

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, yang menjadi sampel, sebanyak 37 Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data jawaban kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan karyawan.

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Pria	22	59,5%
2.	Wanita	15	40,5%
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki menempati tingkat tertinggi, yang artinya karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 22 orang.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 30	18	48,6%
2.	31 – 40	12	32,4%
3.	41 – 50	5	13,5%
4	>50	2	5,4%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro usia 20-30 menempati tingkat tertinggi, yang artinya karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota Metro yang berusia 20-30 sebanyak 18 orang

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	SMA	6	16,2%
3.	Sarjana (S1)	19	51,4%
4.	Pasca Sarjana (S2)	12	32,4%
<b>Jumlah</b>		<b>37</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan Pendidikan diketahui bahwa karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Cabang Kota

Metro Pendidikan Sarjana(S1) menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 19 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Pengawasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan yang disebar kepada 37 karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

No.	Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Peraturan yang diterapkan perusahaan sudah cukup baik.	1	2,7	9	24,3	21	56,8	4	10,8	2	5,4
2.	Tidak memiliki kesulitan dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	2	5,4	11	29,7	18	48,6	6	16,2	0	0,0
3.	SOP yang ada sesuai dengan tujuan perusahaan.	3	8,1	11	29,7	17	45,9	6	16,6	0	0,0
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan.	3	8,1	15	40,5	15	40,5	3	8,1	1	2,7
5.	Karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.	3	8,1	8	21,6	20	54,1	4	10,8	2	5,4
6.	Manajemen waktu yang digunakan karyawan dalam bekerja belum memuaskan.	2	5,4	11	29,7	18	48,6	6	16,6	0	0,0
7.	Pekerjaan dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan ketepatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.	6	16,2	14	37,8	14	37,8	3	8,1	0	0,0
8.	Karyawan masih kesulitan	2	5,4	11	29,7	17	45,9	6	16,2	1	2,7

dalam menjalankan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

9	Hasil kerja karyawan sudah sesuai harapan perusahaan.	2	5,4	10	27,0	19	51,4	4	10,8	2	5,4
10	Karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	3	8,1	10	27,0	18	48,6	6	16,2	0	0,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban responden variabel pengawasan (X<sub>1</sub>) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak diresponden sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 7 yaitu “Pekerjaan dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan ketepatan yang telah ditentukan oleh perusahaan” sebesar 16,2%. Sedangkan pernyataan dengan responden tidak setuju (TS) adalah pernyataan pada nomor 3 dan 6 mengenai “SOP yang ada sesuai dengan tujuan perusahaan” sebesar 16,6%.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item Pernyataan- Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS(3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	3	8,1	10	27,0	18	48,6	6	16,2	0	0,0
2.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur.	5	13,5	14	37,8	14	37,8	4	10,8	0	0,0
3.	Perusahaan slalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu.	3	8,1	22	59,5	12	3	0	0,0	0	0,0

---

4.	Perusahaan memberikan penilaian kinerja yang tepat terhadap pekerjaan	3	8,1	21	56,8	11	29,7	2	5,4	0	0,0
5.	Perusahaan memberikan dorongan untuk kemajuan karyawan.	13	35,1	14	37,8	8	21,6	2	5,4	0	0,0
6.	Pekerjaan yang dilakukan karyawan mendapat dukungan dari perusahaan.	13	35,1	15	40,5	9	24,3	0	0,0	0	0,0
7.	Karyawan mampu mengembangkan potensi yang ada.	11	29,7	12	32,4	13	35,1	1	2,7	0	0,0
8.	Memiliki semangat untuk untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan.	16	43,2	11	29,7	8	21,6	2	5,4	0	0,0
9.	Hasil yang dicapai dalam bekerja sudah sesuai yang diharapkan.	1	2,7	16	43,2	16	43,2	3	8,1	1	2,7
10.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan yang lain.	0	0,0	13	35,1	17	45,9	6	16,2	1	2,7

---

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak diresponden sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 8 yaitu “Memiliki semangat untuk untuk terus mengembangkan kemampuan di dalam Perusahaan” sebesar 43,2 % Sedangkan pernyataan dengan responden tidak setuju (TS) adalah pernyataan pada nomor 1 dan 10 mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan yang lain” sebesar 16,2%.

**Tabel 4.6**  
**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.	Sistem yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.	1	2,7	7	18,9	23	62,2	4	10,8	2	5,4
2.	Mampu bekerja sesuai dengan standar organisasi.	2	5,4	10	27,0	19	51,4	6	16,2	0	0,0
3.	Karyawan dapat dengan baik membantu pencapaian tujuan perusahaan.	3	8,1	15	40,5	15	40,5	4	10,8	0	0,0
4.	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan.	2	5,4	17	45,9	14	37,8	3	8,1	0	0,0
5.	Fasilitas yang disediakan perusahaan mempermudah pencapaian kerja.	1	2,7	11	29,7	19	51,4	4	10,8	2	5,4
6.	Fasilitas yang diberikan perusahaan mempermudah pencapaian kerja.	2	5,4	10	27,0	19	51,4	6	16,2	0	0,0
7.	Mampu mengembangkan diri dalam bekerja.	4	10,8	17	45,9	13	35,1	3	8,1	0	0,0
8.	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan bekerja sama dengan rekan kerja.	4	10,8	13	35,1	16	43,2	3	8,1	1	2,7
9.	Penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam setiap menyelesaikan pekerjaan.	3	8,1	9	24,3	19	51,4	4	10,8	2	5,4

