

**PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI, LOYALITAS DAN PEMBERIAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ASN DI BAGIAN
PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SETDA
KABUPATEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

NAMA: Risna Rizki Meilanawati Setiyawan

NIM : C0117015

Pembimbing 1 : Abdullah Zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si

Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2021



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan SETDA Kabupaten Karanganyar

NAMA : Risna Rizki Meilanawati Setiyawan
NIM : C0117015

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 7 Juli 2021



Risna Rizki Meilanawati Setiyawan



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judu : Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan SETDA Kabupaten Karanganyar

**NAMA : Risna Rizki Meilanawati Setiyawan
NIM : C0117015**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ Imiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 7 Juli 2021

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

**(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN. 0604036401**

Pembimbing I

**(Abdullah Zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN. 0010127201**



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, Loyalitas dan Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja ASN di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan SETDA Kabupaten Karanganyar

NAMA : Risna Rizki Meilanawati Setiyawan
NIM : C0117015

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal:.....2021

1.Ketua Penguji Drs. Laksono Sumarto, MM.

2.Sekretaris Drs. M. Nurhadi Sulistyono, MM.

3.Anggota Drs. Darsono, M.Si.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Muh Nurhadi Sulistyono, M.M)

**PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI, LOYALITAS DAN PEMBERIAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ASN DI BAGIAN
PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN SETDA
KABUPATEN KARANGANYAR**

Risna Rizki Meilanawati Setiyawan, Abdullah Zailani, Darsono,
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: risnarizki23@gmail.com

ABSTRAKSI: Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menjelaskan secara individual pengaruh disiplin kerja, loyalitas, motivasi, dan pemberian hadiah secara partial terhadap kinerja ASN. (2) Untuk mengetahui dan menjelaskan secara simultan pengaruh disiplin kerja, loyalitas, motivasi, dan pemberian hadiah terhadap kinerja ASN.

Objek penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di bagian Protokol dan komunikasi Pimpinan Setda Kabupaten Karanganyar Sebanyak 50 orang. Mengingat populasi di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara individual disiplin kerja, loyalitas, motivasi dan pemberian hadiah berpengaruh terhadap kinerja ASN. (2) secara bersama disiplin kerja, loyalitas, motivasi dan pemberian hadiah berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Variasi perubahan kinerja ASN dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, loyalitas, motivasi dan pemberian hadiah sebesar 75,80%. Sedangkan sisanya, 24,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja ASN, disiplin kerja, loyalitas, motivasi, dan pemberian hadiah, Regresi linier berganda.

ABSTRACT: The purpose of this study is (1) to determine and explain individually the influence of work discipline, loyalty, motivation, and partial presentation of the results of the ASN performance. (2) To know and to explain simultaneously the influence of work discipline, loyalty, motivation, and rating on the performance of ASN.

The object of this research is all ASN in the Protocol and communication section of the Regional Secretariat of Karanganyar Regency. A total of 50 people. Given that the population is below 100, all populations are sampled. The sampling technique used is saturated sampling, that is, all members of the population are used as samples.

The results of the study concluded that (1) partially work discipline, loyalty, motivation and gift giving affect the performance of ASN. (2) simultaneously work discipline, loyalty, motivation and gift giving affect the performance of ASN.

Variations in changes in ASN performance can be explained by work discipline, loyalty, motivation and giving reward of 75.80%. While the rest, 24.20% is explained by other variables outside the variables studied in this study.

Keywords: ASN performance, work discipline, loyalty, motivation, and giving reward, Multiple linear regression.

PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga pemerintahan di Indonesia belakangan ini telah memunculkan pedoman penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan cita-cita reformasi. Akibatnya, pemerintah tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik, tetapi juga dituntut untuk dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai aturan ketatanegaraan guna mewujudkan pelayanan yang maksimal. Sebagaimana diketahui, terbentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Ketenagakerjaan bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi perlu diperlukan untuk membentuk aparatur sipil negara sebagai suatu profesi yang memiliki kewajiban untuk mengurus dan mengembangkan diri serta wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip-prinsip kinerja dalam penyelenggaraan pengelolaan aparatur sipil negara (Anon, 2014).

