

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) UNIT PEMASARAN VII, TERMINAL BBM BITUNG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION, AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERTAMINA (PERSERO), MARKETING UNIT VII, FUEL TERMINAL BITUNG

by:

**Erlis Milta Rin Sondole¹
Olivia Syanne Nelwan²
Indrie Debbie Palandeng³**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado*

email: ¹miltasondole@yahoo.com

²olivianelwan@gmail.com

³indriedebbie78@yahoo.com

Abstrak: Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah akan berupaya meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing di dunia bisnis. Disiplin ialah suatu kesadaran dari individu atau kelompok untuk mematuhi peraturan. Motivasi ialah suatu konsep pemikiran yang terarah untuk melakukan sesuatu. Pengawasan ialah pengendalian menyeluruh terhadap peraturan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan dan jumlah responden 50 dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Sebaiknya pimpinan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung lebih memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan pengawasan karena dapat mendukung kinerja karyawan.

Kata kunci: *disiplin kerja, motivasi, pengawasan, kinerja karyawan*

Abstract: Every company, both private and government, will work to improve their performance in order to compete in the world of business. Discipline is a consciousness from individual or group to comply with regulations. Motivation is a thought concept directed to do something. Supervision is a thorough control of the company regulations. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, motivation and supervision on employee performance in PT. Pertamina (Persero) Marketing Unit VII Fuel Terminal Bitung. The method of analysis used in this study is multiple regression analysis. The study population amounted to 100 employees and 50 respondents were taken as samples through simple random sampling method. The results show work discipline, motivation and supervision simultaneously have significant effect on the performance of employees in PT. Pertamina (Persero) Marketing Unit VII Fuel Terminal Bitung. The leader of PT. Pertamina (Persero) Marketing Unit VII Fuel Terminal Bitung should pay more attention to work discipline, motivation and supervision, because it can support the employee performance.

Keywords: *work discipline, motivation, supervision, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Manajemen yang sukses didukung oleh Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya, dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang efektif disiplin kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka perkembangan organisasi akan sulit diupayakan. Sebagai terminal BBM yang berada dikota Bitung dan yang menyalurkan BBM hingga ke berbagai kota disekitarnya dengan jarak tempuh kendaraan yang terbilang jauh. Terminal BBM Bitung memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah untuk bersama memastikan kendaraan tiba ditempat tujuan penyaluran yang tepat.

Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan (Robert Bacal, dikutip dalam Fahmi, 2013 : 42). Ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum tutup atau selesainya jam operasional perusahaan atau jam istirahat yang dipakai lebih dari seharusnya.

Perhatian dari pimpinan maupun diantara sesama karyawan ditengah padat dan sibuknya jam kerja menjadi salah satu bentuk terciptanya lingkungan kerja yang saling memotivasi untuk tetap bekerja dengan rasa bahagia dalam suasana kekeluargaan. Hal ini dapat mendukung perasaan termotivasi dari karyawan untuk bekerja dengan semangat sehingga tujuan dapat tercapai. Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Badrudin, 2014 :191). Rasa kebersamaan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan mendorong tumbuhnya rasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Meminimalkan keluhan masyarakat tentang kelangkaan BBM diperlukan karyawan yang dapat dipercaya dalam pendistribusian namun itu saja tidak cukup oleh karena itu pengawasan atau pengendalian perlu dilakukan. Terminal BBM Bitung terus meningkatkan pengawasannya terhadap upaya penyaluran BBM, agar dapat disalurkan sesuai dengan tujuan lokasi penyaluran, walaupun wilayah penyaluran BBM tidak semuanya berada disekitar kota Bitung.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung
2. Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung
3. Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung
4. Pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2009:1) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Seorang perencana SDM haruslah orang yang selalu mengikuti perkembangan situasi atau lingkungan, baik di dalam maupun luar organisasi, karena kondisi lingkungan juga termasuk hal yang harus dianalisis dalam rangka pembuatan rencana (Cahayani, 2005:31). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sambil terus memperhatikan perkembangan kondisi lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Pendisiplinan Pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2014:305). Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan (Fahmi, 2013:42). Disiplin dapat disimpulkan sebagai bentuk kesadaran dari individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai peraturan yang ditetapkan.

Motivasi

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Badrudin, 2014 :191). Pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu (Fathoni, 2006:81). Dapat disimpulkan motivasi adalah sebagai salah satu bentuk dukungan bagi setiap karyawan yang perlunya bukan hanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan tetapi juga hendaknya menjadi suatu bentuk kesadaran bagi setiap karyawan untuk saling memberikan semangat dalam lingkungan kerjanya.

Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi, 2013 : 96). Pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya. Bila beberapa bagian organisasi ada pada jalur yang salah, manajer harus membetulkannya (Handoko, 2013: 9). Pengawasan dapat disimpulkan sebagai salah satu fungsi manajemen yang juga sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, hal ini berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

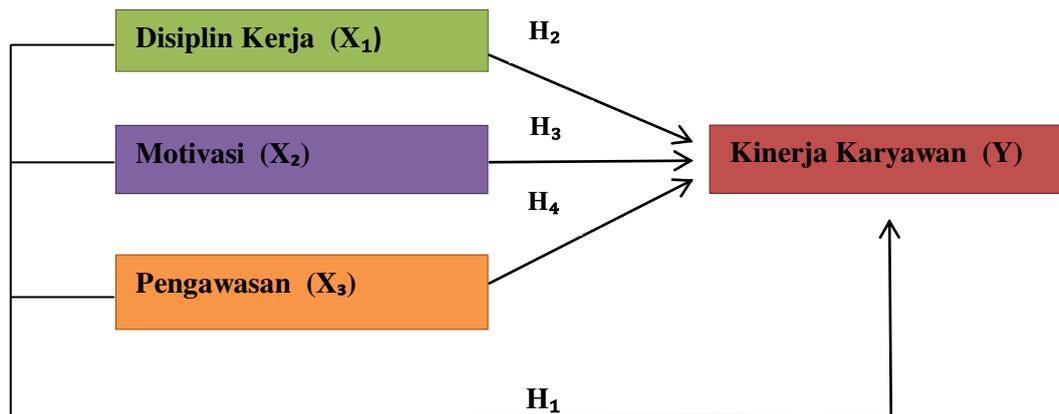
Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2011:1). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2008:5). Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian terakhir dari suatu organisasi setelah berbagai usaha yang terbaik dilakukan, dikatakan usaha yang terbaik karena setiap perusahaan ingin mensejahterakan organisasinya melalui sebuah kesuksesan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian Terdahulu

Rumondor (2013) melakukan penelitian dengan judul motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan DIKLAT Daerah Minahasa Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Populasi penelitian adalah 29 orang pegawai dan semuanya dijadikan sampel berdasarkan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sjangbati (2013) melakukan penelitian dengan judul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Konsep diolah, 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII TBBM Bitung. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai disiplin kerja, motivasi, pengawasan dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, dengan penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel secara acak atau *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2007:118).

Definisi Pengukuran Variabel

1. Disiplin Kerja (X₁) Indikator : Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat)
2. Motivasi (X₂) Indikator : Pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja
3. Pengawasan (X₃) Indikator : Penetapan standar, penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbaikan atas penyimpangan
4. Kinerja Karyawan (Y) Indikator : Mutu pekerjaan, produktivitas, kemampuan merencanakan dan mengatur pekerjaan, kepribadian, kemampuan berkomunikasi

Metode Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2007:172). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2007:172). Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan mengukur besar korelasi antar-variabel independen; jika variabel independen terbukti berkorelasi secara kuat, maka dikatakan terdapat multikolinieritas pada kedua variabel tersebut (Santoso, 2010:204).

Uji Normalitas

Alat uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai- nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Pengujian ini secara praktis dilakukan lewat pembuatan grafik *normal probability plot* (Santoso, 2010:210).

Uji Heteroskedastisitas

Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2010:207).

Analisis Linear Berganda

Penggunaan analisis linear berganda adalah untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama, yang dalam penelitian ini, variabel independen adalah disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), pengawasan (X_3) dan variabel dependen adalah kinerja (Y), berikut adalah persamaan regresi bergandanya.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = koefisien garis regresi dari variable X_1 , (disiplin kerja)

b2 = koefisien garis regresi dari variable X_2 , (motivasi)

b3 = koefisien garis regresi dari variable X_3 , (pengawasan)

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Motivasi

X_3 = Pengawasan

e = Standard error

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X₁)	1	0,701 > 0.300	Valid
	2	0,523 > 0.300	Valid
	3	0,630 > 0.300	Valid
	4	0,492 > 0.300	Valid
	5	0,472 > 0.300	Valid
Motivasi (X₂)	1	0.675 > 0.300	Valid
	2	0.546 > 0.300	Valid
	3	0.519 > 0.300	Valid
	4	0.460 > 0.300	Valid
	5	0.526 > 0.300	Valid
Pengawasan (X₃)	1	0.492 > 0.300	Valid
	2	0.647 > 0.300	Valid
	3	0.725 > 0.300	Valid
	4	0.663 > 0.300	Valid
	5	0.583 > 0.300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.654 > 0.300	Valid
	2	0.541 > 0.300	Valid
	3	0.668 > 0.300	Valid
	4	0.525 > 0.300	Valid
	5	0.555 > 0.300	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2015)

