

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

1.1.1 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan dari pada responden yaitu:

Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	34	100,00%
2.	Perempuan	0	0%
Total		34	100,00%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa seluruh jumlah teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 34 orang pada presentase 100,00%.

Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17 - 25 Tahun	18	52,9%
2.	25 – 35 Tahun	13	38,2%
3.	35 – 45 Tahun	3	8,8%
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan data bahwa teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan usia tertinggi yaitu berkisar antara berumur 17 – 25 tahun berjumlah 18 teknisi (52,9%). Sedangkan terendah usia berkisar antara 35 – 45 tahun 3 orang (8,8%).

Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMP	9	26,5%
2.	SMA/SMK	25	73,5%
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan data bahwa jumlah teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan pendidikan terakhir terbanyak adalah tinggi SMA/SMK dengan jumlah 25 orang (73,5%), sedangkan SMP adalah terendah berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 6 orang (26,5%).

Masa Kerja

Gambara umum mengenai masa kerja teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandr Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
----	------------	--------	------------

1	0 – 2 Tahun	17	50%
2	3 – 4 Tahun	11	32,4%
3	>4 Tahun	6	17,6%
Jumlah		34	100,00%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan data bahwa jumlah teknisi PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung dengan lama bekerja terbanyak adalah berkisar antara 0 – 2 tahun dengan jumlah 17 orang (50%), sedangkan terendah adalah berkisar > 5 tahun dengan jumlah 6 orang (17,6%).

1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden kinerja pegawai PT. Tri Cahaya Teknik Bandar Lampung pada saat penyebaran kuesioner sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No	Item Pertanyaan	Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji yang diterima saat ini sebanding dengan hasil kerja yang diberikan	0	0	1	2,9	1	2,9	23	67,6	9	26,5
2.	Gaji yang diterima saat ini cukup untuk memenuhi kebutuhan	0	0	0	0,0	4	11,8	14	41,2	16	47,1
3.	Adanya hubungan kerja yang harmonis dan akrab antar sesama pekerja	0	0	1	2,9	4	11,8	14	41,2	15	44,1
4.	Adanya hubungan kerja yang harmonis dan akrab dengan atasan/pimpinan	0	0	0	0,0	4	11,8	17	50,0	13	38,2
5.	Mendapat pujian dari pimpinan/ataasan atas hasil kerja yang memuaskan	0	0	0	0,0	3	8,8	14	41,2	17	50,0
6.	Mendapat pujian dari rekan kerja atas hasil kerja yang memuaskan	0	0	0	0,0	3	8,8	17	50,0	14	41,2
7.	Pencapaian keberhasilan dalam melakukan pekerjaan menjadi pendorong	0	0	0	0,0	1	2,9	15	44,1	18	52,9

	untuk melakukan tugas-tugas/pekerjaan										
8.	Berani mengambil resiko demi mencapai keberhasilan pekerjaan	0	0	6	17,6	2	5,9	12	35,3	14	41,2

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Mendapat pujian dari pimpinan/ataasan atas hasil kerja yang memuaskan” dengan jumlah responden sebanyak 17 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu “Berani mengambil resiko demi mencapai keberhasilan pekerjaan” dengan jumlah responden sebanyak 6 responden.

2. Pengawasan

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Pengawasan (X2)

No	Item Pertanyaan	Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	0	0	0	0,0	0	0,0	20	58,8	14	41,2
2.	Standar yang ditetapkan disesuaikan dengan SOP	0	0	0	0,0	1	2,9	18	52,9	15	44,1
3.	Pengukuran dilakukan dengan berulang-ulang	0	0	0	0,0	3	8,8	17	50,0	14	41,2
4.	Pengukuran yang dilakukan untuk perbaikan keberlanjutan	0	0	0	0,0	6	17,6	20	58,8	8	23,5
5.	Target menjadi tolak ukur perbandingan atas hasil pekerjaan	0	0	0	0,0	2	5,9	24	70,6	8	23,5
6.	Membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan	0	0	0	0,0	6	17,6	19	55,9	9	26,5
7.	Pimpinan/atasan mengoreksi apabila telah terjadi	0	0	0	0,0	3	8,8	18	52,9	13	38,2

	penyimpangan pada pekerjaan										
8.	Pimpinan/atasan melakukan tindakan perbaikan atas pekerjaan yang menyimpang	0	0	1	2,9	2	5,9	15	44,1	16	47,1

