

INFLUENCE MOTIVATION, SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TRANSCO PRATAMA SUNGAI BETUNG DHARMASRAYA

Ramdani Bayu Putra¹, Bike Boide²

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Sumatera Barat

Email: ramdanibayuputra@gmail.com

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Sumatera Barat

Email: bikebiode@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Motivation, Monitoring, and Work Displint Against Employee Performance PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya Regency. This study consists of three independent variables namely Motivation, Supervision, and Work Discipline and a Variable Dependent Employee Performance. The analysis method used is Correlation Analysis and Multiple Regression. Data collection method in this study is to use questionnaires filled by respondents ie Employees of PT. Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya Regesncy. The results showed that: 1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, 2). Supervision has a positive and significant impact on employee performance, 3). Work Discipline has a positive and significant impact on Employee Performance, 4). Motivation, Supervision, and Work Discipline together have a positive and significant impact on employee performance

Keywords: Motivatio,n Supervision, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tantangan perkembangan dan kemajuan teknologi, telah memaksa semua organisasi untuk dapat menyesuaikan atau melakukan perubahan agar eksistensi atau keberadaan perusahaan akan dapat mendukung semua tujuan yang telah direncanakan. Satu hal yang penting, bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau SDM-nya. Faktor sumber daya

manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Akan tetapi masalah di intern organisasi juga masih banyaknya masalah terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya. Belum optimalnya produktifitas karyawan dalam bekerja, telah berdampak terhadap penurunan produksi perusahaan, sebagaimana yang terlihat pada Tabel 1 :

Tabel 1
Data Produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung
Kabupaten Dharmasraya Tahun 2016

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih (+/-)	Persentase 100%
Januari	5.000.000 ton	5.402.625 ton	(+) 402.625	108 %
Februari	5.000.000 ton	4.788.471 ton	(-) 211.529	95 %
Maret	5.000.000 ton	5.107.120 ton	(+) 107.120	102 %
April	5.000.000 ton	5.343.566 ton	(+) 343.566	106 %
Mei	5.000.000 ton	5.331.459 ton	(+) 331.459	106 %
Juni	5.000.000 ton	4.889.146 ton	(-) 110.854	97 %
Juli	5.000.000 ton	4.571.382 ton	(-) 428.618	91 %
Agustus	5.000.000 ton	5.225.945 ton	(+) 225.945	104 %

Sumber : PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya, Tahhun 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya belum dapat dicapai sesuai dangan kapasitas yang telah

direncanakan. Terdapat ada beberapa bulan yang tidak mencapai target, atau tidak sampai 100% yaitu bulan Februari, Juni dan Juli. Di bulan Februari dengan target yang seharusnya 5.000.000

ton, namun juga belum sesuai dengan target yaitu 4.788.471 ton dengan persentase kurang dari 100% yaitu 95 %, selanjutnya di bulan Juni juga sedikit lagi mencapai target yaitu 4.889.146 dengan persentase 97%.Kemudian di bulan Juli juga mengalami penurunan pencapaian target yaitu 4.571.382 dengan persentase 91% dan merupakan realisasi terendah sepanjang tahun 2016.Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktifitas karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kinerjanya.

Untuk mencapai target tersebut karyawan seringkali bekerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Jam kerja standar karyawan bagian produksi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya adalah 7 jam. Untuk mencapai target perbulan perusahaan memberikan jam kerja tambahan kepada setiap karyawan perharinya satu jam diluar kerja lembur. Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

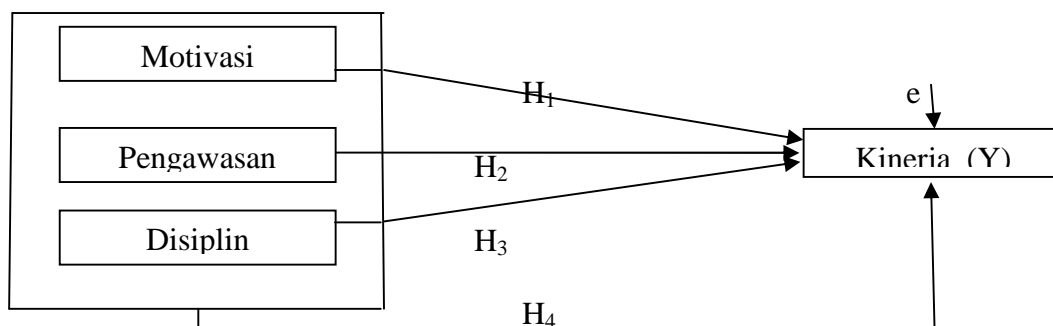
1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai BetungKabupaten Dharmasraya.
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai BetungKabupaten Dharmasraya.
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai BetungKabupaten Dharmasraya.
4. Apakah secara bersama-sama motivasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada PT. Transco Pratama Sungai BetungKabupaten Dharmasraya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:269), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sementara itu menurut Edison, Dkk (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

Kerangka Pemikiran



Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Terhadap Kinerja

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi

Menurut Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Effendi (2015:167) motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.

