

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengawasan

2.1.1.1 Definisi Pengawasan

Istilah "pengawasan" berasal dari kata "awas," yang berarti "penjagaan." Dalam konteks ilmu manajemen sebagai bidang administrasi, pengawasan telah menjadi istilah yang umum dan merupakan salah satu elemen penting dalam kegiatan manajemen. Muslim (2022) berpendapat pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang penting untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dengan pengawasan yang baik, kita dapat mencegah terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Sedangkan menurut Hutabarat (2022) pengawasan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam suatu manajemen. Suhariyanto dan Putro (2018) menyatakan bahwa "Pengawasan adalah sebuah teknik yang digunakan perusahaan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan". Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2 Tujuan Pengawasan

Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut

melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi, pengawasan sangat diperlukan karena memiliki banyak manfaat bagi pihak yang melaksanakannya. Sebuah sistem pengawasan yang efektif sangat penting dan berdampak pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi, karena tujuan pengawasan adalah untuk mengamati realitas yang terjadi dan membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan, dengan maksud melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan agar tindakan korektif dapat segera diambil.

Menurut Mukarom (2015) Tujuan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mencegah kesalahan yang sama terulang.
3. Mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam perencanaan atau tidak.

Namun, menurut Feriyanto (2015), tujuan pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan waktu yang teratur bagi supervisi untuk merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Menerima informasi dan perspektif lain tentang pekerjaan mereka.
4. Merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
5. Menjadi pro-aktif daripada re-aktif.
6. Menjaga hubungan baik dengan orang lain.

2.1.1.3 Fungsi Pengawasan

Pengawasan kerja adalah tugas menjaga agar perusahaan berjalan ke arah yang diinginkan atau yang direncanakan. Perencanaan dapat dianggap sebagai standar atau

alat pengawasan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan, dan kedua fungsi ini terkait erat dengan fungsi manajemen. Rencana akan berhasil jika pengawasan dilakukan dengan baik.

Menurut Daulay (2017) demikian pula, fungsi pengawasan terkait dengan fungsi menggerakkan atau pemberian perintah karena pengawasan merupakan hasil dari perintah yang telah dikeluarkan. Sedangkan menurut Sondole (2015) Pengawasan dapat dipahami sebagai salah satu fungsi manajemen yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Hal ini terkait dengan kemampuan pemimpin dalam memandu organisasi agar mencapai tujuan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.4 Prinsip-prinsip Pengawasan

Pengawasan terdiri dari berbagai kegiatan agar kegiatan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab dapat dilakukan dengan baik dan berhasil sesuai dengan rencana. Agar atasan dapat melaksanakan pengawasan dengan baik, mereka harus memahaminya. Untuk pengawasan yang efektif, Siagian dalam Muslim (2022) mengatakan bahwa pengawasan harus memiliki prinsip-prinsip berikut:

1. Pengawasan harus mempertimbangkan jenis kegiatan yang dilakukan.
2. Pengawasan harus segera memberi tahu orang jika ada kemungkinan bahwa rencana akan berbeda.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik strategik tertentu.
4. Obyektivitas pengawasan,
5. Keluwesan pengawasan,
6. Pengawasan harus mempertimbangkan dasar organisasi,
7. Efisiensi pengawasan.
8. Semua pihak yang terlibat memahami sistem pengawasan.
9. Pengawasan menemukan masalah.

10. Pengawasan harus membimbing.

2.1.1.5 Indikator Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap seluruh kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2017), indikator pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Akurat Informasi

Informasi tentang pelaksanaan arahan harus akurat; data yang salah dari sistem pengawasan dapat menyebabkan tindakan yang salah atau bahkan menciptakan masalah baru.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, dikirim, dan dievaluasi secepat mungkin jika perbaikan perlu dilakukan.

3. Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan lengkap.

4. Fleksibel

pengawasan harus fleksibel dalam menanggapi ancaman dan peluang.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas,

sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2019) 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 Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindar

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman- hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Beberapa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk mempertahankan tujuan instansi pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan.

2. Tujuan khusus disiplin kerja:
 - a. Para tenaga kerja harus mematuhi semua aturan dan kebijakan ketenagakerjaan, termasuk aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga pemerintahan.
 - b. Melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan dapat menyediakan layanan kepada pihak-pihak tertentu yang memiliki kepentingan dalam organisasi pemerintah atau industri dengan bidangnya masing-masing.
 - c. Bisa menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan baik.
 - d. Mengikuti standar yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi pemerintah.
 - e. Pekerja mencapai produktivitas kerja tinggi sesuai harapan

2.1.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memengaruhi disiplin karyawan juga. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, yang berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2. Inspirasi Pemimpin

Karena pimpinan berfungsi sebagai teladan dan panutan bagi karyawan mereka, teladan mereka sangat berbeda dalam menentukan kedisiplinan karyawan mereka. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik agar karyawan disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan juga memengaruhi kedisiplinan

karyawan. Jika ada balas jasa yang cukup, karyawan akan merasa puas, sehingga perusahaan akan disiplin.

