

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 dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung yang berjumlah 40 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 | Laki-laki | 15 | 37.5 |
| 2 | Perempuan | 25 | 62.5 |
| | TOTAL | 40 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 25 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia (Tahun) | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|----|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 20 – 30 | 8 | 20.0 |
| 2 | 31 – 40 | 12 | 30.0 |
| 3 | 41 – 50 | 13 | 32.5 |
| 4 | >51 | 7 | 17.5 |
| | Total | 40 | 100 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 41 - 50 tahun, artinya karyawan Bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 40 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan(X1)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Pengawasan yang diberikan petugas pengawasan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. | 16 | 40.0 | 23 | 57.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 2 | Pengawasan yang diberikan sudah efektif sesuai dengan standarnya. | 14 | 35.0 | 25 | 62.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 3 | Pengawasan yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang ada. | 6 | 15.0 | 26 | 65.0 | 7 | 17.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |
| 4 | Pengawas memberikan | 7 | 17.5 | 26 | 65.0 | 7 | 17.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|----|------|----|------|---|------|---|-----|---|-----|
| | pengawasan terhadap kinerja karyawan. | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengawasan pada perusahaan dapat dibandingkan sesuai dengan kinerja. | 11 | 27.5 | 24 | 60.0 | 5 | 12.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Kinerja dengan standard pengawasan perusahaan sudah sesuai. | 7 | 17.5 | 23 | 57.5 | 9 | 22.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |
| 7 | Pengawasan menentukan tindakan korektif agar tidak terjadi penyimpangan. | 20 | 50.0 | 19 | 47.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 8 | Pengawasan menentukan tindakan korektif agar sesuai dengan perusahaan. | 17 | 42.5 | 17 | 42.5 | 6 | 15.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden. pernyataan ketujuh mengenai pengawasan menentukan tindakan korektif agar tidak terjadi penyimpangan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 20 orang atau 50.0%. Sedangkan pernyataan tiga Pengawasan yang diberikan harus sesuai dengan kinerja yang ada mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 6 orang atau 15.0%.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Semakin tingginya frekuensi kehadiran para pegawai berarti memiliki disiplin kerja yang tinggi. | 6 | 15.0 | 18 | 45.0 | 13 | 32.5 | 2 | 5.0 | 1 | 2.5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| 2 | Frekuensi kehadiran yang baik dapat meningkatkan kerja karyawan. | 2 | 5.0 | 27 | 67.5 | 8 | 20.0 | 3 | 7.5 | 0 | 0.0 |
| 3 | Pegawai yang memiliki tingkat ketelitian dan perhitungan berarti kewaspadaan yang tinggi. | 14 | 35.0 | 18 | 45.0 | 6 | 15.0 | 2 | 5.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Tingkat kewaspadaan pada jam kerja berpengaruh positif pada semangat kerja. | 11 | 27.5 | 19 | 47.5 | 10 | 25.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 5 | Para pegawai diharuskan menaati semua standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. | 10 | 25.0 | 21 | 52.5 | 8 | 20.0 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |
| 6 | Pegawai yang taat pada standard kerja dapat berpengaruh pada disiplin kerja yang tinggi. | 8 | 20.0 | 18 | 45.0 | 13 | 32.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |
| 7 | Ketaatan pada peraturan kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. | 4 | 10.0 | 24 | 60.0 | 6 | 15.0 | 5 | 12.5 | 1 | 2.5 |
| 8 | Ketaatan pada peraturan kerja sangat berpengaruh pada disiplin kerja. | 6 | 15.0 | 23 | 57.5 | 9 | 22.5 | 2 | 5.0 | 0 | 0.0 |
| 9 | Etika kerja diperlukan para pegawai untuk mendapatkan suasana saling menghargai. | 5 | 12.5 | 25 | 62.5 | 6 | 15.0 | 3 | 7.5 | 1 | 2.5 |
| 10 | Etika kerja diperlukan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. | 6 | 15.0 | 24 | 60.0 | 5 | 12.5 | 4 | 10.0 | 1 | 2.5 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden pernyataan ketiga mengenai karyawan yang memiliki tingkat ketelitian dan perhitungan berarti kewaspadaan yang tinggimendapat respon tertinggi dengan jumlah 14orang atau 35.0%

dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan dua mengenai frekuensi kehadiran yang baik dapat meningkatkan kerja karyawan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 2 orang atau 5.0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | CS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Setiap karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. | 6 | 15.0 | 24 | 60.0 | 7 | 17.5 | 3 | 7.5 | 0 | 0.0 |
| 2 | Semakin tinggi pengetahuan tentang pekerjaannya a karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya. | 6 | 15.0 | 24 | 60.0 | 8 | 20.0 | 1 | 2.5 | 1 | 2.5 |
| 3 | Keputusan yang diambil merupakan output yang baik dan memiliki ketepatan dalam bekerja. | 10 | 25.0 | 24 | 60.0 | 6 | 15.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 4 | Semakin tinggi untuk keputusan yang diambil semakin tinggi juga keteepatan kerja. | 5 | 12.5 | 13 | 57.5 | 7 | 17.5 | 4 | 10.0 | 1 | 2.5 |
| 5 | Para karyawan diharuskan memiliki perencanaan agar pekerjaannya menjadi baik | 20 | 50.0 | 19 | 47.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 6 | Perencanaan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada | 17 | 42.5 | 17 | 42.5 | 5 | 12.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|---|------|---|-----|---|-----|
| | pekerjaan. | | | | | | | | | | |
| 7 | Daerah organisasi kerja karyawan harus sesuai dengan keahliannya. | 13 | 32.5 | 23 | 57.5 | 3 | 7.5 | 1 | 2.5 | 0 | 0.0 |
| 8 | Daerah organisasi kerja yang baik akan berepengaruh pada prestasi kerja | 16 | 40.0 | 18 | 45.0 | 4 | 10.0 | 2 | 5.0 | 0 | 0.0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden pernyataan lima mengenai para karyawan diharuskan memiliki perencanaan agar pekerjaannya menjadi baik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 20 orang atau 50.0%, sedangkan pernyataan empat mengenai semakin tinggi tinggi untuk keputusan yang diambil semakin tinggi juga keteepatan kerja respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 12.5%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

- a. Bila probabilitas (*sig*) < 0.05 maka instrument valid
Bila probabilitas (*sig*) > 0.05 maka instrument tidak valid
- b. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid
Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

| Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| | | | | |
| Pernyataan 1 | 0.402 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.659 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.541 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.621 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.686 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.435 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.416 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 8 | 0.412 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.6 hasil uji validitas untuk variabel Pengawasan (X1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Pengawasan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Butir Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| | | | | |
| Pernyataan 1 | 0.395 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.466 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.449 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.536 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.454 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.395 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.604 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 8 | 0.646 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Pernyataan 9 | 0.623 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

| | | | | |
|---------------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Pernyataan 10 | 0.730 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
|---------------|-------|-------|--------------------------|-------|

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji untuk pernyataan Disiplin Kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Butir Pernyataan | Kondisi | | Keterangan |
|---------------------|--------------|-------------|--------------------------------|
| | r_{hitung} | r_{tabel} | |
| Pernyataan 1 | 0.709 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 2 | 0.615 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 3 | 0.586 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 4 | 0.710 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 5 | 0.385 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 6 | 0.658 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 7 | 0.617 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |
| Pernyataan 8 | 0.688 | 0.312 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variable Prestasi Kerja(Y) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *CronbachAlpha*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------------|------------|
| Pengawasan (X_1) | 0.711 | Tinggi |
| Disiplin Kerja (X_2) | 0.724 | Tinggi |
| Prestasi Kerja (Y) | 0.754 | Tinggi |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa pengawasan (X_1) dengan nilai r alpha sebesar 0.711 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variabel disiplin kerja (X_2) nilai reliabilitas sebesar 0.724 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variable prestasi kerja (Y) dengan nilai r alpha sebesar 0.754 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat dilampiran.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

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 *anova table* pada program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear.

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 linearitas :

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

| No | Variabel | Sig | Alpha | Simpulan | Keterangan |
|----|--|-------|-------|-------------|------------|
| 1 | Pengawasan (X_1) dan Prestasi Kerja (Y) | 0.381 | 0.05 | Sig > Alpha | Linear |
| 2 | Displin Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) | 0.547 | 0.05 | Sig > Alpha | Linear |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya dengan menggunakan metode *varianceinflation factor* dan *tolerance*.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.
2. Jika nilai $tolerance < 0.10$ maka ada gejala multikolinearitas.
Jika nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel | <i>Collinearity Statistics</i> | | Keterangan |
|----|-------------------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|
| | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> | |
| 1. | Pengawasan (X_1) | 0.764 | 1.309 | Tidak Ada Multikolinearitas |
| 2. | Displin Kerja (X_2) | 0.764 | 1.309 | Tidak Ada Multikolinearitas |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil perhitungan *tolerance* pengawasan(X_1) menunjukkan nilai *tolerance* $0.764 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF pengawasan sebesar $1.309 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel (X_1), Displin kerja (X_2) menunjukkan nilai *tolerance* $0.764 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF *organizational citizenship behavior* sebesar $1.309 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel (X_2).