10.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk peningkatan jenjang kerja karyawan.	2	5,4	12	32,4	17	45,9	6	16,2	0	0,0
-----	--	---	-----	----	------	----	------	---	------	---	-----

---

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.6 Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel Kinerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak diresponden sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 7 dan 8 yaitu “Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan bekerja sama dengan rekan kerja” sebesar 10,8 %. Sedangkan pernyataan dengan responden tidak setuju (TS) adalah pernyataan pada nomor 2 dan 6 mengenai “Fasilitas yang diberikan perusahaan mempermudah pencapaian kerja” sebesar 16,2%.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila setiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevansi atau kelayakan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian data kuesioner jawaban responden pada masing-masing variabel independen yaitu Pengawasan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas data tersebut dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution* seri 22.0. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7****Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0,601	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 2	0,709	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 3	0,622	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 4	0,591	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 5	0,536	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 6	0,709	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 7	0,771	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 8	0,433	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 9	0,623	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 10	0,694	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas adalah hasil uji validitas untuk variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>table</sub></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0,502	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Butir 2	0,436	0,324	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

Butir 3	0,606	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 4	0,607	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 5	0,480	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 6	0,418	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 7	0,565	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 8	0,630	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 9	0,463	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 10	0,544	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja (X2) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{table}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0,596	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 2	0,728	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 3	0,709	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 4	0,603	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 5	0,545	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 6	0,728	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 7	0,784	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 8	0,571	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 9	0,627	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Butir 10	0,750	0,324	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas untuk variabel Kinerja (Y) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

**Tabel 4.10**

**Koefisien product moment**

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

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Keterangan</b>
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	0,755	0,600–0,799	Tinggi

Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	0,723	0,600–0,799	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,762	0,600–0,799	Tinggi

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji reliabilitas yang selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>) memiliki reabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 755, variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki reabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 723 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki reabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 762.

#### 4.2.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

##### 4.2.1 Uji Normalitas

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

Rumusan hipotesis:

H<sub>0</sub> :Data terdistribusi normal.

H<sub>a</sub> :Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0.05 (alpha) maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0.05 (alpha) maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Pengawasan</b>	0.854	0.05	Sig > 0.05	Normal
<b>Motivasi Kerja</b>	1.034	0.05	Sig > 0.05	Normal
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.746	0.05	Sig > 0.05	Normal

*Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0.854 > 0.05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Dan nilai pada variabel ( $X_2$ ) dengan tingkat signifikan diperoleh  $1.034 > 0.05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan  $0.746 > 0.05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan seluruh variabel berdistribusi normal

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengawasan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,358	0,05	Sig > 0,05	Linear
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,122	0,05	Sig > 0,05	Linear

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) sebesar 0,358 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 1.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIP		Kondisi	Simpulan
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	1,847	10	VIP < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1,847	10	VIP < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen Pengawasan (X<sub>1</sub>) yang memiliki nilai *tolerance*  $1,847 > 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) yang memiliki nilai *tolerance*  $1,847 > 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antar variabel

## 4.4 Hasil Uji Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) karyawan

PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1,2</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Pengawasan
X <sub>2</sub>	= Motivasi Kerja
et	= Error trem/unsur kesalahan

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2.953	1.912
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	-0,132	0,070
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	19,088	0,056

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2,953 - 0,132(X_1) + 19,088(X_2)$$

1. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa pada nilai *Konstanta* sebesar 2,953, menyatakan jika terdapat pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.
2. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ) adalah sebesar -0,132, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin melakukan Pengawasan Kerja kepada karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung, maka akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 13,2%.
3. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 19,088, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin memberikan Motivasi Kerja yang dilakukan kepada karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 1908,8%.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja	0,972	0,945

*Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2017*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,972 artinya variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Nilai R menunjukan arah hubungan antara Pengawasan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. Tingkat keeratan hubungan adalah sangat tinggi karena

0,972 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000. Hasil dapat di lihat pada lampiran 11.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Uji T (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent.

dari hasil diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengawasan (X <sub>1</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.  
Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

#### **H1 : Pengaruh Pengawasan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai Sig untuk variabel Pengawasan (X<sub>1</sub>), sebesar 0,000. Sedangkan dengan  $\alpha=0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,000<0,05). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Dapat

diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

### **H2 : Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai Sig untuk variabel Pengawasan ( $X_1$ ), sebesar 0,000. Sedangkan dengan  $\alpha=0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha ( $0,000 < 0,05$ ).

Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Kinerja (Y) karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

### **4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

$H_0$  : Pengawasan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

$H_a$  : Pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.
  - b. Jika nilai sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.*

**H3 :Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F (secara simultan) diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. dengan  $\alpha=0,05$ . Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai Sig < Alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja ( $Y$ ) Karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

1. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Pengawasan. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Satriadi bahwa Pengawasan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mengontrol dan mengawasi orang lain agar bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yang akan berdampak pada Kinerja yang dijalankan oleh bawahannya. Dalam hal ini, System Pengawasan yang baik sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk peningkatan Kinerja para karyawannya.

2. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Motivasi Kerja. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat menurut Pujiyanti dan Isroh Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa Kinerja akan melampaui harapan Kinerja kerja mereka. karyawan yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

3. Hasil uji F untuk pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai Sig < Alpha. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Pengawasan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk. Cabang Kota Metro Lampung.

Berdasarkan Visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila Kinerja yang dihasilkan Karyawan maksimal. Maksimalnya Kinerja karyawan dapat dibentuk dari berbagai faktor seperti motivasi kerja yang ada di dalam diri karyawan dan Pengawasan pada Karyawan.