

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini berlandaskan pada *Goal-Setting Theory* yang dikembangkan oleh (Locke & Latham, 2006) sebagai teori utama (grand theory). Teori ini mengemukakan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara penetapan tujuan dengan pencapaian kinerja individu. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks organisasi, apabila individu memiliki pemahaman yang baik terhadap tujuan yang ingin dicapai, maka pemahaman tersebut akan memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerjanya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi meningkat ketika individu merasa tujuan tersebut penting, dan ketika mereka berkomitmen terhadap tujuan itu. Tujuan yang spesifik menuntut disiplin dalam tindakan dan waktu untuk mencapainya. Disiplin tumbuh karena individu menyadari bahwa pencapaian tujuan membutuhkan konsistensi, ketekunan, dan komitmen. Pengawasan menjadi lebih terarah karena ada tolok ukur tujuan yang spesifik untuk dievaluasi. *Goal Setting* membantu pimpinan dalam monitoring kinerja, memberikan feedback yang objektif, dan melakukan koreksi apabila pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.2 Variabel Penelitian

2.2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja menurut (Mangkunegara & Prabu, 2020) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu

selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Ichsan et al., 2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill 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 pegawai 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.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan..

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2019). Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2020) motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Begitupun (Afandi, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang, sehingga membuat seseorang atau pegawai merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu pegawai akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal serta pastinya pegawai akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka kerjakan dan hasilnya akan membuat pegawai lebih termotivasi lagi yang mana hal ini dapat menguntungkan tempat pegawai tersebut bekerja juga.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Afandi, 2020) yaitu :

- a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam

bekerja.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2019) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan**, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya
3. **Kebutuhan Sosial**, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.
4. **Kebutuhan Akan Penghargaan** sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu

prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta di hargai oleh pegawai lainnya dan keinginan pegawai yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Juavani, (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 sekolah dan norma-norma yang berlaku. Menurut (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021). Disiplin merupakan sikap utama yang harus ada dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang semakin tinggi maka semakin prestasi kerja.

Silalahi & Bangun, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Berdasarkan kajian teori tentang disiplin kerja dapat diambil kesimpulan tentang pengertian disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, sehingga hal ini membuat pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan melakukan peningkatan prestasi kerjanya yang akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Juavani, (2019), indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standard kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis.

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelaknggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Oleh karena itu, indikator disiplin kerja ini umumnya dapat dilihat dari pegawai datang tepat waktu ke tempat kerja, pakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian semestinya seorang pegawai, mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja dengan penuh semangat dan bekerja sesuai aturan yang ditetapkan lembaga. Kebiasaan-kebiasaan tersebut dapat terwujud apabila para pegawainya mempunyai disiplin kerja yang baik.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik secara tidak langsung akan mencapai prestasi dan tujuan organisasi demikian pula sebaliknya (Simatupang et al., 2021). Menurut (Agustini, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi besar atau kecil, kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada atau tidak adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan, pemimpin teladan sangatlah penting karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, Tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam perusahaan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil Tindakan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.
5. Baik atau tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai.
6. Terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan.

Dalam pengelolaan sumber daya bagi setiap organisasi atau instansi membutuhkan disiplin kerja, (Simatupang et al., 2021) menyatakan para manajer melakukan komunikasi dengan pegawai agar bersedia melakukan perubahan perilaku serta peningkatan terhadap kesadaran dan kesediaan dalam pemenuhan peraturan serta menumbuhkan kebijakan yang menuju rasa tanggung jawab dan kewajiban dalam mentaati peraturan, melalui disiplin kerja.

2.5 Pengawasan

2.5.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan merupakan tindakan terakhir yang dilakukan pelaku manajemen atau manajer pada suatu organisasi. Menurut (Handoko, 2022), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Siagian dalam (Sadikin et al., 2020), pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Harianto, (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pengawasan diharuskan dapat mengukur hal apa yang telah tercapai, menilai pelaksanaan apakah berjalan dengan lancar atau tidak, serta mengadakan evaluasi dan penyesuaian yang dianggap perlu dilakukan guna menciptakan kinerja yang baik. Dengan kata lain (Ariesa et al., 2020) menyatakan bahwa pengawasan adalah tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan pengawasan sangat penting dilakukan karena manusia pada dasarnya memiliki sifat salah dan khilaf, sehingga kegiatan manusia didalam organisasi perlu dilakukan pemantauan, hal ini dilakukan untuk mendidik, membimbing dan mengarahkan

agar tidak terjadi penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan..