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pengawasan (X_1), Displin Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi linear berganda.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -4.993 | 5.404 | | -.924 | .361 |
| | X1 | .743 | .181 | .501 | 4.118 | .000 |
| | X2 | .332 | .106 | .382 | 3.144 | .003 |

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = -4.993$ koefisien $b_1 = 0.743$, $b_2 = 0.332$, sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -4.993 + 0.743X_1 + 0.332X_2$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 et = Error trem / unsur kesalahan
 X₁ = Pengawasan
 X₂ = Displin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar -4.993 menyatakan bahwa prestasi karyawan pada bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung adalah sebesar -4.993 apabila Pengawasan dan Displin Kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X₁=0.743 menyatakan bahwa setiap penambahan pengawasan maka akan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung sebesar 74.3%.
- Koefisien regresi untuk X₂ = 0.332 menyatakan bahwa setiap penambahan displin kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan bank BRI cabang Teluk Betung Bandar Lampung sebesar 33.2%.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Regresi

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R ²) |
|--------------------|----------------------------|
| 0.763 | 0.582 |

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.763 artinya tingkat hubungan antara pengawasan (X₁),displin

kerja (X_2) dengan prestasi kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R Square*) sebesar 0.582 artinya bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan (X_1), disiplin kerja (X_2) sebesar 0.582 atau 58.2%. Sedangkan sisanya sebesar 41.8% dipengaruhi oleh faktor atau 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y)

| Variabel | t_{hitung} | t_{tabel} | Sig | alpha | Keterangan |
|--------------------------|--------------|-------------|-------|-------|----------------------------------|
| Pengawasan (X_1) | 4.118 | 1.685 | 0.000 | 0.05 | H_0 ditolak dan H_a diterima |
| Disiplin Kerja (X_2) | 3.144 | 1.685 | 0.003 | 0.05 | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber : Data diolah tahun 2018

Secara teori, standar error adalah standar deviasi dari nilai rata-rata. Dari uji t di atas menggunakan standar 0.05 atau 5%.

1. Pengawasan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a : Pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variabel pengawasan (X_1) bahwa nilai t_{hitung} 4.118 $< t_{tabel}$ 1.685 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari tabel 4.14 terlihat pada variable disiplin kerja (X_2) bahwa nilai t_{hitung} 3.144 $< t_{tabel}$ 1.685 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

H_0 : Pengawasan dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H_a : Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji F

| F_{hitung} | F_{tabel} | Sig | Alph | Kondisi | Keterangan |
|--------------|-------------|------|------|----------------------------------|----------------------------------|
| 25.799 | 3.24 | .000 | 0.05 | $25.799 > 3.24$ $.000 < 0.05$ | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.799 > 3.24$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengawasan merupakan suasana didalam perusahaan yang dapat menunjang prestasi kerja. Ketika karyawan merasa sedang diawasi oleh atasannya maka secara tidak langsung mereka akan melakukan pekerjaan dan kewajibannya dengan optimal agar terlihat baik didepan atasan maka dengan itu secara tidak langsung pengawasan dapat meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja dan menjadi lebih baik.

Semakin tinggi tingkat pengawasan pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula keinginan setiap karyawan tampil baik didepan atasan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang merasa telah nyaman kepada perusahaan dapat dilihat melalui interaksi antara sesama karyawan dan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian terdahulu dari Robins & Coulter (2014) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Effendy (2014) yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja. H_1 dalam penelitian ini diterima.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Semakin tinggi disiplin kerja yang dituntut kantor kepada karyawan bank bri cabang teluk betung Bandar Lampung dalam bekerja agar dapat meningkatkan profit perusahaan supaya mereka tidak hanya mengerjakan hal yang sama secara terus-menerus mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan diberikan hal yang baru di dalam perusahaan. Disiplin kerja berperan dalam proses pencapaian sebuah

perusahaan yang dilakukan melalui karyawan dengan diberikannya segala tugas pekerjaan sehingga karyawan dapat dengan optimal menyelesaikannya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Sutrisno (2014) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh prestasi kerja. H_2 dalam penelitian ini diterima.

4.6.3 Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kedua variabel independen ini bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja. Adanya variabel pengawasan dan disiplin kerja membuat tingkat prestasi kerja bank bri cabang teluk betung Bandar Lampung menjadi semakin optimal.

Karena disebabkan oleh adanya pengawasan didalam kantor yang membuat nyaman dalam bekerja serta karyawan juga diberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan yang berbeda sehingga dapat membuat karyawan menjadi disiplin dan berkembang serta menghasilkan prestasi kerja yang optimal sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. H_3 dalam penelitian ini diterima.