

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengawasan

2.1.1.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah aktivitas untuk menilai dan mengamati apakah pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya (Niswah & Fu'ad, 2024:118). Berdasarkan (Hajiali et al 2022) pengawasan merupakan upaya memastikan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan sejalan dengan peraturan dan petunjuk yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan adalah sebuah rangkaian dimana melibatkan arahan, bimbingan, dan dorongan untuk membantu pertumbuhan bawahan dan meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi. Proses pengawasan juga mencakup kombinasi dari prosedur dan kondisi yang sengaja dirancang untuk meningkatkan efektivitas kerja individu dan kelompok. Pengawasan dilakukan oleh pekerja senior terhadap rekan-rekan mereka atau pun junior mereka melalui intervensi. (Djaelani et al., 2022:33).

Pengawasan memiliki peran krusial dalam meningkatkan performa karyawan, sehingga dapat membantu pencapaian target yang diharapkan oleh perusahaan. (Nuraeni & Juanda, 2024:430). Berdasarkan Hardianti (2019), pengawasan dapat dijelaskan sebagai tindakan memantau pelaksanaan semua aktivitas organisasi dengan tujuan memastikan bahwa semua tugas yang sedang dikerjakan berlangsung selaras dengan perencanaan sudah diatur.

Jika pengawasan dilakukan dengan tepat, maka pekerjaan akan selesai lebih cepat dan memberikan hasil yang efektif. Selain itu, pengawasan memungkinkan untuk mendeteksi berbagai faktor dimana dapat membuat rugi perusahaan, contohnya kelalaian pada kerjaan, kelemahan dalam penerapan, serta masalah

dalam operasionalnya. (Ningsih & Sunargo, 2023:623)

Emmanuel *et al.*, (2020:33), pengawasan dapat terlihat melalui berbagai sikap dan perilaku. Beberapa contohnya termasuk mendengarkan dengan baik orang yang sedang diawasi, mendorong kerja tim, bertanggung jawab, mengembangkan keterampilan komunikasi yang efektif, menekankan akuntabilitas, memberikan ruang untuk inovasi, memberikan kesempatan untuk belajar, mempromosikan kepositifan, berperilaku transparan terhadap bawahan, fokus pada misi dengan menetapkan prioritas, kemampuan delegasi, mengevaluasi kinerja, dan menetapkan target yang realistis.

Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh para ahli diatas bisa dikaji dimana pengawasan memiliki peran penting pada manufaktur guna melihat pelaksanaan tugas dan aktivitas sejalan dengan perencanaan yang sudah ada sebelumnya. Pengawasan melibatkan sikap dan perilaku tertentu, seperti mendengarkan dengan baik, mendorong kerja tim, dan bertanggung jawab. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja dan pertumbuhan bawahan dalam organisasi. Namun, pengawasan yang kurang optimal dapat memiliki dampak negatif, seperti hilangnya kesempatan untuk pembelajaran dan menghambat dukungan kepada para pekerja. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pengawasan untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan yang efektif.

2.1.1.2. Jenis-Jenis Pengawasan

Menurut Harianto *et al.*, (2020), terdapat dua jenis teknik dalam proses pengawasan, yaitu:

1. Pengawasan langsung (*direct control*):
di mana pimpinan secara langsung mengawasi proses kerja. Tata cara pengawasan dapat berupa:
 - a. Audit,
 - b. observasi langsung di tempat kejadian, dan
 - c. pelaporan langsung di tempat kejadian.
2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*):

pengawasan tidak langsung melibatkan penggunaan media perantara dan dilakukan dari jarak jauh, seperti laporan tertulis atau lisan.

2.1.1.3 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut penelitian oleh Hajiali *et al.*, (2022:118), indikator pengawasan terdiri dari beberapa aspek berikut:

1. Tahap legislatif:
Tahap legislasi mencakup proses pembuatan aturan dan pengawasan terhadap implementasi aturan tersebut.
2. Tahap dukungan:
Tahap dukungan melibatkan upaya pimpinan untuk memberikan dukungan baik secara moral maupun materil guna memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
3. Implementasi kebijakan:
Implementasi kebijakan adalah proses pelaksanaan keputusan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Penempatan karyawan dan prosedur kerja:
Penempatan karyawan dan prosedur kerja melibatkan penempatan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan juga keahlian individu serta prosedur kerja yang berlaku di setiap unit kerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pekerjaan merupakan persyaratan untuk anggota organisasi untuk patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di tempat tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan sikap hormat, tanggung jawab, serta patuh terhadap hukum yang berlaku, baik secara tegas maupun secara tidak langsung, serta dengan menjalankan hukum dengan benar. (Ningsih & Sunargo, 2023). Menurut Ichsan *et al.*, (2020:623), disiplin artinya patuh pada kegiatan terhadap semua aturan yang ada, dan siap untuk menerima konsekuensi jika karyawan tidak dapat menjalankan

tugasnya dengan baik atau menyalahgunakan wewenang yang dimiliki.

