

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung berjumlah 32 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	20	62,5 %
Perempuan	12	37,5 %
Jumlah	32	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 20 atau 62,5%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	23 orang	72%
31-40 tahun	7 orang	22%
41-50 tahun	2 orang	6%
Total	32 orang	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun, artinya karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau 72%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 32 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi untuk dari perusahaan	14	43,8	6	18,8	5	15,6	7	21,9	0	0,0
2	Diperlukan standar produksi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan	7	21,9	11	34,4	12	37,5	2	6,3	0	0,0
3	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan	5	15,6	14	43,8	8	25,0	5	15,6	0	0,0
4	Target yang ditetapkan selalu dapat diselesaikan dengan baik	8	25,0	14	43,8	9	28,1	1	3,1	0	0,0
5	Pengawasan selalu dilakukan setiap harinya	6	18,8	10	31,3	11	34,4	5	15,6	0	0,0

6	Pimpinan selalu memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/kesalahan	9	28,1	11	34,4	8	25,0	4	12,5	0	0,0
7	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	4	12,5	12	37,5	11	34,4	5	15,6	0	0,0
8	Selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi	6	18,8	10	31,3	12	37,5	4	12,5	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 1 yaitu Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi untuk dari perusahaan, sebanyak 14 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar produksi untuk dari perusahaan, sebanyak 7 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	10	31,3	10	31,3	11	34,4	1	3,1	0	0,0
2	Tugas/beban kerja menekan waktu kerja secara efektif dan efisien	5	15,6	11	34,4	12	37,5	4	12,5	0	0,0
3	Pimpinan bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan	8	25,0	13	40,6	8	25,0	3	9,4	0	0,0
4	Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga	18	56,3	6	18,8	3	9,4	5	15,6	0	0,0
5	Prosedur kerja perusahaan dapat dilaksanakan dengan mudah	6	18,8	12	37,5	11	34,4	3	9,4	0	0,0
6	Saling menghargai berbagai pendapat	5	15,6	14	43,8	8	25,0	5	15,6	0	0,0
7	Peraturan tertulis jika ditetapkan akan berdampak pada kedisiplinan.	7	21,9	13	40,6	9	28,1	3	9,4	0	0,0
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan	5	15,6	12	37,5	10	31,3	5	15,6	0	0,0
9	Pemberian sanksi telah sesuai dengan tingkat pelanggaran	9	28,1	13	40,6	8	25,0	2	6,3	0	0,0

10	Hukuman selalu diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan	6	18,8	16	50,0	5	15,6	5	15,6	0	0,0
----	---	---	------	----	------	---	------	---	------	---	-----

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Kebiasaan-kebiasaan yang positif akan menghasilkan kedisiplinan yang positif juga, sebanyak 18 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Saling menghargai berbagai pendapat, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prosedur kerja di perusahaan mudah dimengerti	5	15,6	11	34,4	12	37,5	4	12,5	0	0,0
2	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	4	12,5	14	43,8	12	37,5	2	6,3	0	0,0
3	Waktu kerja digunakan secara efisien	7	21,9	13	40,6	9	28,1	3	9,4	0	0,0
4	Memperbaiki dan meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam bekerja	9	28,1	11	34,4	9	28,1	3	9,4	0	0,0
5	Jumlah target kerja dapat dicapai dengan mudah	7	21,9	12	37,5	12	37,5	1	3,1	0	0,0
6	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	8	25,0	10	31,3	9	28,1	5	15,6	0	0,0
7	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	11	34,4	11	34,4	5	15,6	5	15,6	0	0,0
8	Perusahaan menuntut karyawan lebih bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan	8	25,0	11	34,4	10	31,3	3	9,4	0	0,0
9	Penyelesaian pekerjaan penuh dengan ketelitian, rapi dan tuntas	7	21,9	11	34,4	10	31,3	4	12,5	0	0,0
10	Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah	7	21,9	15	46,9	7	21,9	3	9,4	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 7 yaitu Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, sebanyak 11 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengawasan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,400	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Pengawasan (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengawasan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,798 dan paling rendah 0,366.

Dengan demikian seluruh item Pengawasan dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,634	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,857	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,647	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,563	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,887 dan paling rendah 0,453. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,873	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,799	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,671	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,573	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,803	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,873 dan paling rendah 0,551. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 6)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pengawasan	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja	0,876	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,887	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Pengawasan (X1) sebesar 0,771 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,887 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 7)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	0,749	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,685	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,749 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,685 lebih besar

dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengawasan	0,269	3,715	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,269	3,715	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Pengawasan, dan Disiplin Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	2,323
Pengawasan	0,633
Disiplin Kerja	0,434

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 2,323 + 0,633 X1 + 0,434 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 52,323 satu satuan jika jumlah variabel Pengawasan, dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Pengawasan (X1)

Jika jumlah Pengawasan naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,633 satu satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,434 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,633.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pengawasan dan Disiplin Kerja	0,847 ^a	0,717

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,717 artinya variabel Pengawasan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 71,7% dan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Pengawasan (X1) Disiplin Kerja (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

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.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pengawasan	0,00	0,05	Sig<alpha	7,794	2,042	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	7,653	2,042	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Pengawasan (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,794 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=32-2=30) adalah 2,042 jadi t_{hitung} (7,290) > t_{tabel} (2,042) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Pengawasan

(X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) di PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,653 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 2,042 jadi $t_{hitung} (7,653) > t_{tabel} (2,042)$ dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan dan Disiplin Kerja	36,824	3,33	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Pengawasan (X₁), dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel = 32. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1$

= 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar $32 - 3 = 29$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,33 dan f_{hitung} 36,824.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 36,824 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,33. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Pengawasan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. (Lampiran 10)

1.6 Pembahasan

1.6.1 Pembahasan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pengawasan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 2,042. Dalam pengawasan semua manajer harus terlibat dalam fungsi kontrol bahkan jika unit mereka melakukan seperti yang direncanakan. Dengan adanya standar produksi pekerjaan dapat dikerjakan lebih mudah dan menjadi tolak ukur kinerja karyawan oleh pimpinan, target dapat dilaksanakan lebih baik dan evaluasi akan dilakukan setiap hari untuk meminimalisir kesalahan atau penyimpangan. Oleh karena itu pengawasan harus dilaksanakan sebagai proses dalam pemantauan membandingkan dan memperbaiki sesuai yang telah direncanakan. Melemahnya pengawasan yang ada di perusahaan membuat pimpinan memberikan delegasi wewenang kepada wakilnya untuk melakukan pengamatan dan pengawasan. Pengawasan terhadap kinerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk memastikan pelaksanaan sesuai dengan rencana yang direncanakan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung supaya pengawasan yang dilakukan dapat dilakukan secara optimal dan kinerja karyawan dapat maksimal.

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 7,653. Kehadiran sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan supaya pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien, maka di buat prosedur kerja yang mudah dilaksanakan oleh karyawan dan adanya sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan di perusahaan masih kurang sesuai dengan harapan perusahaan mengenai kedisiplinan pada PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung yaitu seringkali karyawan datang terlambat lalu titip absensi kepada rekannya, tingginya tingkat absensi. Disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk melihat tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila melanggar, supaya karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

4.6.3 Pembahasan Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 36,824. Pengawasan dan disiplin kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk melihat apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar

Lampung. Melemahnya pengawasan dan disiplin kerja yang masih kurang baik berpengaruh dalam menentukan pengawasan dan disiplin kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel pengawasan disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya pengawasan dan disiplin kerja maka akan ada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel pengawasan dan meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya pengawasan dan disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Bahana Cahaya Sejati Bandar Lampung.

