

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN 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 dan usia.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung berjumlah 62 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1            | Perempuan     | 35             | 43,5           |
| 2            | Laki-laki     | 27             | 56,5           |
| <b>Total</b> |               | <b>62</b>      | <b>100</b>     |

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki artinya karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia (N)tahun | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
|----|---------------|----------------|----------------|

|              |         |           |            |
|--------------|---------|-----------|------------|
| 1            | 20 – 30 | 28        | 45,2       |
| 2            | 31 – 40 | 29        | 46,8       |
| 3            | 41 – 50 | 5         | 9,62       |
| <b>Total</b> |         | <b>62</b> | <b>100</b> |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 29 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 62 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |   | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |   | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1  | Dalam melakukan pengawasan sangat dibutuhkan adanya standar.                                    | 4       | 6.5  | 22    | 35.5 | 30     | 48.4 | 4      | 6.5  | 0       | 0   |
| 2  | Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.               | 9       | 14.5 | 21    | 33.9 | 23     | 37.1 | 9      | 14.5 | 0       | 0   |
| 3  | Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja.                         | 13      | 21.0 | 20    | 32.3 | 24     | 38.7 | 5      | 8.1  | 0       | 0   |
| 4  | Karyawan tanpa dukungan atasan dapat menyelesaikan suatu hymn, pekerjaan.                       | 9       | 14.5 | 27    | 43.5 | 21     | 33.9 | 4      | 6.5  | 1       | 1.6 |
| 5  | Pengawasan merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. | 4       | 6.5  | 17    | 27.4 | 33     | 53.2 | 5      | 8.1  | 3       | 4.8 |
| 6  | Pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk   | 6       | 9.7  | 22    | 35.5 | 27     | 43.5 | 7      | 11.3 | 0       | 0   |

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
|    | meningkatkan hasil kinerja karyawan pada masa yang akan datang.  |         |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
| 7  | Evaluasi yang diberikan manajer dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.                     | 13      | 21.0 | 23    | 37.1 | 20     | 32.3 | 6      | 9.7  | 0       | 0   |
| 8  | Manajer akan selalu membandingkan hasil yang dicapai karyawan dengan target yang telah ditentukan setiap bulannya. | 6       | 9.7  | 20    | 32.3 | 22     | 35.5 | 10     | 16.1 | 4       | 6.5 |
| 9  | Pengawasan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan.  | 9       | 14.5 | 20    | 32.3 | 25     | 40.3 | 6      | 9.7  | 2       | 3.2 |
| 10 | Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan.   | 7       | 11.3 | 23    | 37.1 | 26     | 41.9 | 6      | 9.7  | 0       | 0   |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 7 mengenai evaluasi yang diberikan manajer dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 21,0%, sedangkan pernyataan 1 mengenai Dalam melakukan pengawasan sangat dibutuhkan adanya standar dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 6,5%.

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| No | Pernyataan | Jawaban |   |       |   |        |   |        |   |         |   |
|----|------------|---------|---|-------|---|--------|---|--------|---|---------|---|
|    |            | SS (5)  |   | S (4) |   | KS (3) |   | TS (2) |   | STS (1) |   |
|    |            | F       | % | F     | % | F      | % | F      | % | F       | % |

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1  | Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja.                    | 17      | 27.4 | 26    | 41.9 | 18     | 29.0 | 1      | 1.6  | 0       | 0   |
| 2  | Karyawan harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja .                               | 16      | 25.8 | 23    | 37.1 | 17     | 27.4 | 6      | 9.7  | 0       | 0   |
| 3  | Karyawan teliti dalam bekerja.   | 18      | 29.0 | 28    | 45.2 | 15     | 24.2 | 1      | 1.6  | 0       | 0   |
| 4  | Karyawan berhati-hati dalam menggunakanperalatan perusahaan.                                     | 18      | 29.0 | 19    | 30.6 | 21     | 33.9 | 3      | 4.8  | 1       | 1.6 |
| 5  | Karyawan melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. | 24      | 38.7 | 16    | 25.8 | 17     | 27.4 | 5      | 8.1  | 0       | 0   |
| 6  | Karyawan selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan.                      | 9       | 14.5 | 20    | 32.3 | 26     | 41.9 | 6      | 9.7  | 1       | 1.6 |
| 7  | Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan.                                  | 10      | 16.1 | 23    | 37.1 | 20     | 32.3 | 8      | 12.9 | 1       | 1.6 |
| 8  | Karyawan harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan.       | 12      | 19.4 | 24    | 38.7 | 22     | 35.5 | 4      | 6.5  | 0       | 0   |