Pandi Afandi (2021:174), Disiplin kerja adalah aturan yang dibuat oleh manajemen sebuah perusahaan. Aturan ini disetujui oleh pemilik dan juga disepakati oleh serikat pekerja. Dinas tenaga kerja juga mengakui aturan ini. Semua anggota organisasi diharapkan untuk mengikuti aturan ini dengan sukarela, sehingga mereka bisa menunjukkan sikap yang baik, seperti taat, patuh, teratur, dan tertib.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggungjawab atas tugas yang di berikan kepada mereka. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat membantu karyawan mencapai performa yang optimal, naik dalam hal pemanfaatan waktu,kepatuhan terhadap aturan, maupun tata tertib yang diberikan oleh perusahaan.(Nuraeni & Juanda, 2024:429). Singodimedjo (2002) sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2020:175), disiplin dapat dijelaskan sebagai perilaku bersedianya manusia terhadap mengikuti aturan yang ada pada lingkungannya. Disiplin kerja merujuk pada tindakan seorang pegawai untuk patuh terhadap aturan dan norma yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan tujuan agar pegawai dapat mengubah perilaku, ego, dan sikapnya menjadi lebih baik dan disiplin.

Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh kajian terdahulu diketahui kedisiplinan melibatkan perilaku menghormati, patuh pada peraturan yang berlaku, dan kesiapan untuk menghadapi konsekuensi jika karyawan tidak memenuhi tugasnya dengan baik atau menyalahgunakan wewenang. Kedisiplinan di tempat kerja dianggap sebagai hal yang sangat penting yakni dengan disiplinnya pekerja, maka besar hasil yang bisa diraih. Hal ini membutuhkan anggota organisasi untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dengan sikap hormat, tanggung jawab, dan patuh pada hukum yang berlaku. Ini melibatkan tindakan patuh baik secara langsung maupun tidak langsung, serta menjalankan hukum dengan benar. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan alat sistem aturan yang disusun pihak manajemen, disetujui oleh pihak terkait, dan diharapkan dipatuhi oleh anggota organisasi secara sukarela untuk menciptakan ketaatan, kepatuhan, keteraturan,

dan ketertiban.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Subyantoro Arief (2019:233), berikut ialah faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja, yaitu:

1. Tingkat kompensasi yang diberikan.
2. Contoh yang ditunjukkan oleh pimpinan perusahaan.
3. Ketersediaan aturan yang jelas sebagai pedoman.
4. Profesionalitas kerja pemimpin pada pengambilan langkah tindakan.
5. Tingkat pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin.
6. Kepedulian yang diberikan kepada karyawan.
7. Pembentukan perilaku yang mendukung disiplin kerja.

2.1.2.3 Indikator Disiplin

Menurut kajian dalam Hajiali *et al.*, (2022:118), indikator disiplin kerja meliputi hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja:
Produktivitas kerja merujuk pada seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang telah ditentukan.
2. Penghargaan:
Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.
3. Kehadiran:
Kehadiran mencakup seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "movere," yang berarti menggerakkan atau mendorong. Motivasi merupakan dorongan atau salah satu bagian penunjang pribadi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik itu

motivasi dari internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah kekuatan intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau upaya guna mencapai suatu tujuan.(Niswah, et al., 2024)

Menurut Syahsudarmi (2022:119), motivasi adalah faktor yang dapat mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku seseorang sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan semangat guna mencapai hasil yang terbaik. Dengan motivasi yang kuat, individu akan lebih termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan, berkembang, dan mencapai keberhasilan dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu, penting bagi individu maupun perusahaan untuk memahami dan mendorong motivasi karyawan guna mencapai kinerja yang terbaik dan meraih tujuan bersama.

Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam sebuah Perusahaan atau organisasi. Hal ini karena motivasi menjadi faktor yang akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga mereka bersedia bekerja dengan maksimal dan memanfaatkan kemampuan serta peluang yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan(Egy et al., 2023:173). Menurut Sutrisno (2020:110) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang memicu semangat atau dorongan untuk bekerja, sedangkan Sudaryono (2019:173) berpendapat bahwa motivasi ialah keadaan psikologis dalam diri seseorang yang memicu tindakan, sehingga terjadi perubahan perilaku yang disadari untuk mencapai sebuah tujuan.

Motivasi kerja ialah arahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk menciptakan semangat dalam bekerja, sehingga mereka bersedia bekerja dengan penuh dedikasi untuk mencapai hasil yang optimal, berkualitas, dan sesuai dengan visi perusahaan. Dengan kata lain, motivasi adalah pendorong yang mendorong seseorang untuk menggunakan kemampuan, waktu, dan energi mereka untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan dan menjalankan berbagai aktivitas.(Rizal & Radiman 2019:174).

Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh para ahli diatas dapat

disimpulkan bahwa motivasi sebagai bentuk pendorong yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi merupakan kekuatan bawaan yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, kinerja, dan pencapaian tujuan, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi individu dan perusahaan untuk memahami serta mendorong motivasi karyawan guna mencapai hasil terbaik dan meraih tujuan bersama.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis motivasi yang dijelaskan oleh Sedarayani dalam penelitian oleh Wijayanto *et al.*, (2021) adalah motivasi yang berperan sebagai pendorong utama, yang sebagian besar dipicu oleh faktor ekonomi atau keuangan, seperti uang. Selain itu, motivasi tersebut juga dapat berupa hadiah atau kompensasi lain yang diberikan sebagai pengakuan atas pencapaian individu. Terakhir, terdapat dorongan material yang tidak terlihat namun memberikan dampak positif bagi karyawan, seperti pelatihan untuk promosi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, informasi yang berarti dari perusahaan, fasilitas yang mendukung kinerja, serta pujian atau apresiasi atas kinerja yang baik.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Berikut adalah indikator motivasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Sitopu *et al.*, (2021:119):

1. Tanggung jawab:

Tanggung jawab mencakup pelaksanaan tugas dan kewajiban dengan penuh dedikasi. Selain itu, tanggung jawab juga mencakup kesiapan untuk menghadapi risiko atas tindakan yang dilakukan.

2. Prestasi kerja:

Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kemampuan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan.

3. Kesempatan untuk bergerak:

Kesempatan untuk bergerak adalah kemungkinan untuk mengambil inisiatif baik secara internal maupun eksternal untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan, yang menunjukkan kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya di seluruh organisasi, sesuai dengan posisinya dalam perusahaan. Prestasi kerja dapat diukur melalui bukti nyata berupa kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Kinerja seorang karyawan dinilai berdasarkan kualitas dan jumlah hasil yang diperoleh saat melaksanakan tugas serta mengelola tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Ningsih & Sunargo, 2023:623), kinerja karyawan merujuk pada motivasi individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas dan meningkatkannya sehingga menghasilkan hasil yang diharapkan. tingkat kinerja seorang pekerja dinilai berdasarkan pada kualitas dan jumlah hasil yang diperoleh saat melaksanakan tugas dan mengelola tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pebrianti & Simajuntak (2020), kinerja karyawan merujuk pada motivasi individu atau kelompok untuk mencapai kesuksesan bersama dalam sebuah organisasi melalui proses mulai dari awal hingga akhir. Keberhasilan mencapai tujuan merupakan hasil dari kinerja yang baik dalam kelompok organisasi, namun jika tujuan tidak tercapai, maka kinerja tim tidak akan efektif karena kurangnya koordinasi dan komunikasi yang diharapkan menghasilkan hasil sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan memperhitungkan anggaran, waktu, dan jumlah karyawan yang terlibat dalam proses tersebut.

Sedangkan menurut Ristyowati *et.al.*, (2020), Kinerja ialah hasil pekerjaan dari segi kualiti serta kuantiti yang dicapai pada pekerja dengan melakukan pekerjaan mengikut tanggungjawab yang diberikan.

