensi adalah hasil kerja berkualitas tinggi dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengawasan ketenagakerjaan terkadang diartikan sebagai pelaksanaan kekuasaan dan pengambilan keputusan. Ada juga yang mengartikan inisiatif sebagai mencari cara untuk memecahkan masalah bersama. Selain itu, George R. Terry merumuskan bahwa manajemen kerja adalah kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi orang dengan cara menyelaraskan mereka dengan tujuan organisasi (Sri Wahyuning et al., 2017).

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Muhammad, 2022) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi efisiensi, yaitu :

1. Faktor kemampuan

Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Dengan kata lain, karyawan terdiri dari talenta di atas rata-rata yang terlatih dengan baik untuk pekerjaan itu dan terlihat dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga

memudahkan mereka untuk bekerja seperti yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong dan terdiri dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hampir setiap pemandu pribadi memiliki energi fisik dan mental yang luar biasa; yaitu, ketekunan, tekad, atau energi dan semangat khusus yang sepertinya tidak pernah ada habisnya .

2.1.3.2 Fungsi Kinerja

Menurut (Ahmad, 2020) adapun fungsi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Strategi Organisasi

Strategi organisasi mengacu pada misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan sistem operasi. Strategi bisnis meliputi perencanaan, implementasi dan pemantauan.

2. Pemasaran

Tugas utama manajemen adalah membuat keputusan pemasaran. Tujuan pemasaran adalah untuk mendapatkan informasi tentang faktor-faktor tertentu dibandingkan dengan tujuan atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Operasional

Dalam hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi, mis. kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, persediaan bahan baku dan persediaan produk jadi.

4. Sumber Daya Manusia

Ada beberapa isu kunci terkait sumber daya manusia yang perlu dievaluasi, yang mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen.

5. Keuangan

Awalnya berfokus pada merger, peraturan pemerintah, dan peningkatan modal, keuangan telah berkembang menjadi bidang studi komprehensif yang mengkaji semua aspek penerapan dan penggunaan hibah yang efektif.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif melalui praktik atau program sumber daya manusia yang lebih baik di perusahaan atau organisasi. Evaluasi kinerja individu sangat berguna untuk pertumbuhan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Menurut (Ningrum & Wa Hyu Hat, 2018), “penilaian kinerja adalah proses mengukur dan menilai kinerja seorang individu”. Kemudian (Kusumastuti et al., 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap manajemen, baik karyawan maupun manajer, yang telah melakukan pekerjaannya selama ini. Selain itu, (Sihaloho & Siregar, 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan gambaran sistematis tentang kekuatan dan kelemahan kerja individu atau kelompok. Kemudian menurut (Dasmayanti, 2019), fungsi evaluasi kinerja merupakan sistem manajemen formal yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas kinerja individu dalam suatu organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan karena dapat

dijadikan sebagai penilaian setiap individu (pegawai) untuk proses pengendalian ketika diketahui kelemahan dan kelebihan kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga berlaku untuk pengambilan keputusan strategis berdasarkan hasil review kinerja oleh atasan dan bawahan, agar tujuan instansi tercapai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut (Sapari Kahpi et al., 2021) bahwa indikator kinerjanya adalah: Kualitas pekerjaan, volume pekerjaan, keandalan rekrutmen.

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
2. Beban Kerja Beban kerja adalah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari.
3. Dapat Dipercaya atau Tidak Dapat Dipercaya Ikuti petunjuk dan ambil inisiatif, lalu tuntut kehati-hatian dan ketekunan.
4. Sikap Yaitu sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan dan kerjasama.

Menurut (Kusumastuti et al., 2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu :

1. Kuantitatif
2. Kualitatif
3. Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
5. Cara Melakukan Pekerjaan

6. Efek Atas Suatu Upaya
7. Metode Melaksanakan Tugas
8. Standar Sejarah
9. Standar Nol Atau Absolut

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Kuantitatif

Ini adalah metrik termudah untuk disusun dan diukur dengan hanya menghitung berapa unit kinerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu.

2. Kualitatif

Ini menggambarkan seberapa baik atau seberapa sempurna hasil yang dicapai.

3. Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas

Yaitu kriteria yang menentukan batasan waktu untuk pembuatan, penyiapan atau penyajian produk.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Dengan kata lain, efisiensi penggunaan sumber daya digunakan sebagai indikator apakah sejumlah sumber daya tertentu, seperti uang dan bahan mentah, dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

5. Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai ukuran kinerja ketika kontak pribadi, sikap pribadi atau perilaku karyawan sangat penting untuk keberhasilan pekerjaan.

6. Efek Atas Suatu Upaya

Pengukuran dinyatakan sebagai hasil akhir yang diharapkan berhasil.

7. Metode Melaksanakan Tugas

Ini adalah standar yang digunakan ketika ada hukum, kebijakan, prosedur, standar, metode dan aturan untuk melakukan suatu tugas atau ketika pengecualian dianggap tidak dapat diterima.

8. Standar Sejarah

Yaitu standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.

