



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama)

Pramadieta Herniwan

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Barin Barlian

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis: pramadietaaa@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine work discipline and work supervision on the performance of employees of PT. Primajasa Perdanaraya Utama. In this study using a survey method with a quantitative approach. The data collected in the form of data is done by using a questionnaire technique. Data analysis used in this study used multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination using SPSS version 26. The results show that work discipline and work supervision simultaneously and partially have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Supervision, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Dalam penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan berupa data dilakukan dengan Teknik kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien kolerasi, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

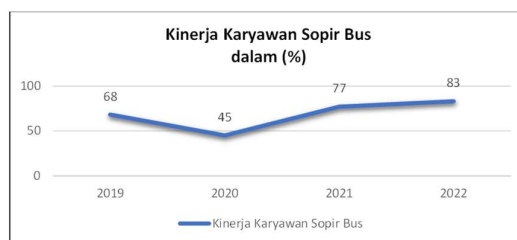
Transportasi merupakan salah satu sarana yang sangat penting dalam aktivitas atau mobilitas masyarakat sehari-hari. Sehingga harus disiapkan dengan baik dan benar karena sangat berpengaruh dalam kegiatan seperti angkutan penumpang dan sebagainya. Transportasi di Indonesia terdiri dari transportasi darat, air dan udara. Dimana transportasi darat merupakan salah satu transportasi yang diberi perhatian khusus oleh pemerintah dan juga pengguna jasa transportasi karena harga murah, yang mana transportasi darat sampai saat ini masih menjadi prioritas yang digunakan oleh masyarakat Indonesia. Oleh karena itu banyak bermunculan perusahaan jasa transportasi yang berlomba-lomba untuk mendapatkan konsumen dengan peningkatan pelayanan, kemudahan pemesanan, kenyamanan armada, ketepatan waktu dan sebagainya (Noor & Musdalifah, 2019).

Selain untuk kepentingan perusahaan juga harus ada hal yang diperhatikan oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Yang dimana selalu

melakukan pengawasan kesetiap karyawan yang bekerja di PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Termasuk disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan karyawan agar perusahaan tetap eksis dan nyaman maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Sopir bus merupakan sekelompok masyarakat yang diharuskan memiliki kondisi kesehatan yang cukup optimal untuk dapat menjalankan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan sopir bus dituntut tetap terjaga dan waspada sehingga bisa mengantarkan penumpangnya ke tempat tujuan dengan selamat.

Masalah disiplin kerja karyawan yang paling terlihat jelas bisa dilihat dari penilaian kinerja sopir bus yang ada di PT. Primajasa Perdanaraya Utama pertahun (2019-2022), maka seharusnya karyawan yang ada di perusahaan tersebut dapat mematuhi semua peraturan yang ada dan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun ternyata masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan. Hal ini dapat merugikan pihak perusahaan. Berikut tingkat penilaian kinerja sopir bus karyawan pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama pertahun (2019-2022) maka dapat dilihat pada Gambar 1. sebagai berikut:



Gambar 1.
Grafik Kinerja Sopir Bus

Dari Grafik di atas menunjukkan variabel kinerja karyawan belum optimal, karena dari 168 sopir bus di PT. Primajasa Perdanaraya Utama mempunyai nilai kinerja yang naik turun dapat di ketahui dari grafik kinerja karyawan pertahun (2019 – 2022) bahwa karyawan pada bagian sopir bus masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan PT. Primajasa Perdanaraya Utama, berkaitan dengan disiplin kerja yang terjadi, dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja karyawan pengemudi bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama masih tergolong rendah, masih banyak karyawan pengemudi bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama yang melanggar peraturan seperti tidak memakai pakain kerja disaat jam kerja serta masih ada beberapa karyawan pengemudi bus yang pergi keluar tanpa izin dan masih dalam jam kerja. Selain itu, rendahnya disiplin kerja pengemudi bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama dapat dilihat dari banyaknya karyawan pengemudi bus yang terlambat dalam waktu tiba di pool terminal PT. Primajasa Perdanaraya Utama, Hal ini disebabkan seperti bus yang berhenti terlalu lama di terminal/rumah makan serta kemacetan jalan pada saat diperjalanan.