saya. , kerjasama tim, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya Mathis dan Jackson (2015). Menurut Sedarmayanti (2017) definisi kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses

manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana pekerjaan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Manajemen personalia secara operasional meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia. Di dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan, sebab kesalahan kerja dan penyimpangan kegiatan kerja tersebut dapat merugikan perusahaan maka dari itu pengawasan sangatlah diperlukan karena pada dasarnya manusia akan melakukan tindakan negatif bila tidak diawasi oleh pimpinan saat bekerja atau melakukan kegiatan dalam perusahaan tersebut (Handoko, 2014: 3).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan pengaruh secara parsial maupun secara simultan pengawasan, team work, motivasi, , dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga Untuk mengetahui faktor yang paling kuat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja

mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) definisi kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Helfert dalam Rivai (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah: "suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afipuddien dan Sugiyono. (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerjasama (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil atau outcomes yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut Robbin (dalam Mangkunegara, 2013) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/ pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2012:112).

Untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya dapat berjalan sesuai menurut rencana, maka seorang pimpinan tersebut harus memiliki kemampuan untuk memandu, menuntut, membimbing, memotivasi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, sumber pengawasan yang baik, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang hendak dituju sesuai ketentuan, waktu dan perencanaan (Kartono, 2012:81). Menurut S.P. Siagian (2012) pengawasan adalah merupakan langkah seklaigus salah satu fungsi organik manajemen yang sangat penting dikatakan demikian

karena melalui pengawasan diteliti apakah hal yang tercantum dalam melaksanakan dengan baik atau tidak.

Sedangkan indikator pengawasan yang akan dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan ukuran pelaksanaan. Artinya cara-cara untuk mengukur pelaksanaan seperti kontiniuatau beberapa syarat minimal melakukan pengawasan dalam suatu waktu seperti satu kali seminggu atau beberapa kali sebulan bahkan mungkin beberapa jam setiap hari.
- 2) Memberikan penilaian. Artinya memberi nilai kesetiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan, apakah pekerjaannya baik atau jelek.
- 3) Mengadakan korektif. Tindakan koreksi ini dimaksudkan koreksi internal yaitu mengevaluasi berbagai metode pengawasan yang ada seperti standar yang terlalu tinggi, dan eksternal yaitu ,memberikan sanksi kepada bawahan (Kartono, 2012:153).

b. Jenis-jenis Pengawasan

Jenis-jenis Pengawasan menurut Erni (2015: 23) yaitu :

Pengawasan intern dan ekstern

- 1) Pengawasan Preventif : sebelum kegiatan dilaksanakan
- 2) Pengawasan Refresif : setelah kegiatan dilaksanakan
- 3) Pengawasan Aktif dan Pasif
 - a) Pengawasan aktif (dekat) Merupakan jenis pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan
 - b) Pengawasan Pasif Melakukan penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.
- 4) Pengawasan kebenaran formil menurut hak dan kebenaran matril mengenai maksud dan tujuan pengeluaran.

- a) Pengawasan berdasarkan pemeriksaan kebenaran formil menurut hak adalah pemeriksaan pengeluaran apakah telah sesuai dengan peraturan, tidak kedarluarsa, dan hak itu terbukti kebenarannya
- b) Pengawasan kebenaran materil mengenai maksud dan tujuan pengeluaran adalah pemeriksaan terhadap pengeluaran apakah telah memenuhi prinsip ekonomi yaitu pengeluaran tersebut diperlukan dan beban biaya yang serendah mungkin.

3. Team Work

a. Pengertian *Team Work*

Team Work berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2014).

Menurut Kaswan (2014) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Daft (2018), tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka

untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam tim melakukan interaksi secara teratur. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama

Menurut Robbins (2015), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain :

1) Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3) Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang optimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

b. Unsur-unsur Penggerak Motivasi kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2015: 269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi antara lain

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan.
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

5. Kedisiplinan

Menurut Friedmant (2013:11) bahwa disiplin diri adalah sesuatu yang digunakan oleh, bukan sesuatu yang dimiliki, maka orang itu pasti dapat menggunakannya untuk meraih semua tujuan yang pernah dia tetapkan, mereka dapat menggunakan kapan

saja mereka mau, atau meninggalkannya bilamana dia ingin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang sesuai organisasinya, di antaranya : (Hasibuan, 2014:192)

