

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Menggunakan penelitian terdahulu bertujuan untuk memperoleh bahan perbandingan dan referensi. Selain itu, untuk menghindari anggapan bahwa penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka sebagai berikut:

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul penelitian dan Nama Peneliti	Metode	Hasil
1.	PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI Kspps Khidmatul Ummah.  Fardan Adima Mukhlis, Syahrums Agung, Anuraga Kusumah, Sigit Purwanto (2022)	metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS V25	a. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel Pengawasan (X1) terhadap Disiplin Kerja pegawai (Y) adalah <b>tidak berpengaruh parsial</b> secara signifikan, b. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah berpengaruh parsial secara signifikan, c. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja (Y)

2.	<p>PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. XYZ.</p> <p>Aditya Novandri, Nurjanah Rahayuningsih, Samsul Anwar (2023)</p>	metode asosiatif	<p>a. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan berdasarkan hasil Korelasi sederhana antara variabel Pengawasan dengan Disiplin Kerja,</p> <p>b. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable motivasi terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan berdasarkan hasil Korelasi sederhana Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Motivasi dengan Disiplin Kerja,</p> <p>c. Berdasarkan hasil regresi bahwa pengaruh variable pengawasan dan motivasi terhadap disiplin kerja dengan hasil positif atau terdapat pengaruh dan positif dan Berdasarkan hasil korelasi berganda Dilihat dari Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan variabel Pengawasan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja</p>
3.	<p>PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN Pada PT PLN (Persero) Area Palembang.</p> <p>Sri Ermeila, Mursalin, Akila, Weni Reskika (2023)</p>	metode penelitian asosiatif, diolah menggunakan spss v22	<p>a. bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X) terhadap disiplin kerja (Y) pada PT PLN (Persero) Area Palembang. dari hasil penelitian ini menunjukkan</p> <p>b. bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Palembang.</p>
4.	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU</p> <p>Trio Saputra (2016)</p>	Metode kuantitatif dengan menggunakan spss v18	<p>a. Pada hasil output SPSS tabel model summary dengan prediktor (constant) motivasi kerja terlihat dimana nilai R di sebut juga dengan koefisien korelasi adalah 0,461 artinya koefisien korelasi bertanda (+) positif artinya memiliki hubungan yang sedang searah. Nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
	PENGARUH PENGAWASAN	Penelitian ini menggunakan	a. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan program

	<p>TERHADAP DISIPLIN KERJA Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.</p> <p>Arlin Mokedo Melizubaida Mahmud, Sudirman (2023)</p>	<p>pendekatan kuantitatif, dengan jumlah 47 responden Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dan di uji dengan regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu SPSS 2020.</p>	<p>SPSS 22 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yaitu variabel pengawasan (X) berpengaruh baik dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.</p>
6.	<p>PENGARUH PENGAWASAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI DIKLAT KEAGAMAAN AMBON</p> <p>Chairunnisa Khairuddin , Stanilaus. K. Ohoiwutun, Julia Th. Patty3 (2023)</p>	<p>Jenis penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi dengan menggunakan skala likert</p>	<p>a. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan sebagai berikut: secara parsial variabel independen Pengawasan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon;</p> <p>b. secara parsial variabel independen Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon;</p> <p>c. secara simultan variabel independen Pengawasan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y) Pegawai Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon</p>
7.	<p>PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LUWU UTARA</p>	<p>metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan tipe penelitian survey dan teknik pengumpulan data</p>	<p>a. motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja.</p> <p>b. Nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0,226 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 22,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

	Ruwaeda, Burhanuddin, Hafis Elfiansyah Parawu (2021)	menggunakan teknik observasi dan angket	
8.	PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. (Said Muhammad Rizal, Radiman) (2019)	Menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.	<p>a. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) didapat nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 1,254 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung &gt; ttabel yaitu 1.668 dan untuk signifikan variabel motivasi yaitu <math>0.214 &gt; 0.05</math> sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p> <p>b. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel pengawasan sebesar 6,638 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung &gt; ttabel yaitu 1,668 dan untuk signifikan variabel pengawasan yaitu <math>0.000 &lt; 0.05</math> yang berarti variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p> <p>c. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) didapat nilai nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar -1,137 angka ini menunjukkan bahwa nilai thitung &gt; ttabel yaitu -1,668 dan untuk signifikan variabel kepemimpinan yaitu <math>0,259 &gt; 0.05</math> yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini menjawab hipotesis yang ketiga yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.</p> <p>d. Berdasarkan uji secara serempak diketahui bahwa nilai Fhitung 16,732 lebih besar bila dibandingkan Ftabel 2,49 dan sig <math>\alpha</math> 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini mengindentiikasikan bahwa hasil</p>