Permasalahan yang terjadi dalam pengawasan kinerja karyawan terjadinya perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, peningkatan kompleksitas organisasi. Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati, kesalahan-kesalahan bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan dan koordinasi yang kurang baik antara karyawan dalam bekerja akan terjadi suatu tindakan yang tidak baik untuk pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Pengawasan terhadap kinerja di maksudkan mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan

Penurunan kinerja karyawan terjadi karena terdapat beberapa karyawan yang tidak mementingkan dari kualitas hasil kerja yang dicapai, karyawan hanya mementingkan dari kuantitas hasil kerjanya saja, sedangkan kurangnya tanggungjawab dan inisiatif para karyawan untuk memeriksa hasil kerjanya sendiri dan kurangnya motivasi dalam memperbaiki kinerja.

Pada kriteria penilaian setiap bulanya PT. Primajasa Perdanaraya Utama mempunyai beberapa indikator penilaian yang cukup berpengaruh bagi karyawan. Dilihat dari beberapa aspek, menurut sumber : Admin & Personalia PT. Primajasa Perdanaraya Utama, ada beberapa indikator penilaian kinerja karyawan yaitu : Adanya ketelitian dalam melakukan pekerjaan, adanya kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017, hal. 357) “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan di PT Primajasa Perdanaraya Utama, dikarenakan melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal di PT Primajasa Perdanaraya Utama.

Kinerja Karyawan menurut Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Pekerjaan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama dalam suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan adanya system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan juga. Dengan adanya pengawasan juga dapat mengetahui proses suatu kegiatan yang dijalankan telah sesuai dengan apa yang direncanakan. Maka, jika tidak dilakukannya pengawasan dengan baik tentunya tidak dapat menghasilkan tujuan yang memuaskan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) berpendapat “Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Sinambela (2018:335) berpendapat “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi”. Dan menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan Standar organisasional”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk menjalani standar-standar organisasional dan kesediaan seseorang untuk memenuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu Datang Ketempat Kerja
Ketepatan kehadiran karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.
2. Ketepatan Jam Pulang Kerumah
Karyawan yang tidak memiliki kepentingan lain dalam hal pekerjaan diwajibkan untuk pulang ke rumah secara tepat waktu mengikuti sesuai jam operasional perusahaan.
3. Kepatuhan Terhadap Peraturan yang Berlaku
Peraturan yang berada di perusahaan untuk ditepati oleh karyawan. Biasanya karyawan yang mematuhi peraturan akan di beri reward dan karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan punishment atau hukuman.
4. Penggunaan Seragam Kerja yang Telah Ditentukan
Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal. Bagi Sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan seragam yang sama untuk seluruh karyawan sebagai bentuk simbol dari kebersamaan di perusahaan.
5. Tanggung Jawab Dalam Mengerjakan Tugas
Setiap Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang harus dikerjakan.
6. Melaksanakan Tugas-Tugas Kerja Sampai Selesai
Tugas-tugas yang diberikan diperusahaan memiliki tenggat waktu dan karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas sampai selesai.

Pengawasan Kerja

Menurut Effendi (2014:205) mendefinisikan “Pengawasan kerja merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya”. Sedangkan menurut Siagian dalam Satriad (2016:290) mendefinisikan “Pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan”. Dan menurut (Hasibuan, (2013:49)” Pengawasan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan mengamati, observasi menilai, mengarahkan pekerjaan, dan menggunakan wewenang yang diserahkan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dapat diberikan sanksi terhadap bawahan secara struktual, yang dilakukan secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan

perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Sondang P Siagian (2014:35), ada tiga Dimensi dan Indikator pengawasan, dimana Dimensi dan indikator ini turut mempengaruhi kinerja antara lain

1. Kontrol masukan

Artinya pengaturan sumber daya organisasi yang mencakup material, keuangan dan sumber daya manusia,

2. Kontrol perilaku

Kontrol perilaku adalah semua Tindakan yang mengatur kegiatan bawahan.

3. Kontrol pengeluaran

Artinya semua tentang pengaturan target bawahan untuk mengikuti manajer.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebut: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Arivsi dan Basari dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Dan menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkat kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik

buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

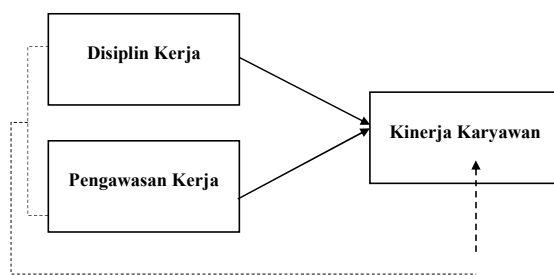
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261).