Pengawasan

Menurut Manullang (2013:173), pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:164) pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Disiplin

Menurut Hasibuan (2014:193), menyebutkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hipotesis

Dari pemaparan kajian teoritis dan Kerangka Pemikiran yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
- H₂ : Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
- H₃ : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
- H₄ : Motivasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.

METODE PENELITIAN**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya yaitu

sebanyak 70 karyawan, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sensus*. Arikunto (2002), menyatakan jika jumlah populasi penelitian relative rendah, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden.

Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk jenis penelitian analisis kualitatif yang menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan alat uji SPSS 23 untuk membuktikan hipotesis peneliti, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis pengaruh, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Pengujian Data**

Hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda menghasilkan temuan sebagai berikut, pada Tabel 2:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	6,644	2,555			
	Motivasi	0,176	0,088	0,217	2,013	0,048
	Pengawasan	0,216	0,077	0,236	2,798	0,007
	Disiplin	0,435	0,097	0,496	4,492	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 6,684 + 0,176X_1 + 0,216X_2 + 0,435X_3 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6,644 artinya apabila Motivasi, Pengawasan dan Disiplin tidak ada maka Kinerja Karyawan tetap sebesar konstanta 6,684.
2. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,176 artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Pengawasan dan Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,176 satuan bobot.

3. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,216 artinya apabila Pengawasan ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Motivasi dan Disiplin Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,216 satuan bobot.
4. Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,435 artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan bobot, dengan asumsi Motivasi dan Pengawasan diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,435 satuan bobot.

Selanjutnya hasil pengujian secara simultan atau secara bersama-sama variabel motivasi, pengawasan dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan, dapat disajikan pada Tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3
Pengaruh Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	1137,572	3	379,191	58,066	,000 ^b
	Residual	431,000	66	6,530		
	Total	1568,571	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : SPSS 23.0 dan data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan dengan nilai f_{hitung} 58,066, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_1), Pengawasan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pembahasan Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dengan nilai signifikan $0,048 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} 2,013, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 1 diterima, hasil ini didukung oleh penelitian Sari (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X_2) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} 2,798, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Pengawasan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 2 diterima, hasil ini didukung oleh penelitian Sondole, Dkk (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} 4,492, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Disiplin Kerja (X_3)

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 3 diterima, hasil ini didukung oleh penelitian Sutrisno, Dkk (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya. Hipotesis 1 diterima.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya. Hipotesis 2 diterima.
3. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya. Hipotesis 3 diterima.
4. Motivasi, pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya Hipotesis 4 diterima.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya, pihak manajemennya harus mampu meningkatkan :

1. Diharapkan dapat selalu meningkatkan Motivasi dengan melalui peningkatan seperti: kekuasaan, lingkungan kerja, kompensasi, *reward*, dan hukuman serta dorongan dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.

2. Diharapkan dapat selalu memberikan Pengawasan terhadap karyawan dengan cara menetapkan standar dan metode untuk pengukuran prestasi, membandingkan prestasi dan mengambil tindakan perbaikan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
3. Diharapkan dapat selalu meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan dengan cara peningkatan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sangsi hukum dan ketegasan. Dengan peningkatan hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya
 - a. Diharapkan dapat selalu meningkatkan Motivasi dengan melalui peningkatan seperti: kekuasaan, lingkungan kerja, kompensasi, *reward*, dan hukuman serta dorongan dari pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
 - b. Diharapkan dapat selalu memberikan Pengawasan terhadap karyawan dengan cara menetapkan standar dan metode untuk pengukuran prestasi, membandingkan prestasi dan mengambil tindakan perbaikan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.
 - c. Diharapkan dapat selalu meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan dengan cara peningkatan tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sangsi hukum dan ketegasan. Dengan peningkatan hal-hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya.

2. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan

Sari, Vivi Nila, Dkk. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi*

pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangu kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner *link* untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga PT. Transco Pratama Sungai Betung Kabupaten Dharmasraya lainnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bungawati dan Syafaruddin.2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 7 Makassar*. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Bandung : Bandung.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Jakarta : PT. Indeks.
- Priansa, Donni Juni. 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi ke-2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Terhadap Kinerja Karywan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional Ii

Sumatera Barat. Padang : Universitas
Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Reformasi Birokrasi dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
Bandung : PT. Refika Aditama.

Sondole, Erlis Milta Rin, Dkk. 2015. *Pengaruh
Disiplin Kerja, Motivasi Dan
Pengawasan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero)
Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm
Bitung*. Manado : Universitas Sam
Ratulangi.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alfabeta.

Sutrisno, Dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Satuan Polisi
Pamong Praja Kota Semarang*.
Semarang : Unpand.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk
Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.
RajaGrafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.
Rajagrafindo Persada.