			penelitian menolak $H_0$ dan menerima $H_a$ dengan demikian secara serempak motivasi (X1), pengawasan (X2) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
9.	ANALYSIS OF WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEE AT WIYUNG SEJAHTERA HOSPITAL SURABAYA Natasya Salsabilla, Popy Puspitasari, Dani Nasirul Haqil , Ainur Rofiq, Ratna Dwi Wulandari (2022)	Penelitian ini bersifat analitik penelitian observasional dengan pendekatan cross sectional metode.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja.</li> <li>2. Kesimpulan : Dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kerja kedisiplinan pegawai Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Surabaya. Karena hubungannya sangat kuat, seorang karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi maka akan mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi pula begitu pula sebaliknya.</li> </ol>

## 2.2. Tinjauan Pustaka

### 2.2.1 Disiplin Kerja

#### A. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang ada. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Simamora (2012), disiplin kerja didefinisikan sebagai prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemauan terhadap mematuhi aturan untuk meningkatkan pencapaian suatu perusahaan atau mematuhi semua aturan perusahaan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan menjaga produktivitas tinggi dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

## **B. Arti Penting atau Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) tujuan disiplin kerja adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara supervisor dan bawahannya. Disiplin yang diterapkan secara tidak tepat dapat menimbulkan masalah seperti rendahnya moral kerja, kemarahan, dan hubungan buruk antara pengawas dan bawahannya. Manfaat disiplin kerja (Hamali, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi organisasi: Menjamin keberlangsungan tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga mencapai hasil yang optimal.
- 2) Bagi karyawan: Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugasnya.

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Burhannudin (2019) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan, yakni kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kemampuannya, sehingga mereka dapat dengan sungguh-sungguh menjalankan tugasnya.
- b. Kepemimpinan, yang berperan sebagai teladan bagi bawahan.
- c. Kompensasi, yang mencakup besarnya imbalan yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, karyawan mungkin sulit mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi jika kebutuhan pokok mereka tidak terpenuhi.
- d. Sanksi hukum, di mana karyawan cenderung menghindari perilaku tidak disiplin jika sanksi yang diterapkan cukup ketat, sehingga ketaatan terhadap peraturan perusahaan meningkat.
- e. Pengawasan, yang merupakan langkah paling efektif untuk mendorong kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011) Faktor yang memengaruhi disiplin adalah:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Peranan pimpinan

Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berperilaku disiplin.

3. Keadilan

Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membedakan pangkat dan golongan.

4. Balas jasa

Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

5. Pengawasan

Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan.

6. Sanksi

Adanya hukuman bila ada pegawai yang melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

7. Hubungan kemanusiaan

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai.

#### **D. Pengukuran Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2017) disiplin kerja dapat dibagi menjadi empat dimensi, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. yang mencakup kedisiplinan terhadap jam masuk, jam pulang, dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Yang mencakup aturan terkait pakaian dan perilaku selama bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Yang melibatkan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan interaksi dengan unit kerja lain sesuai dengan jabatan masing-masing.
4. Taat terhadap norma. yang mencakup aturan terkait norma-norma yang harus diikuti dan dijunjung tinggi oleh para pegawai.

### **2.2.2 Pengawasan**

#### **A. Definisi Pengawasan**

T. Hani Handoko (2015) menyatakan bahwa: ”pengawasan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen berhasil dicapai”.

Hasibuan (2012), “pengawasan adalah tindakan pengamatan terhadap pelaksanaan semua aktivitas organisasi untuk mengumpulkan informasi guna menilai pencapaian tujuan serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin timbul selama proses pelaksanaan”.

Melalui pengawasan, pimpinan dapat memantau kegiatan yang sebenarnya dari segala aspek dan segala permasalahan dalam menjalankan tugas-tugas di lingkungan unit organisasi. Jika terjadi penyimpangan, langkah perbaikan dan tindakan yang sesuai dengan rencana yang telah

ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat segera diambil.