Dari pandangan para ahli diatas maka disimpulkan kinerja karyawan yakni hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok di dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam menyiapkan tugas sesuai dengan peran yang dimilikinya dalam perusahaan. Evaluasi terhadap prestasi kerja dilakukan dengan melihat kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, kinerja pekerja juga dipengaruhi oleh motivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam lingkungan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja yang baik dari seluruh anggota tim, dan kinerja yang efektif memerlukan koordinasi dan komunikasi yang efisien di antara anggota tim.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jenita (2021), factor-faktor kinerja karyawan yang umum dalam pekerjaan meliputi hal-hal berikut:

1. Volume hasil pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Standar kualitas yang harus dipenuhi oleh hasil pekerjaan.
3. *Timeliness of result* dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Tingkat kehadiran atau absensi karyawan.
5. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja guna mencapai tujuan bersama.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Harianto *et al.*, (2020), terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, yaitu:

1. Pengetahuan:
yaitu mengacu pada kemampuan intelektual dan penguasaan ilmu pengetahuan yang luas yang dimiliki oleh karyawan, dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan, lingkungan sosial, serta informasi yang diterima.

2. Keterampilan:
yaitu meliputi kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu seperti keterampilan konseptual, manusia, dan teknis.
3. Kemampuan:
yaitu mencakup kompetensi seperti loyalitas, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.
4. Motivasi:
yaitu merujuk pada sikap positif atau negatif pimpinan dan karyawan terhadap situasi di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja.
5. Pencapaian sasaran Perusahaan:
yang merupakan target jangka pendek yang difokuskan pada bagian atau unit kerja tertentu dalam organisasi perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat fokus penelitian dan menciptakan kontribusi baru, peneliti perlu menyelidiki penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, peneliti melakukan tinjauan literatur terhadap penelitian terdahulu untuk memahami perkembangan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan mengidentifikasi posisi penelitian yang akan diambil dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/tahun	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	(Widiastuti et al., 2020) Sinta 4	Pengaruh pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi Terhadap kinerja pekerja Pada pt sakapatat masamar sosial	Regresi linear berganda.	Pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi memberi dampak positif yang signifikan, baik secara serentak maupun secara berasingan,

				terhadap kinerja pekerja.
2.	(Hendry et al., 2022) Sinta 5	Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pekerja	Regresi berganda	Kedisiplinan, pengawasan, dan motivasi kerja memberi kesan positif yang signifikan, sama ada secara serentak maupun berasingan, terhadap kinerja pekerja.
3.	(Husada et al., 2022) Sinta 5	Pengaruh Pengawasan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Karya Husada Cikampek	Pendekatan kuantitatif	Pengawasan dan disiplin kerja memberi kesan yang signifikan secara serentak terhadap prestasi pekerja di Rumah Sakit Karya Husada Cikampek.
4.	(Novie et al., 2023) Google Scholar	Kesan Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Prestasi Pekerja di PT Cahaya Makmur Sejahtera Polimer	Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien penentu. Program SPSS versi 26.	Pengawasan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja memberi kesan positif yang signifikan, sama ada serentak mahupun berasingan, terhadap prestasi pekerja di PT Cahaya Makmur Sejahtera Polimer.
5.	(Rivai, 2021) Sinta 5	Kesan Pengawasan, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Prestasi Guru	Ujian Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Ujian t, dan Ujian F,	Pengawasan, disiplin, dan motivasi memberi kesan positif yang signifikan terhadap prestasi guru.

			Koefisien Penentuan	
6.	(Nasution & Pasaribu, 2020) Sinta 5	Kesan Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat	Pendekatan Asosiatif	Pengawasan, motivasi, dan disiplin kerja memberi kesan positif yang signifikan secara serentak terhadap prestasi guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
7.	(Alivia & Agustinus Philipus Peppy Fernandez, S.E., M.E.C., 2022) Google Scholar	Kesan Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pegawai di Kecamatan Gunung Guruh	Ujian Validitas, Ujian Reliabilitas, Ujian Asumsi Klasik, Analisis Korelasi, Koefisien Penentuan, dan Regresi Linear Berganda	Analisis menunjukkan korelasi antara pengawasan dan prestasi pegawai adalah 81,1%, sementara korelasi disiplin kerja adalah 73,1%. Pengawasan dan disiplin kerja memberi sumbangan sebanyak 67,4% terhadap prestasi pegawai, sementara 32,6% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.
8.	(Manalu et al., 2021) Google Scholar	Kesan Pengawasan, Latihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pekerja di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong	Kuantitatif dengan Regresi Linear Berganda	Pengawasan, latihan, dan disiplin kerja memberi kesan signifikan terhadap prestasi pekerja. Sumbangan ketiga faktor ini terhadap prestasi

				pekerja adalah 80,2%, dengan baki 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain.
9.	(Puspita & Widodo, 2020) Google Scholar	Kesan Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Pekerja di PT Persada Arkana Buana, Jakarta	Analisis Deskriptif (Excel, SPSS Versi 24.0)	Disiplin kerja dan motivasi memberi kesan positif yang signifikan, baik secara serentak mahupun berasingan, terhadap prestasi pekerja. Motivasi memberi kesan yang signifikan terhadap prestasi pekerja.
10.	(Ricard Bari et al., 2023) Google Scholar	Kesan Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pekerja di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Kupang	Kuantitatif (Ujian Validitas, Reliabilitas, Asumsi Klasik, Ujian Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Ujian Normalitas, Analisis Deskriptif, Regresi Linear Berganda, Ujian t, Ujian F, Koefisien Penentuan)	Pengawasan dan disiplin kerja memberi kesan positif yang signifikan terhadap prestasi pekerja secara berasingan.

Dengan penelitian terdahulu ini memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan pemahaman kita perihal Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Dan diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian-penelitian mendatang dalam domain ini.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

(Nuraeni & Juanda, 2024:2) dari hasil penelitian mengemukakan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan adanya hubungan yang kuat antara variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan yang berguna untuk memastikan bahwa standard yang sudah di tetapkan akan di patuhi, serta pengawasan berperan untuk mengambil tindakan korektif jika terjadi penyimpangan terhadap aturan yang berlaku di Perusahaan. tindakan ini dilakukan untuk menjaga kualitas kinerja tetap terjaga.

2.3.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Kasogi, 2021:6) Study ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang di isi oleh 48 responden.

Dengan demikian Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang Disiplin lebih fokus, bertanggungjawab, dan produktif sehingga berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. dengan disiplin yang tinggi, karyawan lebih mampu mencapai target kerja menjaga kualitas pekerjaan dan bekerja lebih efisien.

2.3.3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Falah & Ayuningtias, 2020:1) Dari hasil penelitian ini menemukan motivasi kerja memberi dampak positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja. Semakin tinggi tahap motivasi kerja, semakin baik prestasi yang ditunjukkan oleh pekerja.

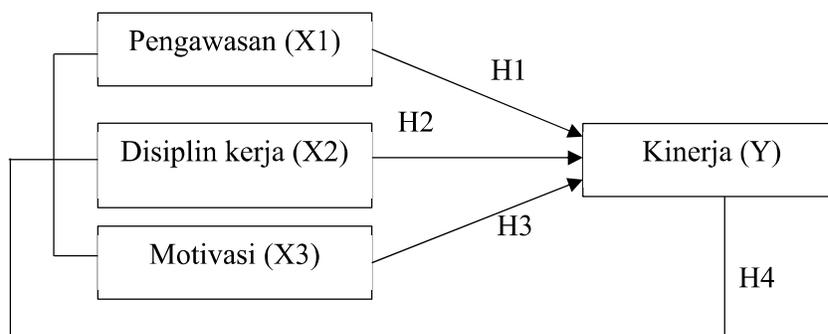
Dari hasil penelitian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi baik dari dalam diri (motivasi intrinsik seperti

kepuasan kerja atau pengembangan pribadi) maupun dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik seperti imbalan atau penghargaan), cenderung bekerja lebih optimal. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih efisien dalam bekerja, meningkatkan mutu hasil kerja, serta berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Sebaliknya kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktifitas dan pencapaian target perusahaan.

2.3.4. Hubungan Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Widiastuti *et al.*, 2020:1) Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) memberi kesan positif dan signifikan terhadap prestasi pekerja (Y), baik secara berasingan maupun secara serentak..

Dalam penjelasan di atas pengawasan, disiplin kerja dan motivasi dapat di artikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel Pengawasan, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap kinerja. maka kerangka pemikiran teoritis yang di kemukakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang didasari oleh fakta empiris yang didapatkan melalui proses pengumpulan data.

Berdasarkan penjelasan mengenai konsep berpikir dan bukti empiris yang telah disampaikan, peneliti merumuskan beberapa hipotesis untuk penelitian ini:

- H1: Diduga Pengawasan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Microcast Technology Indonesia
- H2: Diduga Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Microcast Technology Indonesia
- H3: Diduga Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Microcast Technology Indonesia
- H4: Diduga Pengawasan (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X3) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Microcast Technology Indonesia.