- a. Tujuan dan kemampuan;
- b. Teladan pemimpin;
- c. Balas jasa;
- d. Keadilan;
- e. Pengawasan melekat (Waskat);
- f. Sanksi hukuman;
- g. Hubungan manusia;
- h. Ketegasan;

c. Teori-teori Motivasi Kerja

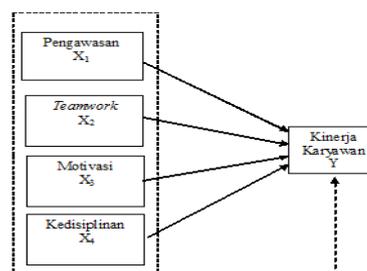
Teori-teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2014: 103) diklasifikasikan atas :

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang terdiri dari :

- a) Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- b) Teori Motivasi Klasik (F.W Taylor)
- c) Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)
- d) Teori Teori Tiga Motif sosial (D. McClelland)
- e) Teori Motivasi *Human Relation*
- f) Teori Motivasi Claude S. George

➤ Kerangka Pemikiran

Agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka dapat dibuat skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar: Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- Variabel dependent adalah Kinerja karyawan
- Variabel independent adalah pengawasan, team work, motivasi dan disiplin kerja.

————→ Menunjukkan adanya pengaruh secara parsial.

-----→ Menunjukkan adanya pengaruh secara simultan.

➤ **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh team-work terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Faktor kedisiplinan paling kuat pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara pengawasan, team-work, motivasi dan, kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian survey karena pada umumnya yang merupakan unit analisis pada suatu penelitian survei adalah individu. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas yang biasanya diberi notasi Y. dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = Pengawasan

X_2 = Teamwork

X_3 = Motivasi

X_4 = Kedisiplinan

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang ada di Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta yaitu sebanyak 35 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampaui besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi/sensus. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa cara adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner.

Pengukuran digunakan metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban.

b. Studi dokumentasi dan kepustakaan.

4. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

b. Kuesioner

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

c. Uji Regresi Linier Berganda

c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian
Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Berganda dan t Hitung				
Variabel	Koefisien Estimasi	t hitung	Sig.	
Konstanta	β_0	4,021	3,970	0,000
Pengawasan	β_1	0,132	2,316	0,028*
Keja Team	β_2	0,108	2,325	0,027*
Motivasi	β_3	0,098	2,820	0,008**
Disiplin Kerja	β_4	0,321	3,684	0,001**

R = 0,964

R² = 0,930

Adjusted R² = 0,921

F = 100,023**

Sumber : Olahan SPSS 2021 (lihat lampiran 16)

Keterangan : *p < 0,05, **p < 0,01

Dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,021 + 0,132 X_1 + 0,108 X_2 + 0,098 X_3 + 0,321 X_4$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Berdasarkan pada hasil uji t keempat variabel yaitu pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja bahwa secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan si Solo Sun City Sukses Abadi. Variabel disiplin kerja ternyata mempunyai pengaruh yang paling dominan dari pada variabel-variabel lainnya.

2) Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai

pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 100,023 signifikan pada 1%.

3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,817 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Solo Sun City Sukses Abadi dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja sebesar 92,10% dan sisanya sebesar 7,90% menggambarkan adanya pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh penulis, tentang pengaruh pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan pada analisis regresi, ditemukan bahwa secara parsial pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan si Solo Sun City Sukses Abadi Surakarta.

b. Variabel kedisiplinan adalah factor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Ada pengaruh interaksi antara variabel pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Kinerja karyawan Restoran Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja sebesar 92,10%. Sedangkan sisanya 7,90% dijelaskan oleh faktor-faktor lain, misalnya; kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi atasan bawahan, dan promosi jabatan.

2. Implikasi

Mengingat terdapat pengaruh pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya faktor-faktor tersebut perlu di evaluasi setiap periodenya agar perusahaan dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan melalui faktor-faktor tersebut.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan. Di dalam team, anggota team bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu.

