

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengawasan

2.1.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian dalam Dwi Puspita Sari (2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko dalam Ardansyah (2014) pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan.

Dalam pengertian yang lebih spesifik Nawawi dalam Norbaiti (2013) memberikan rumusan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangan agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

2.1.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan dimaksudkan untuk menghindari pengertian negatif, sebab dalam praktek umumnya pimpinan menggunakan pengawasan hanya sebagai cara untuk mencari kelemahan-kelemahan pegawai tanpa usaha memberitahukan hal itu kepada yang bersangkutan. Tujuan utama pengawasan adalah mencari dan memberitahukan kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Menurut Manullung dalam Norbiti (2013) tujuan 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.

2.1.3 Teknik Pengawasan

Menurut Siagian dalam Ardansyah (2014), terdapat dua teknik pengawasan yaitu :

1. Pengawasan langsung, yaitu pimpinan organisasi mengadakan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk inspeksi langsung, *on the spot observation*, dan *on the spot report*.
2. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan dari jarak jauh, pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Laporan ini dapat tertulis dan lisan maupun telepon.

2.1.4 Indikator-Indikator Pengawasan

Menurut Hani Hadoko dalam Dwi Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam beberapa proses pengawasan diantaranya adalah :

1. Penetapan Standar.
2. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan.
3. Perbandingan pelaksanaan dengan standar.
4. Perbaikan atas penyimpangan.

2.1 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela dalam Masasti Suci (2015) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Dari teori tentang disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang dilandasi kesadaran dan kesukarelaan untuk mentaati aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegaradalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.336-337) yaitu :

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.
2. Disiplin Korektif yaitu suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang

melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan utama disiplin kerja. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain :
 1. untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 3. dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 4. dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 5. tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat

atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Masasti Suci (2015) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo (2011, p.35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain lagi menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, dalam Wibowo; 2012, p.374)

Dari teori tentang kinerja menurut beberapa ahli diatas, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab untuk pencapaian tugas-tugasnya atas usaha dan kesempatan sehingga membentuk pekerjaan pegawai yang berkualitas dan berkuantitas.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Admiral Amsyahdi (2016) indikator penilaian kinerja pegawai diantaranya yaitu :

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas dan ketepatan waktu (Dharma dalam Firda 2015). Tujuan penilaian kinerja menurut Bangun dalam Firda (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Evaluasi antar individu dalam organisasi, untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.
- b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, untuk pengembangan pegawai.
- c. Pemeliharaan sistem, pemeliharaan sistem pengembangan organisasi, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu.
- d. Dokumentasi, member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang.

2.3.4 Metode Penilaian Kinerja

Ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai menurut Bangun dalam Firda (2015) :

1. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian yang dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan.

2. Metode Penilaian Standar Absolut

Metode ini mengacu pada norma, kinerja setiap individu hanya membandingkan antara individu atau tim lain. Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja pegawai, penilai mengevaluasi pegawai dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor

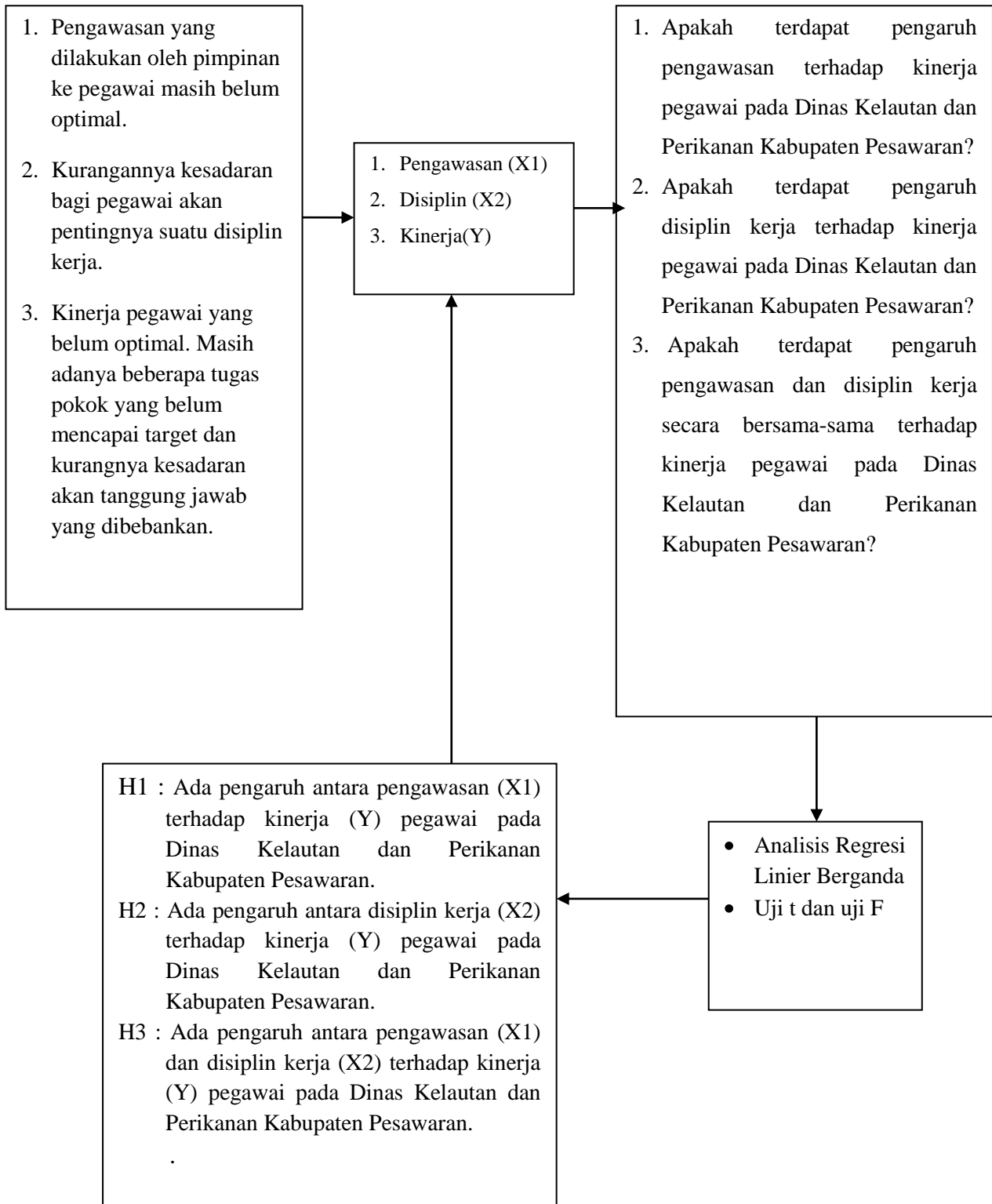
2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi pengawasan, disiplin kerja dan kinerja dapat diantaranya yang berjudul :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| Peneliti | Judul | Hasil |
|--|--|--|
| Dwi Puspita Sari (2011) | Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,8%. 2. Terdapat pengawasan secara parsial antarpengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 50,69%. 3. Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. |
| Hernowo Narmodo dan M.Farid Wajdi (2008) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dengan koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,426 dan t hitung sebesar 3,567 dengan tingkat signifikansi sebesar p (0,001). 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri dengan koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0,498 dan t hitung sebesar 2,958 dengan tingkat signifikansi sebesar p (0,005). 3. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,140 > 3,23 dengan nilai signifikansi (0,000), maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (motivasi dan disiplin) serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri. |
| Admiral Amsyahdi (2016) | Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. 2. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. 3. Terdapat pengaruh secara signifikan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. |

2.5 Struktur Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Struktur Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Menurut Siagian dalam Dwi Puspita Sari (2011) pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan Dwi Puspita Sari (2011) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan adanya pengawasan yang optimal maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

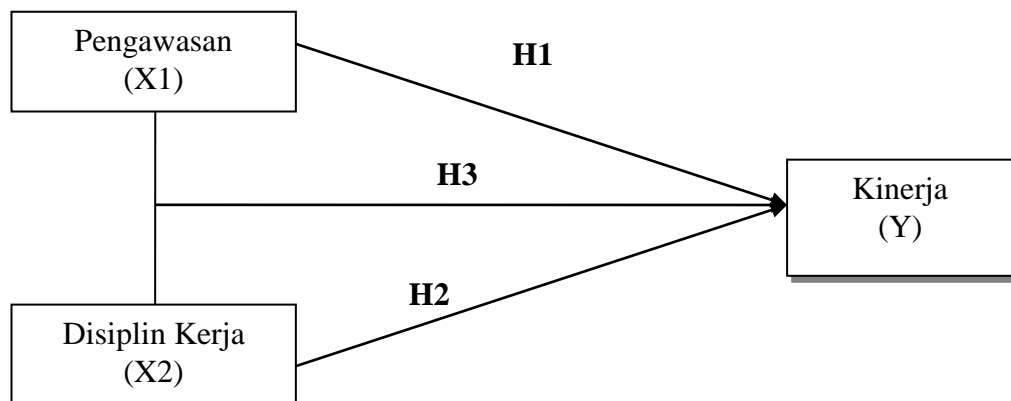
Menurut Malayu Hasibuan (2007, p.193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian yang dilakukan Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2008) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.

2.6.2 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Masasti Suci (2015) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dwi Puspita Sari (2011), menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan adanya pengawasan yang optimal dan tingkat disiplin kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

H3 : Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesawaran.



Gambar 2.2 Model Penelitian