Tujuan utama dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa apa yang telah direncanakan dapat terwujud. Untuk mencapai tujuan utama ini, pengawasan pada tingkat pertama bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan, serta untuk mengidentifikasi kelemahan dan kesulitan yang mungkin timbul selama pelaksanaan rencana. Dengan menemukan kelemahan-kelemahan ini, langkah-langkah perbaikan dapat segera diambil, baik pada saat itu maupun di masa mendatang Handoko (2015).

Dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses mengamati pelaksanaan berbagai aktivitas dalam organisasi untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam menilai pencapaian tujuan serta mengenali hambatan yang mungkin muncul selama pelaksanaan.

## **B. Arti Penting atau Manfaat Pengawasan**

Menurut (Harahap, 2012) apabila sistem pengawasan kerja berjalan dengan baik sesuai dengan standar dan metode yang sesuai, perusahaan akan mendapatkan berbagai manfaat atau keuntungan, antara lain:

1. Capaian tujuan akan lebih cepat, efisien, dan ekonomis.
2. Mendorong terciptanya transparansi, kejujuran, dan akuntabilitas.
3. Membangun saling percaya dan mengurangi kecurigaan.
4. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab.

5. Menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat, yang mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

### **C. Dimensi pengawasan**

Menurut (T. Hani Handoko, 2015) dimensi pengawasan mencakup:

1. Akurat. Informasi mengenai pelaksanaan kegiatan harus akurat. Ketidakakuratan data dari sistem pengawasan dapat mengakibatkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang tidak tepat atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepat mungkin jika tindakan perbaikan harus dilakukan segera.
3. Objektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami, objektif, dan lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana pelanggaran standar paling sering terjadi atau yang dapat menyebabkan kerusakan yang paling serius.
5. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau setidaknya sebanding dengan manfaat yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus sesuai atau konsisten dengan realitas organisasi.

7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus sejalan dengan alur kerja organisasi karena setiap tahap dari proses kerja dapat memengaruhi kesuksesan atau kegagalan keseluruhan operasi, dan informasi pengawasan harus tersedia untuk semua personel yang memerlukannya.
8. Fleksibel. Pengawasan harus dapat beradaptasi dan merespons ancaman atau peluang dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan yang efektif harus memberikan petunjuk mengenai deteksi atau penyimpangan standar dan tindakan korektif yang harus diambil.
10. Diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus dapat mengarahkan perilaku anggota organisasi dengan mempromosikan perasaan otonomi, tanggung jawab, dan kinerja.

Menurut Handoko (2015) indikator-indikator dari pengawasan mencakup:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan atau Perencanaan: Dalam pengawasan, penting untuk menetapkan standar pelaksanaan. Standar ini berfungsi sebagai ukuran yang digunakan sebagai patokan untuk menilai hasil-hasil.
2. Pengukuran Kinerja: Setelah standar pelaksanaan ditetapkan, diperlukan berbagai metode untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Beberapa cara untuk melakukan pengukuran kinerja termasuk pengamatan, laporan hasil baik lisan maupun

tertulis, metode otomatis, dan pengujian atau pengambilan sampel.

3. **Penilaian Kinerja:** Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam pengawasan dan sangat terkait dengan motivasi karyawan. Motivasi ini menjadi faktor penunjang kepuasan dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya dapat menciptakan kinerja yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan.
4. **Prosedur Pengawasan:** Prosedur pengawasan yang baik harus dapat melakukan tindakan koreksi yang diperlukan jika pelaksanaan kegiatan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan oleh pengawasan.

#### **D. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut (T. Hani Handoko, 2015), terdapat beberapa faktor yang menjadikan pengawasan semakin penting bagi setiap organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. **Perubahan dalam lingkungan organisasi.** Organisasi sering mengalami perubahan yang tidak dapat dihindari, seperti adanya inovasi produk, munculnya pesaing baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan, manajer dapat mengidentifikasi perubahan-perubahan yang memengaruhi produk dan layanan organisasi, sehingga organisasi dapat menghadapi tantangan atau memanfaatkan peluang yang muncul akibat perubahan tersebut.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar sebuah organisasi, semakin penting untuk menerapkan pengawasan yang lebih formal dan cermat.
3. Kesalahan-kesalahan. Ketika bawahan membuat kesalahan, manajer dapat dengan mudah melakukan fungsi pengawasan. Namun, jika bawahan sering membuat kesalahan, sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan tersebut sebelum menjadi masalah serius.
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang. Satu-satunya cara bagi manajer untuk menilai apakah bawahan telah melaksanakan tugas yang diberikan adalah melalui penerapan sistem pengawasan.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **A. Definisi Motivasi**