2.5.2 Tujuan Pengawasan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi sangat perlu diadakan pengawasan, karena pengawasan mempunyai beberapa tujuan yang sangat berguna bagi pihak-pihak yang melaksanakan. Dewi (2019), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan antara lain :

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan- kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah sesuai dengan program seperti yang telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.5.3 Manfaat Pengawasan

Menurut Inu Andri dan Endang (2019), Ada beberapa manfaat pengawasan, antara lain :

1. Memberikan ruang reguler bagi supervisi guna merenungkan isi dan pekerjaan mereka.
2. Mengembangkan pemahaman dan keterampilan dalam bekerja.
3. Menerima informasi dan perspektif lain mengenai pekerjaan seseorang.
4. Menjadi dukungan dari segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Memastikan bahwa sebagai pribadi dan sebagai orang pekerja tidak

ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.

6. Memiliki ruang guna mengeksplorasi dan mengekspresikan distress, restimulation pribadi, transferensi atau counter-transferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
7. Merencanakan dan memanfaatkan sumber daya pribadi dan profesional yang lebih baik.
8. Menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
9. Memastikan kualitas pekerjaan.

2.5.4 Indikator Pengawasan

Menurut Handoko, (2022) ada beberapa indikator dalam pengawasan, diantaranya adalah :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.
2. Pengukuran kerja Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja adalah :
 - a. Pengamatan
 - b. Laporan - laporan hasil lisan atau tertulis
 - c. Metode - metode otomatis
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan sample
3. Penilaian kinerja Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
4. Tindakan koreksi Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

2.5.5 Teknik Pengawasan

Menurut Sururama & Amalia, (2020) teknik pengawasan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung
 - a. Pengawasan langsung, adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara “on the spot” di tempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.
 - b. Pengawasan tidak langsung, diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan “on the spot”.
2. Pengawasan preventif dan represif
 - a. Pengawasan preventif, dilakukan melalui pre audit sebelum pekerjaan dimulai. Misalnya dengan mengadakan pengawasan terhadap persiapan-persiapan, rencana kerja, rencana anggaran, rencana penggunaan tenaga dan sumber-sumber lain.
 - b. Pengawasan represif, dilakukan melalui post-audit, dengan pemeriksaan terhadap pelaksanaan di tempat (inspeksi), meminta laporan pelaksanaan dan sebagainya.
3. Pengawasan intern dan pengawasan ekstern
 - a. Pengawasan intern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pucuk pimpinan sendiri. Setiap pimpinan unit dalam organisasi pada dasarnya berkewajiban membantu pucuk pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

- b. Pengawasan ekstern, adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri, seperti halnya pengawasan dibidang keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan sepanjang meliputi seluruh Aparatur Negara dan Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara terhadap departemen dan instansi pemerintah lain.

2.5.6 Proses Pengawasan

Dalam melakukan kegiatan pengawasan maka diperlukan beberapa tahapan ataupun langkah dari pengawasan tersebut, Menurut Andri dan Endang, (2019), tahapan proses pengawasan sebagai berikut :

1. Tahap Penetapan Standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota, dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

2. Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

3. Tahap Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Beberapa proses yang berulang-ulang dan kontinu, yang berupa pengamatan laporan, metode, pengujian, dan sampel.

4. Tahap Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Analisa, Penyimpangan Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, juga digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

5. Tahap Pengambilan Koreksi

Bila diketahui dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan dimana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

2.5.7 Pengawasan Yang Efektif

Ada beberapa karakteristik pengawasan yang efektif menurut Sarwoto (2010) yaitu :

1. Adanya unsur keakuratan, dimana data dapat dijadikan pedoman dan valid.
2. Tepat waktu, yaitu dikumpulkan, disimpulkan, di evaluasi dan dilakukan kegiatan perbaikan.
3. Objektif dan menyeluruh, dalam arti mudah dipahami.
4. Terpusat dengan merumuskan pada bidang-bidang penyimpangan yang paling sering terjadi.
5. Realisasi secara ekonomis, dimana biaya sistim pengawasan harus lebih rendah atau sama dengan kegunaan yang didapat.
6. Realisasi secara organisasional, yaitu sesuai dengan kenyataan yang ada diorganisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja, karena menimbulkan sukses atau gagal oprasi serta harus sampai pada pegawai yang memerlukannya.
8. Fleksibel, harus dapat disesuaikan dengan situasi yang dihadapi, sehingga tidak harus membuat sistim baru apabila terjadi perubahan kondisi.
9. Sebagai petunjuk dan operasional, dimana harus dapat menunjukkan deviasis standar sehingga dapat menentukan koreksi yang akan diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, melakukan pelaksanaan kerja anggota organisasi dengan mendorong peranan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian. Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

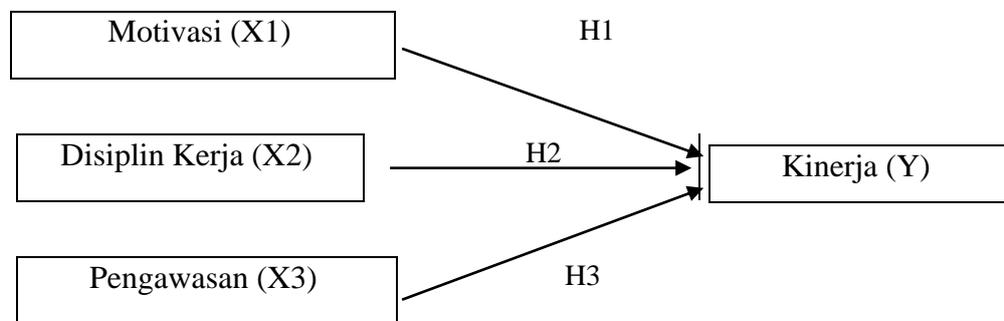
No	Judul & Peneliti	Metodologi & Variabel	Indikator	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor</p> <p>Ade Ayu Putrigati (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Disiplin • Motivasi <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan ukuran 2. Mengadakan penilaian atau pengukuran 3. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan 4. Mengadakan perbaikan <p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kewajiban 2. Larangan <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan 2. Kepatuhan dan 3. Produktivitas 	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel pengawasan secara parsial menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin dan motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Klapanunggal Kabupaten Bogor</p>
2	<p>Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam</p> <p>Harianto (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan Kerja • Disiplin Kerja <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja Pegawai 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol Masukan 2. Kontrol Perilaku 3. Kontrol Pengeluaran 4. Supervisi <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Waskat (pengawasan melekat) 5. Sanksi hukuman 	<p>Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini adalah pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan kerja, dan disiplin kerja</p>

			<p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keterampilan (skill) 3. Kemampuan (ability) 4. Faktor Motivasi (motivation) 5. Ketercapain sasaran perusahaan 	<p>secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
3	<p>Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengupas Udang Pada PT. Central Pertiwi Bahari Divisi Food Processing Plant Bratasena Tulang Bawang Lampung</p> <p>Sang Sang Danurweda, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan • Disiplin Kerja • Motivasi <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	<p>Pengawasan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan Standar 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. Melakukan Tindakan <p>Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladanan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan <p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab melaksanakan pekerjaan 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar pegawai 	<p>Kesimpulan yang pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>

4	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPEDDA Kota Bandar Lampung</p> <p>Rusdee Chemoh, 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda ▪ Skala Likert <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Disiplin • Kepuasan Kerja <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja 	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan berprestasi 2. Minat atas pekerjaan 3. Hubungan kerja <p>Disiplin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam bekerja 2. Kesadaran dalam bekerja 3. Kesadaran pada peraturan <p>Kepuasan kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemenuhan kebutuhan 2. Perbedaan 3. Pencapaian Nilai 4. Keadilan 5. Komponen genetik <p>Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Tanggung jawab 3. Inisiatif 4. Pengetahuan 	<p>Kesimpulan yang diperoleh bahwa motivasi, disiplin, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPEDDA Kota Bandar Lampung</p>
5	<p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan</p> <p>(Dharmawan, 2021) (Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regresi berganda <p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi ▪ Disiplin <p>Variabel Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinerja 		<p>Secara parsial motivasi dan disiplin kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan</p>

2.7 Kerangka Penelitian

Menurut (Misno, 2021) kerangka penelitian merupakan jembatan yang akan menghubungkan fenomena sosial yang terjadi dengan teori-teori sosial yang telah ada selama ini. Selanjutnya menerjemahkan keterhubungan fenomena teori tersebut ke dalam sebuah agenda penelitian sosial sebagai suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kaitan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, diteliti hubungan antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.



2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut (Rahayu et al., 2022) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan salah satu cara yang logis untuk menumbuhkan dorongan hasil kerja (Purwanti et al., 2021). Semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian Ade Ayu Putrigati (2019) menyatakan motivasi secara parsial menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian

penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban pegawai untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry, 2020). Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja Pegawai pada instansi pemerintah. Hasil penelitian (Harianto, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Mitra Hai. Dari uraian penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hutabarat, 2019), pengawasan juga dikenal sebagai kontrol yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mengalami peningkatan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pimpinan di lingkungan instansi pemerintah juga dapat memberikan dampak yang positif baik terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, semakin baik pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya. Hasil penelitian Sang Sang Danurweda, 2021, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Diduga Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim Bandar Lampung.