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261).

Kerangka Pemikiran

Salah satu cara guna memperjelas gambaran dari setiap *variabel* tersebut dibuat satu kerangka berfikir yaitu:



Gambar 2.

Kerangka pemikiran

Keterangan: - - - - -> Simultan
 —————> Parsial

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat di ambil kesimpulan hipotesis yaitu:

1. Diduga disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga pengawasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Primajasa Perdanaraya Utama yang ada di Kota Tasikmalaya. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja, Pengawasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah supir bus PT.Primajasa Perdanaraya Utama. Subjek penelitian ini adalah PT.Primajasa Perdanaraya Utama bertempat di Jl. R.E. Martadinata No. 177, Panyingkiran, Tasikmalaya, Indihiang Jawa Barat 46151, Indonesia.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh supir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama berjumlah 168 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Dari seluruh karyawan sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama sebanyak 168 orang, telah diketahui sampel yang masuk kriteria di atas sebanyak 71 orang karyawan sopir bus.

Teknik Pengujian Data dan Analisis Data

Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1), Pengawasan Kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y) pada tabel diatas secara keseluruhan diperoleh hasil nilai $r > \text{hitung} > r \text{ tabel}$, dimana bahwa $r \text{ tabel}$ dari penelitian ini sebesar 0,2335. Sehingga uji validitas seluruh variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X1) 0,852, variabel Pengawasan Kerja (X2) 0,820 dan Kinerja Karyawan (Y) 0,642. Berdasarkan nilai *Cronbach' Alpha* > 0,60 Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3093.91758264
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.062
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 1. hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asym. Sig (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2. berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,471	3,730		,663	,510		
X1.TOTAL	,664	,082	,693	8,130	,000	,999	1,001
X2.TOTAL	,194	,116	,143	1,676	,098	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel 2. hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance Value* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) adalah $0,999 > 0,10$. Sedangkan untuk VIF untuk variabel untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) adalah $1,001 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3. berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,443	2,244		1,089	,280
	X1.TOTAL	-,032	,049	-,079	-,660	,512
	X2.TOTAL	,082	,070	,142	1,183	,241

a. Dependent Variable: RES_2

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja yaitu $0,512 > 0,05$ dan nilai signifikansi dari variabel Pengawasan Kerja yaitu $0,241 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan dari uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,712 ^a	,506	,492	3,416284	1,726

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,726. Hal ini menunjukkan bahwa $dU < d < 4 - dU = 1,6733 < 1,726 < 2,3267$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,471	3,730		,663	,510
	X1.TOTAL	,664	,082	,693	8,130	,000
	X2.TOTAL	,194	,116	,143	1,676	,098

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

Konstanta = 2,471

Variabel Independent Disiplin Kerja (X1) = 0,664

Variabel Independent Pengawasan Kerja (X2) = 0,194

$$Y = 2,471 + 0,664 X1 + 0,194 X2 + e$$

Interprestasi persamaan analisis regresi linear berganda:

1. Konstanta sebesar 2,471 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Disiplin Kerja dan pengawasan kerja bernilai nol maka besarnya kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama adalah sebesar 2,471
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,664 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,664. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama sebesar 0,664 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan/diam (tidak berubah).
3. Nilai koefisien regresi pengawasan kerja (X2) sebesar 0,194 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,194. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pengawasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Primajasa Perdanaraya Utama sebesar 0,194 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan/diam (tidak berubah).

2. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,506	,492	3,416284

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL
b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Nilai koefisien korelasi (R) dari hasil perhitungan diketahui yaitu sebesar 0,712 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel bebas (independen) Disiplin Kerja (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) dengan variabel terikat (dependen) Kinerja karyawan (Y) termasuk dalam klasifikasi kuat karena berada pada nilai 0,60 – 0,799. Dalam artian semakin baik Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja maka akan berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama.