Samsudin (2010) menjelaskan bahwa motivasi merupakan "suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja dari luar agar mereka bersedia untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan". Motivasi merujuk pada sejumlah kekuatan yang menciptakan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu.

Motivasi adalah sebuah konsep yang digunakan untuk merangkum pola perilaku yang diamati. Motivasi kerja merupakan faktor yang memicu dorongan atau semangat dalam bekerja, atau disebut juga sebagai pendorong semangat kerja (Indy dan Handoyo, 2013). Teori karakteristik pekerjaan menyatakan bahwa sebuah pekerjaan dapat menimbulkan tiga

kondisi psikologis dalam diri seorang karyawan, yaitu merasa bahwa pekerjaan tersebut memiliki makna, merasa bertanggung jawab atas hasil kerja, dan memiliki pengetahuan tentang hasil kerja (Indy dan Handoyo, 2013).

Menurut Priansa (2014), motivasi kerja adalah kemauan untuk melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu.

Menurut (Notoatmodjo, 2009) motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan proses dorongan atau semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan.

## **B. Arti Penting atau Manfaat Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) tujuan dari memberikan motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat dan antusiasme kerja para karyawan
2. Meningkatkan kepuasan dan kegembiraan dalam pekerjaan bagi karyawan

3. Meningkatkan produktivitas para karyawan di tempat kerja
4. Menjaga kesetiaan dan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan
5. Memperkuat kedisiplinan serta mengurangi tingkat absensi para karyawan
6. Meningkatkan efisiensi dalam perekrutan karyawan baru
7. Membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan yang baik antara sesama karyawan
8. Meningkatkan tingkat kreativitas dan partisipasi karyawan dalam aktivitas perusahaan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan
10. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka

### **C. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Siagian, 2018) dimensi motivasi mencakup hal-hal berikut:

1. Daya Pendorong. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan untuk mendorong mereka agar kinerja mereka menjadi lebih baik dan kompeten. Faktor pendorong dapat bervariasi, seperti memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk bonus.
2. Kemauan. Dorongan atau hasrat yang dimiliki setiap individu untuk mengembangkan dan mewujudkan potensi serta meningkatkan kualitas hidup.

3. Tanggung Jawab. Kesadaran individu terhadap tindakan baik yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga mencakup melakukan tindakan sebagai wujud kesadaran akan kewajiban.
4. Kewajiban. Tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi atau individu lainnya.

indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

#### 4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

### 5. Faktor Penyebab Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

Faktor Internal, antara lain meliputi;

- a. Keinginan untuk bertahan hidup
- b. Keinginan untuk memiliki sesuatu
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

Faktor Eksternal, antara lain meliputi;

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1. Pengaruh Pengawasan terhadap disiplin kerja

Pengawasan yang efektif memerlukan tingkat kepemimpinan yang tinggi, termasuk dalam pembentukan moral, pengembangan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin, dan pemahaman sifat-sifat manusia. Hal ini dikarenakan pimpinan memiliki pengaruh besar dalam menegakkan disiplin bawahan.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang melibatkan proses pemantauan oleh pimpinan untuk memastikan bahwa tujuan, sasaran, dan tugas organisasi dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin tidak dapat terwujud tanpa pengawasan yang efektif. Pemimpin harus memiliki sistem pengawasan yang diperlukan untuk mengarahkan bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sangat diperlukan untuk menegakkan disiplin kerja. Dengan pengawasan, karyawan diharapkan dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi, pengawasan harus difokuskan pada upaya menciptakan suasana tertib dan disiplin yang tumbuh dan berkembang dari kesadaran diri individu (Sigar, 2018).

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka meningkatkan disiplin, perlu adanya teladan pengawasan dari seorang manajer. Manajer memiliki pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan karena manajer merupakan panutan dan sorotan bagi bawahan.