Selain hal-hal di atas pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, disiplin, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan loyalitas yang tinggi

3 Saran

Berkaitan dengan kesimpulan di atas penulis dapat mengemukakan beberapa saran di antaranya:

- a. Pimpinan Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta dapat meningkatkan pengawasan terhadap karyawan baik yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang benar, ketepatan waktu kerja seperti kehadiran, penyelesaian pekerjaan sesuai target sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.
- b. Mengingat kerja team berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak manajemen perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan kerjasama tim pada perusahaan, semakin baik

penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta.

c. Pihak Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta untuk mempertahankan kinerja karyawan harus terus meningkatkan pemberian faktor-faktor motivasi seperti lingkungan kerja, gaji dan tunjangan sesuai dengan status karyawan, pemberian reward atas prestasi, hubungan baik dengan rekan sekerja, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dari pada sebelumnya.

d. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dipertahankan, bila perlu ditingkatkan seperti; perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya.

e. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya juga melakukan penelitian terhadap variabel lain di luar variabel pengawasan, kerja team, motivasi dan disiplin kerja yang turut mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja* Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

- Afipuddien dan Sugiyono. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif Dan Perilaku Ekstra Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur *Medinah Intermedia*. Vol 2, No.1.
- Aprizal, Kurniaty , Hasriani., 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. e-*JEBA* Volume 7 Nomor 2 Tahun 2020
- Ariyanto, D. Wardoyo, P. Rusdianti. E., 2019. Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol 12, No 3 (2019).
- Bastian, I., 2018. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*, Edisi Ketiga. JJakarta: Penerbit Erlangga.
- Bachtiar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Brian J. Collins, Carla J. Burrus, Rustin D. Mayer. 2014. Gender differences in the impact of leadership style on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership Quartely* 25, 660-671.
- Bull, R. C. 2015. *Moving from Project Management to Leadership Management: a Practical Guide to Leading Groups*, CRS Press. USA
- Campbell, James Quick., Nelson, Debra L. 2011. *Understanding Organizational Behavior*. Third Edition. Canada: Thomson South-Western.
- Chair, U., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand (JB)*. Vol 2 No 1 (2020): Volume 2 Nomor 1 Juni 2020.
- Daft. 2018. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Jakarta: Salemba Empat.
- Dantes, Nyoman. 2017. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Djarmiko, Y.H., 2014 *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Erni, D., 2015. *Pengawasan*. Jakarta:Kencana.
- Fahmi, I., 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bndung: Alfabeta.
- Flippo, E. B., (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Friedman, M. 2013. *Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC
- Ghozali. I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta: BPEE-UGM.
- Hasibuan, M. S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- .Lencioni, P. (2018). *Mengatasi Lima Disfungsi Suatu Tim*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kartono, K., (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jkarta; Rajawali Pers.
- Kaswan.,2014. *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Maxwell, J, C. 2019. *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mukhlis, A., (2013). Berpikir Positif Pada Ketidakpuasan Terhadap Citra Tubuh (Body Image Dissatisfaction). *Jurnal Psikoislamika*, Vol.10, No. 1. Malang.
- Nugraha, E., Pongtuluran, y., Maria, S., (2018). Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan. *JIMM (Jurnal Ilmu manajemen Mulawarman)*. Vol 3, No 3 .
- Robbins, S., 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kelima). Bandung: Rafika Aditama.
- Sari, N., 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal MAKER* Vol. 1, No. 1, JUNI, hal. 49-55
- Saydam G., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung. Jakarta.
- Schermerhorn, J. R., (2017). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Silalahi, U., 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sastrohadiwiryono, S., 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.West, M. 2016. *Kerjasama Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.
- Simamora, H., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, V. M. dan Juhir, J., (2011). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi A., (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Ukas, M., 2011. *Manajemen: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., Suwendra, I. W., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Volume 4



UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
Alamat : Jl. M. Walanda Maramis No.31 Cengklik
Telp.(0271) 853959, Surakarta 57135
Website : lib.utp.ac.id, Instagram : [lib_utp](https://www.instagram.com/lib_utp), Email : library@utp.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN CEK SIMILARITY TURNITIN

Nama : Eva Willy Handayani
NIM / NIDN : C0117039
Asal Instansi_Prodi : Manajemen
No.HP : 082133936014
Judul : Pengaruh Pengawasan, Team Work, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Solo Sun City Sukses Abadi di Surakarta

Surakarta, 9 Juli 2021

Pemustaka

Eva Willy Handayani
C0117039