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Pimpinan/atasan melakukan tindakan perbaikan atas pekerjaan yang menyimpang” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu “Pimpinan/atasan melakukan tindakan perbaikan atas pekerjaan yang menyimpang” dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

3. K3

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden K3 (X3)

No.	Item Pertanyaan	Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih	0	0	1	2,9	2	5,9	15	44,1	16	47,1
2.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	0	0	0	0,0	5	14,7	15	44,1	14	41,2
3.	Perusahaan selalu menyediakan alat perlindungan diri (APD) untuk bekerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, dll yang dapat menghindari saya dari kecelakaan kerja	0	0	2	5,9	8	23,5	13	38,2	11	32,4
4.	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan	0	0	0	0,0	3	8,8	15	44,1	16	47,1
5.	Melakukan pekerjaan tidak dalam kondisi tertekan	0	0	1	2,9	2	5,9	7	20,6	24	70,6
6.	Tidak ada ancaman dari perusahaan saat melakukan pekerjaan	0	0	4	11,8	3	8,8	13	38,2	14	41,2

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5 yaitu “Melakukan pekerjaan tidak dalam kondisi tertekan” dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dan yang terkecil pada pernyataan 6 yaitu “Tidak ada ancaman dari perusahaan saat melakukan pekerjaan” dengan jumlah responden sebanyak 4 responden.

4. Kinerja

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	0	0	0	0,0	0	0,0	26	76,5	8	23,5
2.	Memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan di perusahaan	0	0	0	0,0	2	5,9	25	73,5	7	20,6
3.	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas kerja	0	0	0	0,0	0	0,0	24	70,6	10	29,4
4.	Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan	0	0	2	5,9	3	8,8	21	61,8	8	23,5
5.	Menguasai pengetahuan bidang tugas yang dikerjakan	0	0	0	0,0	3	8,8	21	61,8	10	29,4
6.	Memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0,0	2	5,9	21	61,8	11	32,4
7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan yang ditentukan	0	0	0	0,0	1	2,9	22	64,7	11	32,4
8.	Selalu mendahulukan pekerjaan-	0	0	0	0,0	3	8,8	20	58,8	11	32,4

pekerjaan yang merupakan prioritas kerja											
9.	Selalu masuk kantor selama satu bulan penuh (kecuali hari libur)	0	0	1	2,9	4	11,8	20	58,8	9	26,5
10.	Selalu datang tepat waktu	0	0	2	5,9	0	0,0	18	52,9	14	41,2
11.	Dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak diawasi langsung oleh atasan di perusahaan	0	0	0	0,0	1	2,9	20	58,8	13	38,2
12.	Mampu menangani situasi darurat dan melaksanakan pekerjaan seorang diri	0	0	0	0,0	0	0,0	18	52,9	16	47,1

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 12 yaitu “Mampu menangani situasi darurat dan melaksanakan pekerjaan seorang diri” dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 4 dan 10 yaitu “Bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan” dan “Selalu datang tepat waktu “dengan jumlah responden sebanyak 2 responden.

1.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

1.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$):

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X1)

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,646	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,681	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,758	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,767	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,698	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,679	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,771	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,41	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah.

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Data Pengawasan (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,463	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,359	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,53	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,698	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,761	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,567	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,737	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,642	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah.

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Data K3 (X3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,700	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,698	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,806	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,657	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,606	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,824	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah.

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,833	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,618	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,572	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,36	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 5	0,628	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,441	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,713	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,76	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,719	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,643	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,726	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,784	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: data diolah.