Manajer harus memberikan contoh yang baik dan menunjukkan disiplin yang tinggi. Dengan disiplin yang baik dari manajer, efisiensi pegawai dalam melaksanakan peraturan akan meningkat dan dapat mencegah perbedaan pendapat antara pegawai.

Setiap organisasi harus memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh para anggotanya. Disiplin adalah salah satu tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong karyawan memenuhi persyaratan tersebut. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka dapat bekerja secara kooperatif dengan rekan kerja lainnya.

Dengan demikian, karyawan yang mendapatkan tingkat pengawasan yang tinggi akan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas peneliti menyusun dugaan sementara sebagai berikut:

**H1: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

### **2.3.2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja**

Motivasi kerja yang dimiliki seseorang dapat memprediksi kesuksesan dan keberhasilan hidupnya. Individu yang bersemangat cenderung bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu dengan rasa percaya diri yang

rendah akan mengalami hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan orang lain maupun dalam pekerjaan.

Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya, suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja dengan giat, tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak berarti jika tidak diiringi dengan motivasi tinggi dari setiap karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja. Motivasi adalah proses di mana motif atau dorongan untuk bertindak dihasilkan atau dimunculkan. Dengan demikian, motivasi adalah faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan kerja seseorang, (Sutrisno, 2010). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) dan (Susanty dan Baskoro, 2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka tingkat disiplin kerja juga tinggi.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas peneliti menyusun dugaan sementara sebagai berikut:

**H2: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**

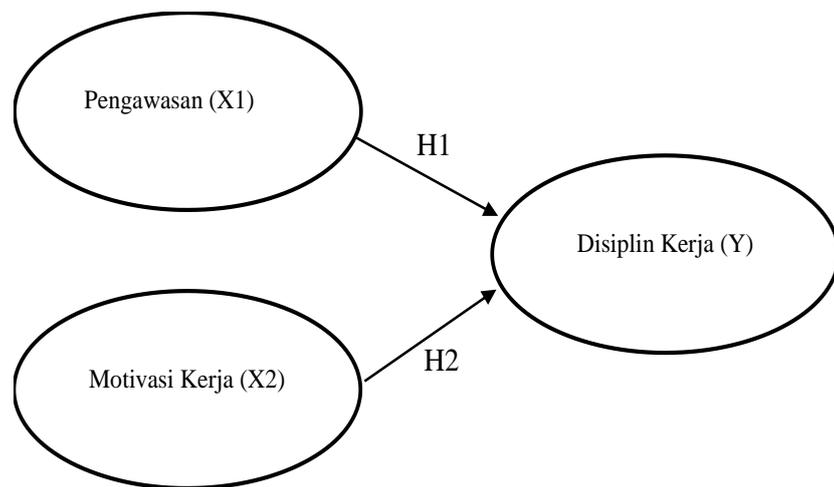
#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual tentang pengawasan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat dianggap sebagai suatu kerangka kerja yang mengilustrasikan keterkaitan antara kedua variabel utama tersebut dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

Pengawasan disiplin kerja berfungsi sebagai alat kontrol yang memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, sementara motivasi kerja bertindak sebagai pendorong internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dalam konteks konseptual ini, pengawasan yang efektif dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja dengan menetapkan standar yang jelas dan memberikan konsekuensi atau penghargaan yang sesuai dengan tingkat kepatuhan karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi dapat secara langsung memengaruhi tingkat disiplin kerja dengan meningkatkan keterlibatan, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kerangka konseptual ini mencerminkan hubungan yang signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja sebagai elemen penting dalam membentuk dan memelihara disiplin kerja dalam lingkungan kerja.

Disiplin merupakan salah satu aspek operasional yang penting bagi seorang manajer. Keberadaan disiplin yang baik di antara pegawai sangat penting bagi lembaga pemerintahan agar dapat mencapai hasil yang optimal. Tingkat disiplin kerja pegawai dapat tercermin dari cara mereka

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Kartono (2015).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini berperan sebagai dasar yang digunakan untuk pengujian empiris atau penelitian ilmiah. Dengan demikian, hipotesis dalam konteks konseptual membantu membimbing penelitian dan memberikan landasan untuk pengujian empiris yang lebih lanjut.

**H1: Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Kerja**

**H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja**