

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pengawasan

2.1.1.1. Pengertian Pengawasan

(Goverd, Bernhard, 2018: 1978) menyatakan pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan.

Menurut (Romauli Situmeang, 2017: 150), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan- tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

(Fayola Harahap, 2011: 131) mengemukakan bahwa pengawasan adalah upaya memeriksa semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang dianut juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dihindari kejadiannya dikemudian hari.

Berdasarkan pengertian pengawasan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan

unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Tujuan Pengawasan

Menurut (Busro Muhamammad,2018: 146) Tujuan pengawasan adalah:

1. Melakukan pengendalian secara sistematis
2. Melihat kesesuaian tindakan dengan rencana
3. Mengukur kinerja karyawan
4. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan
5. Mengukur penyimpangan-penyimpangan
6. Merancang sistem informasi umpan balik
7. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan
8. Mengevaluasi prestasi yang telah dilaksanakan
9. Memastikan bahwa tindakan sudah sesuai dengan rencana
10. Melihat pencapaian tujuan dan hasil yang diharapkan

2.1.1.3. Teknik Pengawasan

Menurut (Busro Muhamammad, 2018: 168) pengawasan cenderung dilakukan dengan dua teknik, yaitu :

1. Pengawasan Langsung adalah apabila pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:
 - a. Inspeksi Langsung

b. On the spot observationc

karena banyaknya dan kompleksnya tugas-tugas seorang pimpinan terutama dalam organisasi yang besar seorang pimpinan tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung.

2. Pengawasan Tidak Langsung adalah Pengawasan Jarak jauh. Pengawasan ini melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan..

2.1.1.4. Karakteristik Pengawasan

Menurut (Romauli Situmeang,2017: 150), mengemukakan karakteristik pengawasan yang baik adalah:

- 1) Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena bila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
- 2) Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
- 3) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang- bidang dimana penyimpangan- penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
- 4) Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

- 5) Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
- 6) Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
- 8) Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
- 10) Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

2.1.1.5. Faktor yang mempengaruhi Pengawasan

(Busro Muhammad,2018: 159-160) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. perubahan lingkungan,
2. peningkatan kolektifitas organisasi,

3. kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

2.1.1.6. Indikator Pengawasan Kerja

Menurut (Harianto dan Asron Saputra,2020: 674-675) 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. Target tersebut pengeluaran ini adalah semua cara tentang mengontrol sistem penghargaan dengan iuran pegawai yang menguntungkan, Seperti : Target Kerja, Hadiah/ Bonus.

4. Supervisi

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

5. Keselarasan Tujuan Proses cek dan pengecekan kembali jadwal penyelesaian dengan sasaran bagian pekerjaan dan tujuan organisasi.

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018: 42) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Ajabar, 2020: 45) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

(Subyantoro Arief, 2020: 226) mengatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Berdasarkan pengertian Kedisiplinan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik di perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Subyantoro Arief, 2020: 233) yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3. Fungsi Disiplin kerja

Menurut (Subyantoro Arief, 2020: 231), Fungsi disiplin kerja yaitu:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Hukuman
5. Menciptakan lingkungan kondusif

2.1.2.4. Indikator-indikator dalam disiplin kerja

Menurut (Nasution, 2020: 87) indikator-indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Tata cara kerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

3. Ketaatan pada atasan

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. kesadaran bekerja

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

5. Tanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019: 17) Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018: 25) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja asma, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Fayola, 2019: 138) Motivasi kerja adalah menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

2.1.3.2. Metode Motivasi Menurut (Farida Umi & Hartono Sri, 2018:27):

1. Motivasi Langsung

Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2. Motivasi Tak Langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3.3. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Mahmudah Enny W, 2019: 25)

- 1) Faktor Intern Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

- 2) Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.1.3.4. Indikator-indikator Motivasi menurut (Jepry & Harry Nanda, 2020:1980):

1) Kondisi Kerja.

Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

2) Perencanaan Kerja.

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan

3) Pengawasan

Di lakukan dengan memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya.

4) Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Suryani kadek, 2020:2) Kinerja Karyawan merupakan kinerja individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah fungsi interaksi kemampuan, motivasi, dan peluang untuk berkinerja. Kinerja merupakan keluaran yangk dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.(Suryawan, 2019: 6006)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.(Nasution, 2020: 78)

Berdasarkan pengertian Disiplin kerja menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat

dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di berikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.4.2. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Faktor – faktor terdiri faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal 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.
2. Faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan

2.1.4.3. Dimensi Kinerja Karyawan

(Suryawan, 2019: 6007) mengelompokan dimensi kinerja atau peran penting kinerja menjadi tiga jenis:

1. Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun Indikator-indikator kinerja karyawan (Jufrizen, 2018:409):

1) Kualitas

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh karyawan, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.

2) Kuantitas

Berakitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

3) Pengetahuan

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang karyawan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

4) Keandalan

Seseorang karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesiapan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertikal maupun secara horizontal, di dalam maupun di luar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.

5) Kerjasama

Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi, organisasi tersebut tidak akan berkembang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara”. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara”. Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori dari kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja. Penggunaan metode analisis yang akan digunakan meliputi analisis berganda,

koefisien determinasi, uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam”. Sampel data dalam penelitian ini adalah 102 responden yang telah bekerja di perusahaan. Analisis Regresi Berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknis Pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode Analisis yang digunakan yaitu Teknik Analisis data uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji sobel dan uji VAF.. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengembangan karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Pamulang”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian dengan judul “Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa”. Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Teknis Analisis yang digunakan yaitu multiple linear regression tests. Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul peneliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Goverd, Bernhard, 2018) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	(Hendry& Steven, 2020) GOOGLE SCHOLAR	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara	Teknis Analisis yang digunakan yaitu meliputi analisis berganda, koefisien determinasi, uji f ,uji-t.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)				
3.	(Harianto & Asron Saputra, 2020) JIM UPB	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Centric Powerindo di Kota Batam	Analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda.	Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Julianry et al., 2017) DOAJ	Pengaruh Pelatihan Dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	(Suryawan, 2019) DOAJ	Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis yang digunakan yaitu Teknik Analisis data uji asumsi klasik, analisis jalur (path analysis), uji sobel dan uji VAF.	Hasil penelitian ini menunjukan Pengembangan karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6	(Santoso, 2018) SINTA	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) cabang Pamulang	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial maupun secara simultan.	Teknis Analisis yang diHasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
7.	(Jufrizen, 2018) SINTA	Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	analisa data menggunakan Moderating Regression Analysis (MRA)	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Kurniawan, 2018) SINTA	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Daya Perkasa	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial	Teknis Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9	(Nazir, 2019) SINTA	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Dhyan Parashakti et al., 2020) GOOGLE SCHOLAR	The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia	The data analysis used was statistical analysis in the form of multiple linear regression tests.	The results of this study indicate that partially and simultaneously the discipline and motivation variables affect the performance of the employees of PT Samsung Elektronik Indonesia

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan

(Goverd, Bernhard, 2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.” Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan gaya kepemimpinan sebagai X1, pengawasan sebagai X2, dan disiplin kerja sebagai X3 terhadap Kinerja pengawai sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengawai.

2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan

(Rika Wahyuni, 2011) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.” Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan pengawasan pimpinan sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, penempatan kerja sebagai X3 dan kepuasan kerja sebagai X4 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

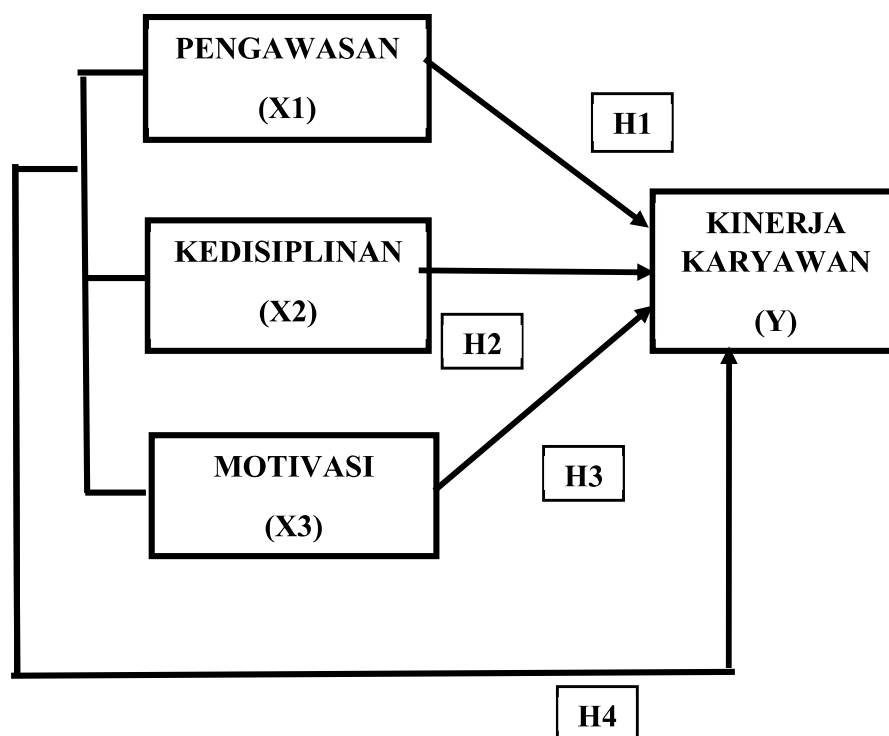
2.3.3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

(Syafitriningsih, 2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir.” Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai X1 dan motivasi kerja sebagai X2 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Hubungan Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

(Hendry & Steven, 2020) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera, TBK, Batu Lokong, Galang, BG. POM Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara.” Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan kepemimpinan sebagai X1, motivasi sebagai X2 dan disiplin Kerja sebagai X3 terhadap kinerja karyawan sebagai Y1. Menyimpulkan bahwa Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada rumusan masalah mengenai Variabel Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesa

Hipotesa merupakan salah satu bentuk konkret dari perumusan masalah. Dengan adanya hipotesa, pelaksanaan penelitian diarahkan untuk membenarkan atau menolak hipotesa. Pada umumnya hipotesa dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menguraikan hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan tak bebas gejala yang

diteliti (Muh. Fitrah & Luthfiyah, 2018: 29). Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Diduga bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech

H2 = Diduga bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech

H3 = Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech

H4 = Diduga bahwa Pengawasan, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triplus Hitech