

**PERAN PENGAWASAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN ( Studi kasus pada UKM Fremilt di Surakarta )**

**Evi  
Nurhidayah<sup>1</sup>**

**Bambang Mursito<sup>2</sup>**

**Eny Kustiyah<sup>3</sup>**

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Batik Surakarta, Jl. Agus Salim  
No.10, Sondakan, Kec . Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57147, Indonesia.

E-mail : [nurhidayahevi274@gmail.com](mailto:nurhidayahevi274@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of supervision, motivation and work discipline on employee achievement. at Freemilt UKM in Surakarta. The population in this study at Surakarta Freemilt UKM was 67 employees. The data used in this study are primary data. This type of research is quantitative. The technique of multiple linear regression data analysis. F-test results prove that the factors of supervision, motivation and work discipline simultaneously affect employee performance. in Freemilt UKM in Surakarta, Central Java, where the value of  $F_{count} = 85.395 > F_{table} = 2.70$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . T test results prove that supervision has a positive and significant effect on employee performance in Freemilt SMEs in Surakarta with a  $t_{count} =$*

*2.478 >  $t_{table} = 1.997$  and a significance of  $0.016 < 0.05$ . Motivation has a positive and significant*

*effect on employee achievement in Freemil UKM in Surakarta with a  $t_{count}$  of  $4.350 > t_{table} = 1.997$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Work discipline has a positive and significant effect on employee performance in Freemilt SMEs in Surakarta with a  $t_{count}$  of  $1.814 < t_{table} = 1.997$  with a significance of  $0.074 > 0.05$ .*

***Keywords:*** *Supervision, Motivation, Work Discipline and Employee Achievement*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada UKM Fremilt di Surakarta. Populasi dalam penelitian ini di UKM Fremilt Surakarta sebanyak 67 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis penelitian ini kuantitatif. Teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil uji- F membuktikan bahwa faktor pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

simultan mempengaruhi prestasi karyawan. pada UKM Fremilt di Surakarta Jawa Tengah, dimana nilai  $F_{hitung} = 85.395 > F_{tabel} = 2.70$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

karyawan pada UKM Fremilt di Surakarta dengan nilai  $t$  hitung  $=2,478 > t_{tabel} =1,997$  dan signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada UKM Fremil di Surakarta dengan nilai  $t$  hitung  $4,350 > t_{tabel} =1,997$  dengan signifikansi

$0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada UKM Fremilt di Surakarta dengan nilai  $t$  hitung  $1,814 < t_{tabel} =1,997$  dengan signifikansi  $0,074 > 0,05$ .

**Kata Kunci :** Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Karyawan

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi yang bertujuan memperoleh keuntungan pada umumnya memiliki unsur-unsur manajemen yang terdiri dari man, money, method, machine, material dan market. Dari keenam unsur tersebut manusia sebagai karyawan merupakan bagian penting yang terdapat dalam perusahaan dan sangat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud karyawan harus bias merasakan kepuasan dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Prestasi kerja untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu.

Menurut Finanda dan Milyati (2011) Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu prestasi kerja bisa juga

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam melakukan pekerjaannya. Prestasi kerja salah satu hal utama yang menjadi perhatian bagi perusahaan, cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi karyawan, dengan memberikan perhatian berupa pengawasan, motivasi dan disiplin kerja.

pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Fungsi pengawasan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang perlu diwujudkan dan dikembangkan agar efektifitas karyawan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, dengan pengawasan tersebut prestasi karyawan dapat ditingkatkan (Nasution, 2016). Selain adanya pengawasan, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan dengan memebri motivasi agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan perkerjaanya tanpa ada tekanan.

Menurut kasenda (2013), Motivasi secara singkat merupakan proses

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Motivasi menjadi suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan adanya motivasi tersebut maka terciptanya disiplin kerja terhadap perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Nasution, 2016).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengawasan, motivasi dan disiplin kerja ?
2. Apakah pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

terhadap pengawasan, motivasi dan disiplin kerja ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh mengetahui pengaruh pengawasan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada UKM Fremilt di Surakarta.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1. Pengawasan Kerja**

Menurut Nasution (2016) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai Pengawasan dilakukan dengan mengawasi apa yang dikerjakan, supaya apa yang harus dikerjakan dapat sejalan dengan rencana. Brantas (2009:189) menjelaskan bahwa pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan agar rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan yang terselenggara.

### **2.2. Motivasi**

Motivasi adalah proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

bagi perusahaan (Kasenda dan Ririvega, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Gomes (2003:180) dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Faktor internal yaitu faktor yang timbul dari dalam diri karyawan antara lain: persepsi, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang timbul dari luar diri karyawan antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

### **2.3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2011).

Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dan terbentuk melalui proses

serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan (Nasution, 2016).

### **2.4. Prestasi Kerja**

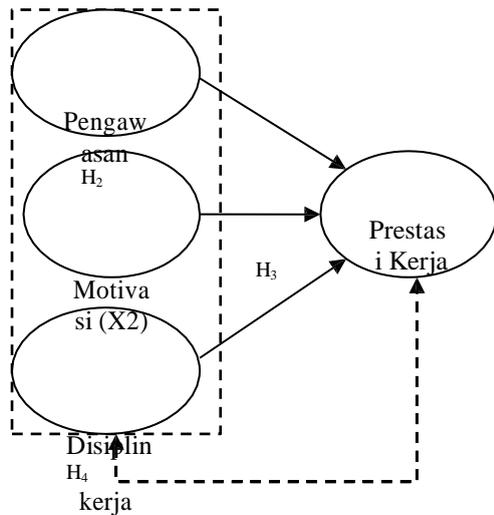
Prestasi kerja merupakan hasilKkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Yuniastuti, 2011). Menurut (kojo dan cristoffel, 2016) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yangmmmpengaruhi prestasi kerja menurut (Yuniastuti, 2011) antara lain:

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi fisik pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan

Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)

## 2.5. Kerangka Pemikiran



H<sub>1</sub>  
Gambar 1

Kerangka pemikiran

## 2.6. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap prestasikerja.

H<sub>2</sub> : pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H<sub>3</sub> : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H<sub>4</sub> : disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif.

### 3.2. Populasi, Sampel dan Teknik sampling

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada UKM Fremilt diSurakarta. Sampel

menggunakan metode *simple random sampling*.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner di lapangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumberlainnya.

yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

### **3.4. Metode pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner.

### **3.5. Metode Analisa**

Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

### **3.6. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner Item kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi berada di bawah 0,05 (Zubair dan Yunus, 2015).

### **3.7. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah*)

merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Mora dan Riza, 2016).

### 3.8. Uji F dan Uji t

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $t \text{ sig} \leq (\alpha = 0,05)$  berarti variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $F \text{ sig} \leq (\alpha = 0,05)$

berarti variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.9. Asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Zubair dan Yunus, 2015).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### 3. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolenieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen).

### 4. Hasil dan pembahasan

#### 4.1. Uji Validitas

Seluruh item yang digunakan sebagai alat ukur variabel inovasi, kualitas pelayanan,

*e-servicescape* dan keputusan penggunaan dinyatakan valid.

TABEL  
1

Hasil Uji  
Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Ket.
Pengawasan (X1)	1	0,729	0,444	Valid
	2	0,739	0,444	Valid
	3	0,726	0,444	Valid
	4	0,804	0,444	Valid
	5	0,878	0,444	Valid
Motivasi (X2)	6	0,901	0,444	Valid
	7	0,804	0,444	Valid
	8	0,836	0,444	Valid
	9	0,886	0,444	Valid
	10	0,734	0,444	Valid
Disiplin kerja (X3)	11	0,787	0,444	Valid
	12	0,729	0,444	Valid
	13	0,583	0,444	Valid
	14	0,695	0,444	Valid
	15	0,558	0,444	Valid
Prestasi kerja (Y)	16	0,861	0,444	Valid
	17	0,794	0,444	Valid
	18	0,837	0,444	Valid
	19	0,734	0,444	Valid
	20	0,776	0,444	Valid

Sumber : Data primer dioalah : 2020

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keseluruhan

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

item yang digunakan untuk menguji variabel inovasi. Kualitas pelayanan, e-servicescape

**Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)**

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah*

dan keputusan penggunaan dinyatakan reliabel

TABEL  
2

Hasil Uji  
Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
Pengawasan	0,825	0,60	Reliabel
Motivasi	0.879	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,663	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	0,854	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer dioalah, 2020

**4.3. Uji F dan Uji t**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel Pengawasan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,478 >  $t_{tabel}$  1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja.

Sedangkan hasil uji variabel Motivasi

$t_{hitung}$  sebesar 4,357 >  $t_{tabel}$  1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil uji untuk variabel disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 1,814 >  $t_{tabel}$  1,997. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin krja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja .

TABEL  
3

Hasil Uji  
t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket.
Pengawasan	2,478	1,997	H <sub>1</sub> Diterima
Motivasi	4,357	1,997	H <sub>2</sub> Diterima

*e-servicescape* berpengaruh simultan terhadap keputusan penggunaan.

TABEL  
4

Hasil Uji  
F

Model	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keterangan
Regresion	46.397	2.70	Ho Ditolak, Ha
Disiplin kerja	1,814	1,997	H <sub>3</sub> Ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2020

Untuk hasih Uji F, menunjukkan Fhitung > Ftabel, yaitu 46,397 > 2.70. Dapat disimpulkan bahwa variabel inovasi,kualitas pelayanan dan

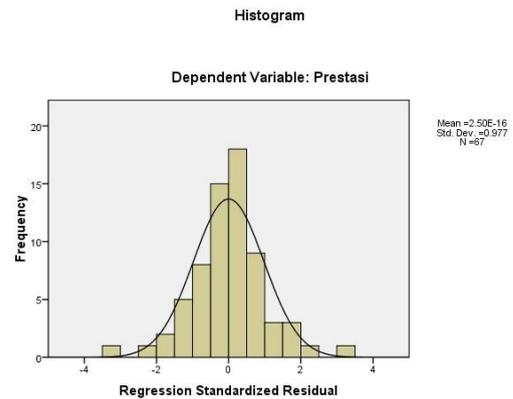
*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah*

Sumber : Data Primer diolah,  
2020

#### 4.4. Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

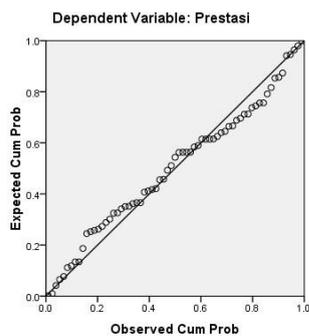
Model regresi mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dapat memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Grafik Histogram normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Grafik normal P-P Plot

Sumber : Data primer diolah, 2020

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

TABEL  
5

Hasil Uji Noemalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	
100	
Kolmogorov-Smirnov Z	.746
Asymp. Sig. (2-tailed)	.633

Sumber : Data primer dioalah, 2020

## 2. Uji Heteroskedastisitas

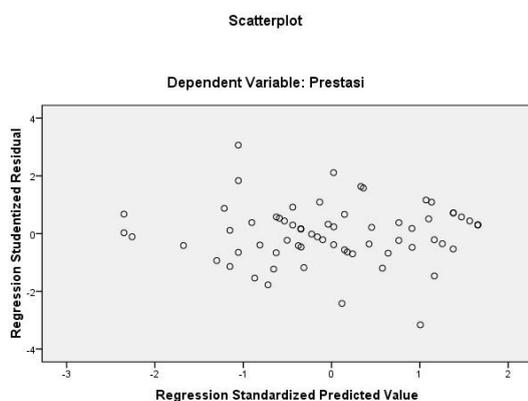
Hasil grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

TABEL  
6

Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Sig	Keterangan
Pengawasan	.664	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi	.579	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin kerja	.825	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2020



Tidak ditemukan adanya masalah multikolenieritas dalam model regresi.

TABEL  
6

Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics		Ketrangan
	Tolerance	VIF	
Pengawasan	.464	2.157	Tidak terjadi multikolenearitas
Motivasi	.380	2.634	Tidak terjadi multikolenearitas
Disiplin	.523		Tidak terjadi multikolenearitas
1.911			

Sumber : Data primer diolah, 2020

## 4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan maupun parsial menyatakan bahwa Pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Besarnya kontribusi sebesar 67,4%.

a. Pengawasan terhadap prestasi kerja

karyawan fremilt di Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2020

## 3. Uji Multikolenieritas

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

Pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai Uji t diperoleh  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1,997 < 2,478$ ), nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$  dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan terhadap prestasi kerja dengan kata lain  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

semakin baik Pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan fremilt diSurakarta.

b. Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan fremilt diSurakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan fremilt diSurakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai Uji t diperoleh  $t_{tabel} < t_{hitung}$  ( $1,997 < 4,350$ ), nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja dengan kata lain  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik prestasi kerja karyawan dikarenakan adanya hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental dan sikap yang berasal dari motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kasenda, 2013). menyatakan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

c. Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan fremilt diSurakarta.

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

d. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel bukti fisik dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,997 > 1,814$ ), nilai signifikansi  $0,074 > 0,05$  dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi karyawan dengan kata lain  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Disiplin adalah suatu bentuk kesadaran untuk mematuhi semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh organisasi. Jadi, apabila pegawai tidak disiplin tapi semua pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selalu selesai pada waktunya dan tidak menghambat pekerjaan maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta. Disiplin kerja juga tidak berpengaruh karena ada faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain disiplin kerja. Misalnya, gaji atau upah dan insentif juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta.

## 5.1. Kesimpulan

## 5. Simpulan dan Saran

**Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)**

**Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)**

- a. Hasil Uji F menunjukkan pengawasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta.
  - b. pengawasan kerja, tidak berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta.
  - c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta.
  - d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta.
  - e. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,674 atau 67,4%. Artinya determinasi atau sumbangan variabel pengawasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan fremilt di Surakarta sebesar 67,4%. Sisanya sebesar 32,6% disumbang oleh variabel lain.
  - f. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda dapat dirumuskan model regresi linier berganda seperti berikut,  $Y = 0.606 + -0.220X_{pk} + 0.514X_{mk} + 0.223X_{dk}$
- e . Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan, Nilai konstanta (a) sebesar 0.606 artinya apabila variabel independen yaitu pengawasan kerja,

motivasi dan disiplin kerja nilainya nol (0), maka variabel prestasi kerja (Y) akan berada pada angka 0.606.

*Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)*

## 5.2. Saran

Aplikasi  
No.3Desember

Manajamen. Vol.16,  
2018, 412-420.

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini hendaknya pemilik usaha fremilt harus meningkatkan pengawasan untuk meningkatkan prestas.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini hendaknya pemilik usaha fremilt harus meningkatkan motivasi untuk menaikan prestasi kerja karyawan, seperti memberi bonus ataupun memberikan jatah libur lebih.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini hendaknya pemilik usaha fremilt harus meningkatkan disiplin kerja karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja.
- d. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini, mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 32,6% dari variabel lain diluar penelitian.

## Daftar Pustaka

- Aisyah, M. F. & Utami.2017.*Kualitas Sumber Daya Manusi , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Journal Ekonomi Bisnis danAkuntansi. Vol.IV, No.1, 131–135.*
- Anugrah, Desy Gistya. Noermijati. 2018. *The role of motivation in mediating effectofexpectation to attitude.* Jurnal

**Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)**

**Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)**

Duha, Timotius. 2018. *Lecturer Job Satisfaction Affected by Discipline and Motivation Mediated*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.16, No.2 Juni 2018, 300-306.

Desmahadiyanti, Putri Ayu. Aida Vitayala S.

Hubeis, dan Euis Sunarti. 2015. *Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.16, No.1 Maret 2015, 139-148.

Harlie, M. 2012. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.4 Desember 2012, 860-866.

Indrayanto, Adi. Sigit W.D. Nugroho. Titi Nurfitri. dan Duan Hongbo. 2018. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.16, No.1 Maret 2018, 1-8.

Kasenda, R. (2013). *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal 853-859

Milyati Yuniastuti, Rina. 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.1, No.2, ISSN199-210

Nasution, Muhammad Irfan. 2016. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi cabang kota Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Prabowo, Thoni Setyo. Noermijati, dan Dodi Wirawan Irawanto. 2018. *The Influence of Transformational Leadership and Work*

*Motivation*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.16, No.1 Maret 2018, 171-177.

Puspasari, Novia. Anggraini Sukmawati, dan I Made Sumertajaya. 2017. *Leadership Style, Organizational Communication,*

***Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta)***

***Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah)***

*and Employee Participation. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.15, No 4. Desember 2017, 651-657.*

Sindi Larasati & Alini Gilang.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap KinerjaKaryawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara(Witel Bekasi), Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol.5 No.3 Desember, 212.*

Susilowati, Y.2013.*Pengaruh aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia.*Journal Managemen Teknologi. Vol.12, No.1, 21–39.

Thoyib, Armanhu.Noermijati,.dan Siska Kristin Sugianto.2012.*Pengaruh Person-Organization Fit (P-OFit), motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada pegawai UB Hotel, Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.10, No.2Juni 2012, 229-238.*

Zubair. Mukhlis Yunus,. dan Syafruddin chan. 2015. *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawannkantor pusatooperasional PT. Bank Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Vol.4, No.3 Agustus 2015, 29-38.*