9. Standar Nol Atau Absolut

Yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

2.1.3.5 Aspek- aspek Kinerja Kerja

Berdasar (Anggraini, 2022) Aspek kinerja meliputi:

1. Motivasi Kerja

Semakin Anda termotivasi di tempat kerja, semakin produktif Anda.

2. Efisiensi dan efektivitas kerja

Tenaga merupakan aset yang mendukung kinerja. Kinerja tinggi dicapai melalui efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.

3. Kemampuan Kerja

Pekerja dalam bekerja berdampak pada kualitas. Selain itu, keterampilan pekerja yang mempuni memberikan kualitas baik.

4. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengaruh yang signifikan terhadap produksi hasil, tetapi akan lebih tinggi jika pekerja memiliki keterampilan dan ilmu.

2.1.3.6 Usaha Untuk Meningkatkan Kinerja Kerja Pekerja

Berdasar (Narpati et al., 2021), Kinerja pekerja bisa di naikan dengan:

1. Peningkatan kinerja melalui prestasi

Artinya, menggunakan pendekatan teknis untuk mencari berbagai perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Salah satu konsep dari pendekatan ini adalah pendekatan pengendalian kualitas total. Ini secara aktif melibatkan pekerja dalam berbagai kegiatan internal dalam menggapai goal serta *scient* yang akan memuaskan seluruh pemangku kepentingan.

2. Inisiatif demi menaikkan performasni

Menaikkan kualitas inisiatif memiliki cakupan yang sama dengan pelatihan dan pendidikan lanjutan perkerja, yang utama pada skill dan wawasan mereka.

2.1.3.7 Indikator Kinerja Tenaga Kerja

Berdasar (Puspita Sari et al., 2020), Kinerja signifikansi pekerja organisasi. Dari segi peformansi pekerja, pekerjaan diharapkan dapat dilakukan secara baik, yang pada sehingga diperlukan untuk mencapai goal telah ditetapkan:

1. Kemampuan

Memiliki kapasitas melakukan pekerjaannya. Kinerja pekerja tergantung skill dan penglaman kerja. Ini memberdayakan mereka dalam Penyelesaian yang ditugaskan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan goal, diperoleh akhir terlihat baik bagi pekerja melakukannya serta bagi pekerja senang dengan goal pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, upaya memanfaatkan kinerja tenaga kerja untuk semua pemangku kepentingan di pekerjaan.

3. Kinerja

Ini ialah usaha terbaik waktu sebelumnya. Bisa dilihat pada keuletan dalam bekerja serta goal telah di capai.

Menurut (Hendri, 2019), Indikator kinerja tenaga kerja adalah banyaknya tugas yang dilakukan, kualitas tugas yang dilakukan. Berikut penjabaran dari indikator di atas:

1. *Quality* kerja merupakan goal dari beberapa prestasi yang di gapai oleh pekerja, yaitu membandingkan standar perusahaan.
2. Volume pekerjaan ialah ukuran goal berkenaan mengenai kualitas barang yang diproduksi pekerja. adalah skill pekerja untuk membereskan pekerjaannya membandingkan standar organisasi.
3. Tepat waktu adalah sejauh mana satu kegiatan dibereskan pertama tertentu dengan tujuan memaksimalkan kegiatan dengan waktu seadanya agar sesuai dengan output. Ketepatan waktu diukur dengan kesadaran akan layanan yang diberikan oleh pekerja pada awal waktu hingga keluaran.

Professional-profesional bepresepsi di atas ditarik kesimpulan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan kinerja pekerja karya tulis yakni skill, prestasi, dan kinerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel terlampir di bawah ini menunjukkan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi untuk penelitian ini.:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

