

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang menggunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsikan Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung sebanyak 37 orang. Berikut adalah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	28	75,68%
2	Perempuan	9	24,32
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin sebanyak 28 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang.

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	6	16,2
2	31 – 40	18	48,6
3	41– 50	12	32,4
4	>50	1	2,7
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia lebih banyak didominasi oleh responden dengan usia 31-40 sebanyak 18 orang. Sedangkan jumlah responden dengan usia lebih dari 50 sebanyak 12 orang karyawan merupakan jumlah karyawan yang paling sedikit.

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	PT. HARUM SARI UTAMA BANDAR LAMPUNG	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	13	35,14
2	D3	8	21,62
3	S1	16	43,24
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 16 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan SMA sejumlah 13 orang, dan yang terakhir D3 dengan jumlah 8 orang. Ini berarti karyawan PT. Harum Sari

Utama Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan Sarjana.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	15	40,5
2	>6 tahun	22	59,4
Total		37	100.0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja >6 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 22 orang, artinya sebagian besar karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status	PT. HARUM SARI UTAMA BANDAR LAMPUNG	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	25	67,57
2	Belum Menikah	12	32,43
Total		37	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja menunjukkan responden dengan status menikah memiliki nilai tertinggi yaitu dengan jumlah 25, yang artinya karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan status menikah sebanyak 25 orang atau 67,57%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitukaryawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung yang berjumlah 37 orang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden tentang Pengawasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Kharisma										
1	Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.	11	29,7	14	37,8	11	29,3	1	2,7	0	0
2	Dalam penentuan prosedur kerja sudah cukup jelas dan dipahami pegawai dengan jelas dan mudah.	13	35,1	15	40,5	8	21,6	1	2,7	0	0
3	Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk mengukur kinerja pegawai.	13	36,1	14	37,8	9	24,3	1	58,4	1	2,7
4	Pengawasan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan, perencanaan, dan	11	29,7	13	36,1	12	32,4	1	2,7	1	2,7

	kebijaksanaan waktu yang akan datang.										
5	Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan	14	37,8	12	32,4	9	24,3	2	5,4 1	0	0
6	Pimpinan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	2	5,41	10	27,0	17	45,9	6	16, 2	2	11,8
7	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.	13	36,1	13	36,1	8	21,6	2	11,8	1	2,7
8	Pengawasan yang baik yaitu apabila setiap terjadi penyimpangan kerja maka pimpinan akan langsung mengkoreksi.	9	24,3	10	27,0	16	43,2	1	2,7	1	2,7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 37 responden mengenai pengawasan kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Pengawasan yang dilakukan untuk membandingkan hasil yang telah dilakukan.” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 14 atau 37,84%. Sedangkan pertanyaan no. 6 tentang, “Manajer menekankan saya menggunakan kecerdasan untuk

mengatasi berbagai hambatan yang ada di lapangan.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 2 atau 5,41%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kerja keras											
1	Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja keras.	3	8,11	7	18,9	21	56,7	5	13,5	1	2,7
2	Pimpinan memberikan penghargaan atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan.	5	13,5	8	21,6	18	48,6	6	16,2	0	0
Orientasi masa depan											
3	Pimpinan memotivasi karyawan untuk bekerja keras demi kemajuan perusahaan di masa depan.	3	8,1	11	29,7	16	43,2	5	13,5	2	5,4
4	Pimpinan mamacu karyawan untuk bekerja keras	3	8,1	13	35,1	18	48,6	3	8,1	0	0
Usaha dan maju											
5	Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan inovasi demi kemajuan perusahaan.	8	21,6	6	16,2	17	45,9	4	10,8	2	5,4

6	Pimpinan menginspirasi karyawan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja.	2	5,4	9	24,3	17	45,9	9	24,3	0	0
Ketekunan											
7	Pimpinan menuntut karyawan untuk bekerja dengan tekun.	7	18,9	10	27	16	43,2	4	10,8	0	0
8	Pimpinan menuntut karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian.	3	8,1	10	27	15	40,5	7	18,9	2	5,4
Pemanfaatan waktu											
9	Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	4	10,8	8	21,6	19	51,3	4	10,8	2	5,4
10	Perusahaan menetapkan waktu kerja sesuai aturan yang berlaku.	4	10,8	9	24,3	18	48,6	6	16,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 37 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 5 “Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan inovasi demi kemajuan perusahaan.” Memperoleh jawabanterbanyak dengan nilai 8 atau 21,67%. Sedangkan pertanyaan no. 6 tentang, “Pimpinan menginspirasi karyawan untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 2 atau 5,4%.