| No | Pernyataan  | Jawaban |     |       |      |        |      |        |      |         |   |
|----|---|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|---|
|    |   | SS (5)  |     | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |   |
|    |   | F       | %   | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | % |
| 9  | Karyawan bersikap sopan dalam melayani pelanggan.           | 4       | 6.5 | 33    | 53.2 | 18     | 29.0 | 7      | 11.3 | 0       | 0 |
| 10 | Karyawan mempunyai etika yang baik selama berada di kantor. | 1       | 1.6 | 30    | 48.4 | 21     | 33.9 | 10     | 16.1 | 0       | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 5 mengenai Karyawan melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang ditentukan mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yang sama yaitu 24 orang atau 38,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 10 mengenai karyawan mempunyai etika yang baik selama berada di kantor mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 1 orang atau 1,6%.

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |   |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|---|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |   |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | % |
| 1  | Karyawan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan.         | 6       | 9.7  | 37    | 59.7 | 18     | 29.0 | 1      | 1.6 | 0       | 0 |
| 2  | Karyawan memiliki keinginan yang tinggi dalam mengerjakan suatu pekerjaan.   | 17      | 27.4 | 25    | 40.3 | 16     | 25.8 | 4      | 6.5 | 0       | 0 |
| 3  | Karyawan mempunyai Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi | 23      | 37.1 | 23    | 37.1 | 15     | 24.2 | 1      | 1.6 | 0       | 0 |

| No | Pernyataan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | KS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
|    | permasalahan yang muncul pada saat bekerja.  |         |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
| 4  | Karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.                                      | 17      | 27.4 | 27    | 43.5 | 13     | 21.0 | 3      | 4.8  | 2       | 3.2 |
| 5  | Karyawan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan. | 14      | 22.6 | 25    | 40.3 | 22     | 35.5 | 0      | 0    | 1       | 1.6 |
| 6  | Karyawan selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.    | 16      | 25.8 | 21    | 33.9 | 18     | 29.0 | 7      | 11.3 | 0       | 0   |
| 7  | Karyawan selama bekerja, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.                           | 6       | 9.7  | 20    | 32.3 | 22     | 35.5 | 10     | 6.1  | 4       | 6.5 |
| 8  | Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.                                 | 9       | 14.5 | 20    | 32.3 | 25     | 40.3 | 6      | 9.7  | 2       | 3.2 |
| 9  | Karyawan selalu taat pada tugas dan kewajiban dengan baik dan teliti.                            | 7       | 11.3 | 23    | 37.1 | 26     | 49.1 | 6      | 9.7  | 0       | 0   |
| 10 | Karyawan waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.                           | 6       | 9.7  | 20    | 32.3 | 22     | 35.5 | 11     | 17.7 | 3       | 4.8 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 62 responden pernyataan 3 mengenai Karyawan mempunyai Pengetahuan akan

pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 23 orang atau 37,1%, sedangkan pernyataan 1 mengenai Karyawan berusaha untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 9,7% dengan demikian pernyataan 1 merupakan respon terendah.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS

21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)**

| <b>Butir Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 9            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 10           | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel Pengawasan (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengawasan (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| <b>Butir Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2            | 0,030      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3            | 0,040      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 9            | 0,001      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 10           | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk pernyataan variabel disiplin kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| <b>Butir Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1            | 0,001      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7            | 0,000      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8            | 0,035      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 9            | 0,001      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |
| Pernyataan 10           | 0,011      | 0,05         | Sig < alpha    | Valid             |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < dari nilai Alpha (0,05) 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 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

**Tabel 4.9 Interpretasi 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             | Nilai Alpha Cronbach | Keterangan    |
|----------------------|----------------------|---------------|
| Pengawasan (X1)      | 0.812                | Sangat Tinggi |
| Disiplin Kerja(X2)   | 0.665                | Tinggi        |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,608                | Tinggi        |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Pengawasan (X1) sebesar 0,812 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.608.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  :model regresi berbentuk linier.

$H_a$  :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. .Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel           | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan |
|--------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Pengawasan (X1)    | 0,987 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |
| Disiplin Kerja(X2) | 0,483 | 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)dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,987 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,483 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable, keseluruhan variable

lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R <sup>2</sup> ) |
|--------------------|----------------------------|
| 0,708              | 0,501                      |

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 artinya tingkat hubungan antara pengawasan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat positif. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,501 artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja sebesar 0,501 atau 50,1% sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

#### 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 nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,025) maka H<sub>0</sub> ditolak

- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,025) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|                    | $t_{hitung}$ | Signifikansi |
|--------------------|--------------|--------------|
| Pengawasan (X1)    | 6.536        | 0,000        |
| Disiplin Kerja(X2) | 5.678        | 0,000        |

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

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

$H_0$  : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT.

Cahaya Bahana Bandar Lampung.

$H_a$  :Pengawasan berpengaruh terhadapKinerja KaryawanPT.

Cahaya Bahana Bandar Lampung.

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel Pengawasan (X1) bahwa nilai nilai sig (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.

Cahaya Bahana Bandar Lampung.

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

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja KaryawanPT. Cahaya Bahana Bandar Lampung.

$H_a$  :Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.

Cahaya Bahana Bandar Lampung.

Dari tabel 4.13 terlihat pada variabel Disiplin Kerja (X2) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak. Maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Pengawasan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung.

Ha : Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

| <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>Signifikansi</b> |
|---------------------------|---------------------|
| 29,572                    | 0,000               |

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan menerima H<sub>a</sub>. Artinya Pengawasan (X1) dan Disiplin

Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Cahaya Bahana Bandar Lampung.

## **1.6 Pembahasan**

### **1.6.1 Pengawasan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung karena diperoleh nilai sig (0.000) < alpha 0.05. Artinya agar mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik pula. Penerapan pengawasan kerja pada PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung sebenarnya sudah cukup baik, dibuktikan dengan memonitor dan mengontrol hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan dan kepala bagian unit kerja tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang belum mampu memenuhi standar kerja perusahaan.

### **1.6.2 Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung artinya dalam penerapan disiplin kerja, perusahaan mencoba mengatasi kesalahan dan kelalaian karyawan yang disebabkan karena kurang perhatian ketidak mampuan dan keterlambatan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung sebenarnya sudah menerapkan kedisiplinan karyawan sesuai dengan peraturan yang ada misalnya, melakukan pengawasan yang ketat dari pemimpin atau memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan

pelanggaran, tetapi masih banyak karyawan yang mangkir pada saat jam kerja.

### **1.6.3 Pengawasan dan Disiplin Kerja**

signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Cahaya Bahana Bandar Lampung artinya hasil penelitian ini ditentukan oleh adanya pengawasan dan disiplin kerja, maka manajemen harus dapat memonitor kinerja karyawan karena, karena itu dapat mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif. Jadi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, jika kinerja didalam organisasi tidak baik maka untuk mencapai tujuan akan sangat sulit. Hal ini prlu diperhatikan agar karyawan menghasilkan kinerja yang terbaik. Hal – hal yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan dan disiplin kerja dapat ditempuh untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan.