









































Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan atau yang paling menentukan adalah sumber daya manusia itu sendiri. Walaupun perencanaan yang telah dibuat tersusun dengan baik dan rapi, namun apabila orang atau personalnya yang melakukan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah dibuat akan sia-sia.

### **3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama.

Menurut Rivai (2009 : 68), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Variabel individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari: sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Menurut Soeprihanto (2005 : 59), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Faktor Kemampuan: (a) pengetahuan: pendidikan, pengalaman, latihan dan minat, (b) Keterampilan: kecakapan dan kepribadian.

- b. Faktor Motivasi: (a) kondisi sosial: organisasi formal dan informal, kepemimpinan dan, (b) Serikat kerja kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egoistic, (c) Kondisi fisik: lingkungan kerja.

### **3.3 Indikator Pengukuran Kinerja**

Kinerja merupakan tolak ukur didalam melihat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun demikian kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kedisiplinan yang diberikan oleh suatu instansi. Tanpa adanya kedisiplinan seorang karyawan akan sulit untuk berprestasi. Hanya orang atau karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi yang dapat berprestasi dalam bekerja.

Menurut Stoner (2005 : 39), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari:

a. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.

b. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

c. Personality

Personality adalah kepribadian masing-masing karyawan.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Kinerja pada adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi

kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

### B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang melatar belakangi penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Responden	Hasil Penelitian
1. Eti Dwi Rahayu	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap efektivitas pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Semarang.	X1= disiplin kerja X2= Pengawasan Y= efektivitas kerja pegawai	Seluruh pegawai pada badan kepegawaian daerah kota semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif (signifikan) antara disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota semarang . hal ini diketahui dari nilai $F_{hitung}$ sebesar $65,823 > F_{tabel} = 3,11$ pada taraf signifikan 5%(0,05) dengan sumbangan dari variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja sebesar 61,3% sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Dwi Puspita Sari	Pengaruh disiplin dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyadeka Alam lestari Semarang	X1= disiplin X2= pengawasan Y= kinerja karyawan	Responden dalam penelitian ini sampelnya sebanyak 77 orang	Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel disiplin dengan skor rata-rata 75,12% termasuk dalam kategori tinggi, variabel pengawasan kerja dengan skor rata-rata 77,92% termasuk dalam kategori tinggi, dan variabel kinerja karyawan sebesar 80,32% termasuk kategori tinggi, dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 8,592 + 0,244X1$

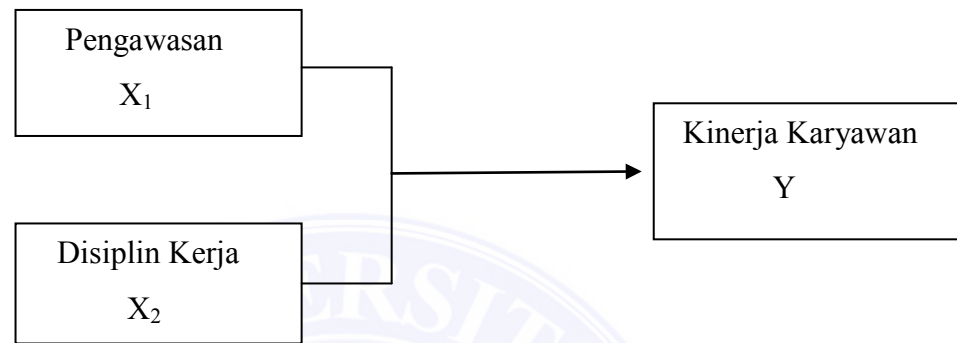
				<p>+ 0,678X2. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 71.494 dengan nilai signifikansi = 0,000 &lt; 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan disiplin dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang” diterima. Hasil uji parsial dari variabel disiplin diperoleh t hitung = 2.680 dengan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,05 hal ini berarti H1 yang menyatakan “ada pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan ” diterima, dari variabel pengawasan kerja diperoleh thitung = 8.727 dengan nilai signifikansi antara 0,000 &lt; 0,05 hal ini berarti H2 yang menyatakan “ada pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,8%.</p>
--	--	--	--	---

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variable yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dapat diuji.

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulisan proposal penelitian ini serta perlu dirumuskan kerangka konseptual. Dapat dituliskan

bahwa pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan ditelitinya, berikut skema kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar II.1



Sumber: Data Olahan Penulis, 2015

**Gambar II.2. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2009 : 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Pesero) Medan.
2. Pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.