4. Keadilan

Keadilan sebagai dasar kebijakan untuk balas jasa atau hukuman akan mendorong karyawan untuk berdisiplin. Ini karena manusia selalu merasa penting dan ingin diperlakukan secara adil dengan orang lain.

5. Pengawasan Ketat

Pengawasan alami ini berarti atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku karyawannya. Ini berarti mereka harus selalu ada di tempat kerja untuk mengawasi dan membantu karyawannya jika mereka mengalami masalah. Tindakan yang paling efektif untuk memastikan bahwa karyawan berdisiplin dalam pekerjaan mereka adalah pengawasan langsung.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat penting untuk menjaga disiplin staf. Karyawan tidak mungkin melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku jika mereka dihadapkan pada konsekuensi. Perilaku karyawan dapat diubah berdasarkan beratnya konsekuensi yang diberikan, sehingga mencegah mereka melakukan kesalahan yang sama dua kali.

2.1.2.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata Cara Kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan Pada Atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Tanggung Jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan Gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan.

Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Yuniarsi dan Suwatno (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu ukuran keberhasilan atas pencapaian seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil, terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat kinerja pegawai berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang/sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan yang telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tujuan dan target harus ditetapkan dalam pengukuran, agar kinerja seseorang atau sekelompok dapat diketahui.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015) mengemukakan tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan

aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja :

1. Sikap dan mental
Pegawai yang memiliki sikap yang baik dan mental yang kuat menghasilkan hasil kinerja yang baik, sedangkan pada pegawai yang memiliki sikap yang kurang baik dan mental yang lemah ketika menghadapi permasalahan di dalam perusahaan cenderung akan menghindar dan akan menghasilkan hasil kerja

yang buruk.

2. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi kinerja karena jika pegawai ditempatkan pada suatu pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka akan memudahkan pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Keterampilan

Apabila seorang pegawai memiliki keterampilan yang baik serta kreatif maka pegawai tersebut akan dengan mudah mengeluarkan atau menciptakan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi dan akan lebih mudah mendapatkan cara agar dapat mencapai hasil kerja semaksimal mungkin.

4. Manajemen Karir

Dalam setiap diri manusia harus adanya perubahan untuk mengatur diri sendiri maupun orang lain. Kinerja akan dipengaruhi oleh seorang yang karirnya tinggi apabila seorang pegawai mempunyai manajemen karir tersebut mampu mengarahkan hasil kinerja baik serta memuaskan bagi perusahaan.

5. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai tidak dapat dibayar berdasarkan apa yang dikerjakannya maka akan menyebabkan pegawai yang bersangkutan tidak serius dalam melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan kinerjanya menurun, akan tetapi sebaliknya jika penghasilan yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakannya akan memungkinkan pegawai lebih bersemangat dalam bekerja.

6. Gaji dan kesehatan

Gaji yang diterima oleh pegawai akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, serta faktor kesehatan pun ikut berperan dalam hal mempengaruhi kinerja karena apabila pegawai sedang sakit maka akan mempengaruhi semangat kerjanya.

7. Jaminan sosial

Dalam sebuah perusahaan harus ada jaminan sosial bagi pegawainya karena

apabila terjadi musibah kepada pegawainya maka perusahaan yang harus mengeluarkan biayanya. Hal tersebut akan menarik minat pegawai baru maupun pegawai lama sehingga apabila terjadi sesuatu kepada pegawai yang bersangkutan atas dasar pekerjaan, maka pegawai tersebut tidak perlu khawatir akan biaya yang nantinya akan membebaninya. Semakin besar jaminan sosial yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Pegawai

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja merujuk pada jumlah tenaga kerja yang digunakan dan dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam periode tertentu saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas hasil kerja adalah ukuran yang berkaitan dengan mutu atau standar hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau nilai lainnya.
3. Efisiensi berarti menggunakan berbagai sumber daya dengan bijaksana dan hemat biaya saat menjalankan tugas
4. Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Boediharjo (2017) kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
2. Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kurshin M.S Marsaoly (2016)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara	1. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Berdasarkan hasil Uji F diketahui bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara stimulant memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
2.	M. Basri Akmal (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)	1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap disiplin kerja dikarenakan probabilitas

			<p>kepemimpinan lebih kecil dari 0,05.</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karna probabilitas pengawasan lebih kecil dari 0,05</p> <p>3. Dari perhitungan diperoleh bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah variable pengawasan 7,4%</p>
3.	Riana Puspitasari (2017)	Pengaruh disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan	<p>1. Ada pengaruh positif signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,670 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan.</p>

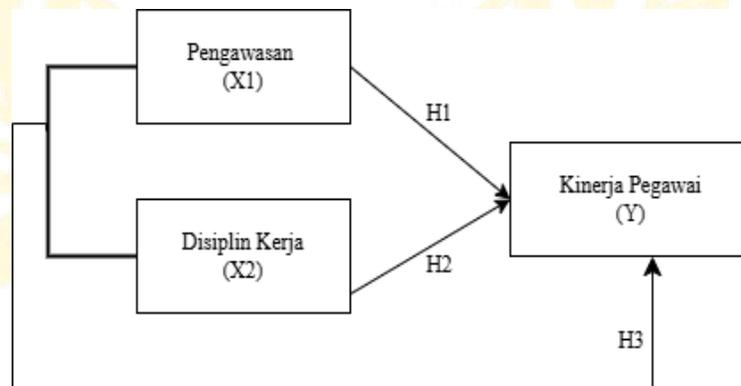
			2. Ada pengaruh positif signifikan dari pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti dari koefisien regresi sebesar 0,600 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan
4.	Nurtika Sari (2015)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Pematang Siantar	<p>1. Hasil pengujian regresi $y=8,193 + 0,561 X$ berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Nilai korelasi $r = 0,708$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengawasan dan kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Pematang Siantar</p>
5	Rosinta Rosmauli Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Karya	1. Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

		Anugrah	<p>PT. Mitra Karya Anugrah.</p> <p>2. Hasil pengujian secara parsial menunjukam bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh</p> <p>3. signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah.</p>
6	Fitri, Yulita (2019)	Peran Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (STIKES) AL-MA'ARIF BATURAJA	<p>1. Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.</p> <p>2. .Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.</p> <p>3. Pengawasan dan Budaya Organisasi berpengaruh.</p>
7	Rahman (2018)	Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PIN Persero Wilayah SULSELBAR	Pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
8	Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara stimulant mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Berfikir

Syahputri (2023) Kerangka Berpikir atau rasional merupakan dasar pembenaran penelitian, yang bersumber dari fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Dengan demikian, kerangka berpikir mencakup hipotesis, premis, atau konsepsi yang akan dijadikan landasan kajian. Justifikasi variabel penelitian dibahas secara rinci dan relevan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dapat dijadikan landasan untuk menjawab pertanyaan penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membentuk bagan bagian dari kerangka berpikir yang merupakan model hubungan variabel ganda dengan dua variabel Independen (Bebas) dan satu variabel Dependen (Terikat). Variabel Pengawasan (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2), dan Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y) seperti pada bagan dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis (2024)

2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi bertujuan untuk menjelaskan tentang variabel penelitian. Variabel penelitian ini adalah Variabel Independen (X) yang terdiri dari 2 Variabel Pengawasan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Variabel Dependen (Y) yakni Kinerja Pegawai.

Variabel Independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negative bagi variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan, yaitu variabel yang dijelaskan oleh variabel independent.

Teknik skala yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian adalah skala likert. Skala likert biasanya digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data untuk mengetahui atau mengukur data yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif mengenai suatu fenomena sosial. Dengan kata lain, skala likert merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sebuah sikap dan pendapat.

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
	Pengawasan adalah sebuah teknik yang digunakan perusahaan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan	Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.	1. Akurat Informasi 2. Tepat waktu 3. Objektif dan menyeluruh fleksibel	Likert

	sebelumnya, sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih efektif dan efisien. (Suhariyanto dan Putro 2018)			
	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2018).	Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Tanggung jawab	Likert
	tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah	menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan. Dengan kata lain, kinerja pegawai	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja/efisiensi	Likert

	determined more ahead and agreed together (Rivai 2015)	is a result from the level ability employees in achieving results, especially seen from the quantity.		
--	--	--	--	--

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah diuraikan maka dapat dikemukakan hipotesis bahwa pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang efektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pemadam kebakaran kota Medan.

H₁ : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran kota Medan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran kota Medan.

H₃ : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Medan.