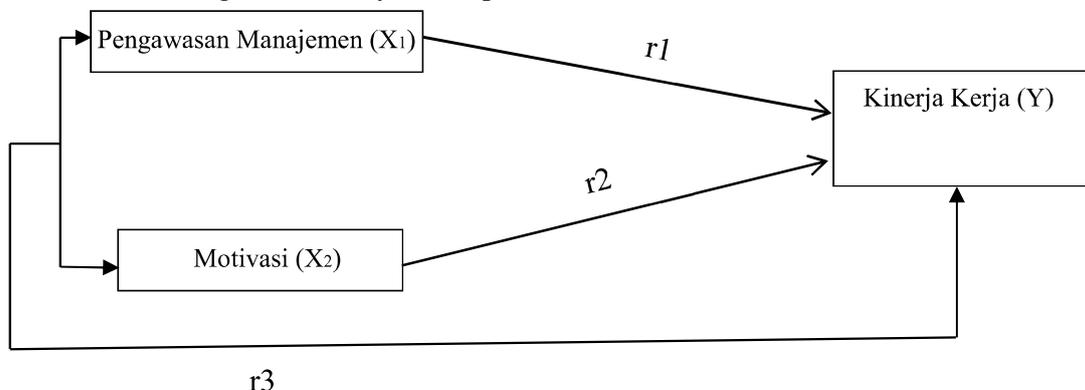
1.	Nama serta Tahun penelitian	(Ahmad Fathur Rozi & Ahmad Yani Syaikhudin, 2020)
	Judul Penelitian	Analisis pengaruh Pengawasan Manajemen fisik dan immaterial terhadap kinerja kerja karyawan di Universitas Islam Darul Ulum Lamongan
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasilnya yakni regresi mmeperlihatkan Pengawasan manajemen psikis (X2) berpengaruh terhadap kinerja pekerja koef. 0,698. Selain itu, variabel selanjutnya adalah Pengawasan Manajemen aktual (X1) nilai koef. 0,203. Uji asumsi Selain itu, hasil uji t memperlihatkan variabel independen ada pengaruh dengan kinerja pekerja. Selanjutnya, koef. adjusted r-squared sejumlah 0,689 : 68,9% memperlihatkan menaikkan kinerja. Selain ini maka ada faktor lain yang berpengaruh.
2.	Nama dan Tahun Penelitian	(Muhammad Ihsan Nasution & Muhammad Ikhsan Harahap, 2022)
	Judul Penelitian	Dampak Pengawasan Manajemen Terhadap Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil analisis regresi berganda memperlihatkan daerah kerja aktual ada pengaruh signifikan terhadap prestasi pekerja, dan Pengawasan manajemen psikis juga ada pengaruh dengan prestasi pekerja. hasilnya secara simultan menunjukkan kerja mental dan non mental berpengaruh signifikan dengan prestasi pekerja.
3.	Nama dan Tahun Penelitian	(Sri Wahyuning et al., 2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Pengawasan Manajemen kabin lokomotif pada level Stres Mekanik dan Beban Mental Fisiologis
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Menurut pengukuran, sebagian besar pengemudi memiliki eksposur yang intents ($92,8 \pm 69,9$ kU/L) ketika mereka tiba di tempat kerja, evaluasi HR dan HRV memeperlihatkan rerata HR : 82.6 ± 8.9 beat

		perminute serta SDNN : 63.8 ± 9.8 tetap normal. Keseluruhan, ada korelasi stress dan suhu selama kinerja tugas (p dan $<0,05$) dan kebisingan di akhir tugas (p dan < 0.05 hubungan yang terjadi HRavg dan noise P andlt; 0,05) pada awal tugas dan Humidity SDNN (p danlt; 0,05) pada akhir tugas.
4.	Nama dan Tahun Penelitian	(Maisaroh & Suarmanayasa, 2022)
	Judul Penelitian	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada Cv. Puspa
	Metode Penelitian	Uji Pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil agregat uji regresi linier berganda, a 0,000 dan $lt; pfee$ menunjukkan hasil $Ryx1x2 = 0,907$. 0.05 menunjukkan $H1$ ditermia. Adanya pengaruh sangat besar antara topik pekerjaan serta dorongan pekerjaan dengan performansi pekerja pada CV. Puspa. Berikut ringkasan hasil uji kecocokan regresi menggunakan hasil $ryx1 = 0,557$ dengan biaya 0,000 <. Jika 0,05, H_0 didiskualifikasi. Artinya adanya pengaruh dorongan pekerjaan dengan performansi kerja.
5.	Nama dan Tahun Penelitian	(Rahmatullah et al., 2022)
	Judul Penelitian	Analisis Pengawasan Manajemen dan perencanaan penggunaan lahan untuk meningkatkan kinerja pekerja mebel di Desa Permata, Desa Kates, Kabupaten Kauman, Kabupaten Tulungagung
	Metode Penelitian	Uji pengaruh
	Hasil Penelitian	Hasil survei ini menunjukkan bahwa (1) Permata Wood Furniture memiliki Pengawasan Manajemen yang baik. Dasarnya adalah integritas peralatan, alat kerja dan hubungan kerja. (2) Furnitur kayu Plumata menggunakan outdoor room dalam memenuhi kepuasan dan prioritas, Mobil mendetail ukuran. (3) Pekerja mebel Permata Wood telah mencapai hasil yang sangat baik. Ada hal yang dijadikan patokan dalam mengevaluasi performansi pekerja.
6.	Nama dan Tahun Penelitian	(Candana & Mittra, 2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh disiplin kerja, Pengawasan Manajemen dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Muaro Sakai, Kabupaten Pancung Tentang Kabupaten Pantai Selatan

Metode Penelitian	Uji Pengaruh
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil regresi berganda, kami menemukan bahwa koefisien regresi untuk area kerja adalah 0,215 dan nilai signifikan adalah 0,024, yang relatif rendah dibandingkan dengan kesalahan saat menolak data 0,05 untuk nilai ini. Dari sini yang penting disiplin. Jika arah hubungan dan pengaruh kedua variabel mempunyai kemiringan yang positif, yaitu semakin disiplin kerja membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka peningkatan ini mengikuti peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketika kemampuan seindividu pegawai dalam melaksanakan tugasnya menurun, pengaruh ini juga disertai dengan penurunan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir yakni seperti dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha: Terdapat pengaruh antara tingkat Pengawasan Manajemen terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara tingkat Pengawasan Manajemen terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

2. Ha: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja pekerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja pekerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero technic.

3. Ha: Terdapat pengaruh antara Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Pengawasan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja di PT Batam Aero Technic.