Tabel 4.8**Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja karyawan.**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas											
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.	3	8,11	7	18,9	21	56,7	5	13,5	1	2,7
2	Individu dapat mengeluarkan sesama kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	5	13,5	8	21,6	18	48,6	6	16,2	0	0
Kuantitas											
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.	3	8,1	11	29,7	16	43,2	5	13,5	2	5,4
4	Hasil pekerjaan memenuhi kriteria yang ditetapkan perusahaan.	3	8,1	13	35,1	18	48,6	3	8,1	0	0
Ketepatan waktu											
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai	8	21,6	6	16,2	17	45,9	4	10,8	2	5,4

	dengan waktu yang telah di tentukan.										
6	Target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah di selesaikan.	2	5,4	9	24,3	17	45,9	9	24,3	0	0
Efektivitas											
7	Karyawan dapat memanfaatkan sarana kantot agar pekerjaan dapat di selesaikan secepatnya.	7	18,9	10	27	16	43,2	4	10,8	0	0
8	Karyawan dapat memaksimalkan segala sumber daya yang ada.	3	8,1	10	27	15	40,5	7	18,9	2	5,4
Kemandirian											
9	Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan .	4	10,8	8	21,6	19	51,3	4	10,8	2	5,4
10	Pekerjaan diselesaikan dengan memaksimalkan waktu.	4	10,8	9	24,3	18	48,6	6	16,2	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 37 responden mengenai kompensasi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Pimpinan menuntut karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 13 atau 35,14%. Sedangkan pertanyaan no. 4 tentang, “Pimpinan menuntut karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 0 atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang akan diberikan oleh responden dan diuji validitas dan reliabilitas yang diuji pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk dapat menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan cara menggunakan program SPSS 20.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja

Butir Pernyataan	Rhitung	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,606	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,587	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,416	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,634	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,791	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,487	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,792	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,624	0,3246	r _{hitung} <r _{tabel}	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa hasil Uji Validitas kuesioner untuk variabel Pengawasan kerja dengan 8 butir pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai r_{hitung}<r_{hitung} dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,792. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengawasan kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.1.0**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Butir Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,524	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,745	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,492	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,535	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,411	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,634	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,654	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,363	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,649	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,658	0,3246	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Pengawasan kerja dengan 10 butir pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai $r_{hitung} < r_{hitung}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,745. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,401	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 2	0,405	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 3	0,513	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 4	0,552	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 5	0,648	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 6	0,700	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 7	0,498	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 8	0,463	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 9	0,589	0,3246	rhitung<rtabel	Valid
Butir 10	0,516	0,3246	rhitung<rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1.1 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Pengawasan kerja dengan 10 butir pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,700. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.2.2

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011:184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Pengawasan Kerja	0,768	Tinggi
Motivasi Kerja	0,757	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,706	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel Pengawasan Kerja (X1) adalah sebesar 0,768 variabel Motivasi Kerja sebesar 0,757, variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,715. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan adalah tinggi karena nilai masing-masing variabel berada pada nilai 0,706 – 0,768.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

Ho: Data terdistribusi normal.

Ha: Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.94774835
	Absolute	.108
Most Extreme Differences	Positive	.108
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.784

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikanse yang diperoleh melalui uji one-sample Kolmogorov Smirnov adalah sebesar 0,655 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (α) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (α) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.3.2 Hasil Uji Linieritas
Kinerja Karyawan Dan Pengawasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * PENGAWASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	196,076	16	12,255	,670	,790
		Linearity	,132	1	,132	,007	,933
		Deviation from Linearity	195,943	15	13,063	,715	,744
	Within Groups		365,600	20	18,280		
	Total		561,676	36			

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.1.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Deviation from Linearity untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Pengawasan Kerja (X1) sebesar $0,744 > 0,05$ yang berarti maka Ho ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel kinerja karyawan dan pengawasan Kerja.

**Tabel 4.3.2 Hasil Uji Linieritas
Kinerja karyawan Dan Motivasi Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	107,392	13	8,261	,418	,947
		Linearity	,277	1	,277	,014	,907
		Deviation from Linearity	107,116	12	8,926	,452	,923
	Within Groups		454,283	23	19,751		
	Total		561,676	36			

Sumber: Data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.1.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,923 > 0,05$ yang berarti maka H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja.

4.3.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen
2. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
 Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
4. Uji multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 20.

4.3.4 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,268	5,533		6,555	,000		
PENGAWASAN KERJA	,024	,162	,027	,145	,885	,872	1,147
MOTIVASI KERJA	-,024	,141	-,032	-,173	,864	,872	1,147

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah tahun 2019

1. Melihat nilai Tolerance: jika nilai tolerance terdapat pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari $0,872 > 0,1$ maka artinya tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Melihat nilai VIF : jika Nilai VIF terdapat pengaruh pengawasan kerja dan motivasi kerja lebih kecil dari $1,147 < 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Metode Analisis Data

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai Indikatornya yaitu pengawasan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,268	5,533		6,555	,000		
PENGAWASAN KERJA	,024	,162	,027	,145	,885	,872	1,147
MOTIVASI KERJA	-,024	,141	-,032	-,173	,864	,872	1,147

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta a =36,268 koefisien $b_1=0,024$ $b_2=-0,024$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 36,268 + 0,024 X_1 + -0,024X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Pengawasan kerja

X2 = Motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 36,268 menyatakan bahwa Pengawasan kerja pada karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung sebesar 0,024 apabila pengawasan kerja dan motivasi kerja bernilai = 0.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1=0,024$ menyatakan bahwa setiap penambahan pengawasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Driver PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung sebesar $-0,024$ satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,24$ menyatakan bahwa setiap penambahan Kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kompensasi pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung sebesar $-0,24$ satuan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,535	,508	2,498

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengawasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,732 artinya tingkat hubungan antara Pengawasan kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,535 artinya bahwa Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengawasan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,535 atau 53,5%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	36,268	5,533		6,555	,000		
PENGAWASAN KERJA	,024	,162	,027	,145	,885	,872	1,147
MOTIVASI KERJA	-,024	,141	-,032	-,173	,864	,872	1,147

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengawasan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa tabel output SPSS “coefficients” diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel pengawasan kerja (X1) sebesar 0,145, Karena nilai t_{hitung} $0,145 > t_{tabel}$ 1,689. Sedangkan nilai signifikansi $0,885 < probabilitas$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} -173 $> t_{tabel}$ 1,689 dan nilai signifikansi $0,864 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

4.5.2 Hasil Uji F

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	.626	2	.313	.019	.981 ^b
	Residual	561.050	34	16.501		
	Total	561.676	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN KERJA

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Pengawasan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,981 yang mana nilai signifikansi ini $> 0,05$, dan nilai F-hitung sebesar $19,574 > F$ -tabel sebesar 3,32.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Pengawasan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

4.6.1 Diduga berpengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan kerja yang dialami karyawan maka akan semakin menaiktingkat Kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah tingkat pengawasan kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

4.6.2 Diduga berpengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin naik tingkat kinerja karyawan atau sebaliknya semakin rendah Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan menurun kinerja karyawan PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.

4.6.3 Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan kerja dan Motivasi kerja keduanya berpengaruh pada Kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk Pengawasan kerja dan Motivasi kerja yang diberikan dapat menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan pada PT. Harum Sari Utama Bandar Lampung.