Sedangkan nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,506. Dapat diketahui bahwa perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,506.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya utama maka dilakukan uji signifikansi secara simultan yang dapat dilihat pada Tabel 7. berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	814,337	2	407,168	34,887	,000 ^b
	Residual	793,628	68	11,671		
	Total	1607,965	70			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL
b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Berdasarkan Tabel 7. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Serta diketahui juga nilai F hitung yaitu sebesar $34,887 > 3,126$ (Nilai F Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Sehingga jika kedua variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja meningkat secara Bersama-sama maka akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 8. berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,471	3,730		,663	,510			
	X1.TOTAL	,664	,082	,693	8,130	,000	,697	,702	,693
	X2.TOTAL	,194	,116	,143	1,676	,098	,163	,199	,143

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,702 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi parsial tersebut bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) diklasifikasikan kuat karena berada nilai 0,60 – 0,799. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $[KD = (0,702)^2 \times 100\% = 49,28\%]$.

Selain itu berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah $0,000 < 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T Hitung untuk variabel Disiplin Kerja yaitu $8,130 > 1,666$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Artinya disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan,

4. Pengaruh Pengawasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 9. berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial Disiplin Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,471	3,730		,663	,510			
	X1.TOTAL	,664	,082	,693	8,130	,000	,697	,702	,693
	X2.TOTAL	,194	,116	,143	1,676	,098	,163	,199	,143

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi parsial variabel pengawasan kerja yaitu sebesar 0,199 yang menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel Pengawasan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di klasifikasikan sangat

rendah 0,00–0,199. Kontribusi pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $[KD = (0,199)^2 \times 100\% = 3,96\%]$.

Selain itu berdasarkan Tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan kerja adalah $0,098 > 0,05$ (nilai $\alpha = 0,05$). Sedangkan nilai T hitung untuk variabel pengawasan kerja sebesar $1,676 > 1,666$ (Nilai T Tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama. Artinya pengawasan kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama, artinya meskipun perusahaan memiliki pengawasan yang baik ataupun buruk tidak akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama..

Saran

Agar dapat mampu meningkatkan pelayanan dan kinerja karyawan sopir bus, beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu memberikan manfaat bagi karyawan.

Adapun saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan sebaiknya agar atasan bisa lebih memantau atau mengecek ulang tugas yang diberikan kepada karyawan agar seluruh karyawan dapat bertanggung jawab. Selain itu atasan lebih meningkatkan pemantauan kinerja pada karyawan sopir bus agar bisa menciptakan kinerja yang lebih baik, Adapun Penerapan Standar Operasional Prosedur Sopir Bus yang dilakukan di PT. Primajasa Perdanaraya Utama yaitu, Sopir wajib

menjalankan tugas yang diberikan oleh divisi driver, sopir wajib merawat dan menjaga serta bertanggung jawab atas mobil yang dikendarainya tiap hari: (Pemeriksaan rutin kendaraan bermotor/mobil sebelum bertugas, periksa perlengkapan pendukung operasional kendaraan, kebersihan serta kenyamanan kendaraan, keamanan kendaraan dalam berkendara di jalan, melaporkan kepada pihak yang berkompeten mengenai kondisi kendaraan), tidak diperkenankan merokok didalam kendaraan maupun dilingkungan kerja, sopir wajib memakai seragam serta tanda pengenal secara bersih dan rapi, bersikap ramah dan sopan kepada pelanggan, melakukan tugas-tugas lain yang ditentukan kemudian sepanjang tidak bertentangan dengan tujuan pokok. Dan saran agar memberikan semangat kerja karyawan kepada sopir bus.

2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sifatnya pengembangan dengan menambahkan variabel independent atau factor-faktor lain yang akan diteliti, misalnya kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menambah wawasan pengetahuan tentang permasalahan yang menyangkut kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Edy, Sutrisno**, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Effendi**, 2014 *Asas manajemen*. Cetakan kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Ghozali, Imam**. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali**, 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko** 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Handoko**, 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayau S.P.** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan**. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir**. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kadarisman**, (2015:173). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara**. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai Dan Ella Sagala**, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen.** 2015. *Organizational Behavior: 9th Edition.* New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Robbins** (2016:260) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Sedarmayanti.** 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Refika Aditama.
- Siagian,** 2016. *Kemampuan Koneksi Matematik Dalam Pembelajaran Matematika, dalam MES (Journal of Mathematics Education and Science)* Jakarta: CV. Rajawali.
- Sinambela,** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela,** 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono,** 2019: *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni,** 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi,* 33.
- Sondang P. Siagian.** 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno.** 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.