Tabel 1 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), pengawasan (X₃) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid diatas 0.300

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

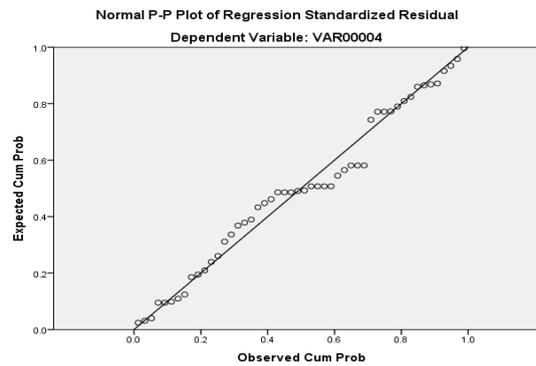
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Disiplin kerja (X₁)	0,776	0,6	Reliabel
Motivasi (X₂)	0,764	0,6	Reliabel
Pengawasan (X₃)	0,826	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2015)

Tabel 2 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu disiplin kerja (X₁), motivasi (X₂), pengawasan (X₃) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

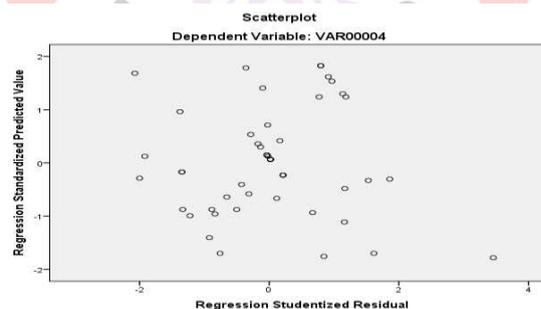
Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X_1)	5.101	NonMultikolinieritas
Motivasi (X_2)	1.045	NonMultikolinieritas
Pengawasan (X_3)	5.123	NonMultikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji heteroskedastisitas
Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11.860	2.821		4.204	.000
	Disiplin kerja	.650	.256	.707	2.539	.015
	Motivasi	-.101	.111	-.115	-.910	.367
	Pengawasan	-.145	.235	-.172	-.615	.541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

$$Y = 11.860 + 0,650 X_1 - 0,101 X_2 - 0,145 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta 11.860 artinya jika disiplin kerja, motivasi dan pengawasan yang diteliti konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung 11.860.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0,650 artinya setiap peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung sebesar 0,650.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar -0,101 artinya setiap peningkatan motivasi akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung sebesar -0,101.
4. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar -0,145 artinya setiap peningkatan pengawasan akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung sebesar -0,145.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Diketahui tingkat signifikansi 0,001 dengan nilai F sebesar 6.601. Signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Maka H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2,539 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,013. Jadi nilai 2,539 > 2,013, artinya ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII TBBM Bitung.
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar -0,910 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,013. Jadi nilai -0,910 < 2,013, artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII TBBM Bitung.
- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan (X_3) sebesar -0,615 < t_{tabel} yaitu 2,013. Jadi nilai -0,615 < 2,013, artinya tidak ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII TBBM Bitung.

Pembahasan**Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Karyawan yang disiplin dan terus termotivasi serta diawasi dalam tugas dan pekerjaan mereka maka besar kemungkinan setiap tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Hasil ini kurang lebih sama dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Rumondor (2013) yang berjudul motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian dan DIKLAT Daerah Minahasa Selatan dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel bebas disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Hasil ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2013) yang berjudul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung dimana secara parsial disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Hasil penelitian ini berbeda dengan kedua penelitian terdahulu yang menunjukkan ada pengaruh variabel motivasi.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas pengawasan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini berarti pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Walaupun demikian, namun kita tahu bersama bahwa fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.
4. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung untuk terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan disiplin kerja, terus memotivasi karyawan dalam setiap tugas dan tanggung jawab mereka, dan terus mengevaluasi fungsi pengawasan yang dijalankan sehingga setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
2. Perlu adanya perhatian yang lebih terhadap kedisiplinan karyawan, karena hal ini juga sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2*. BPFE, Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rumondor, W Vico. 2013. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian dan DIKLAT Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No. 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844/2395>. Diakses 02 Juni 2014. Hal. 1042-1052.
- Sajangbati, A Ivonne. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No. 4. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750/2303>. Diakses 02 Juni 2014. Hal. 667-678.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suherman, Eman. 2012. *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan dan Pelatihan Enterpreneurship*. Alfabeta, Bandung.
- Sumarsan, Thomas. 2011. *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Indeks, Jakarta.
- Suwarto, FX. 2010. *Perilaku Keorganisasian Buku Panduan Mahasiswa Edisi Revisi*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.