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

1.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Reliabilitas	Kondisi	Keterangan
Motivasi	0,795	$> 0,600$	Reliabel Tinggi
Pengawasan	0,739	$> 0,600$	Reliabel Tinggi
K3	0,811	$> 0,600$	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja	0,861	$> 0,600$	Reliabel Sangat Tinggi

Hasil uji reliabilitas tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

1.3 Uji Persyaratan Analisis Data

1.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2015) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data secara analisis dapat

dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika tingkatan probabilitas signifikan pada 0,05 Ghazali (2015)

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,511	> 0,05	Normal
Pengawasan (X2)	0,578	> 0,05	Normal
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	0,430	> 0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,387	> 0,05	Normal

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji *one sampel kolmogorov-smirnov Z* yang dipaparkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikan statistic (two-tailed)* variabel motivasi kerja (0,511), pengawasan (0,578), K3 (0,430) dan kinerja (0,387). Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan dengan uji *one sampel kolmogorov-smirnov Z* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan alat uji parametik.

1.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi (X1)	0,886	0,05	Sig < alpha	Linear
Pengawasan (X2)	0,753	0,05	Sig < alpha	Linear
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	0,285	0,05	Sig < alpha	Linear

Sumber: Data diolah.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *linearity* motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) (0,886), pengawasan (X2) terhadap kinerja (Y) (0,753), kesehatan dan keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) (0,285). Karena kondisi signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel – variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

1.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika suatu model mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 maka mengidentifikasi bahwa model tersebut tidak terdapat multikolinieritas Ghozali (2015)

Tabel 4.16
Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	1,306	10	VIF < 10	Tidak terjadi mutikolinieritas
Pengawasan (X2)	1,274	10	VIF < 10	Tidak terjdoi mutikolinieritas
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X3)	1,031	10	VIF < 10	Tidak terjdoi mutikolinieritas

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF motivasi (X1) 1,306, pengawasan (1,274) dan K3 (X3) 1,157 kurang dari 10. Dimana jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

1.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser digunakan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai obsulet residualnya. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Priyanto (2012)

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0,208	0,05	Sig > alpha	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Pengawasan	0,989	0,05	Sig > alpha	Tidak mengalami heteroskedastisitas
K3	0,193	0,05	Sig > alpha	Tidak mengalami heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 4.8, dapat dilihat bahwa sig. pada variabel (X1) sebesar 0,208, (X2) sebesar 0,989 dan 0,193 (X3) dan semua variabel independen tersebut bernilai lebih besar dari 0,05 dan variabel – variabel tersebut dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

1.4 Hasil Analisis Data

1.4.1 Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	2,029	0,760
Motivasi Kerja	0,420	0,007
Pengawasan	0,741	0,000
K3	0,359	0,016

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$KP = 2,029 + 0,420MK + 0,741PK + 0,359K3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas terlihat bahwa :

- Apabila nilai motivasi kerja, pengawasan dan K3 bersifat konstan ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 2,029.
- Apabila nilai motivasi kerja (X_1) dinaikan sebanyak 1x dengan pengawasan dan K3 bersifat konstan ($X_2, X_3 = 0$) maka kinerja teknisi akan bertambah sebesar 0,420. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja teknisinya.

- c. Apabila nilai pengawasan (X2) dinaikan sebanyak 1x dengan motivasi dan K3 bersifat konstan (X1, X3 = 0) maka kinerja teknisi akan bertambah 0,741. Artinya semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi juga kinerja teknisinya.
- d. Apabila nilai K3 (X3) dinaikan sebanyak 1x dengan motivasi dan pengawasan bersifat konstan (X1, X2 = 0) maka kinerja teknisi akan bertambah 0,359. Artinya semakin tinggi tingkat K3, maka semakin tinggi juga kinerja teknisinya.

1.4.2 Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0,656	0,622

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.17 hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,622. Hal ini berarti 62,2% kinerja teknisi dipengaruhi oleh motivasi, pengawasan dan K3, sedangkan sisanya yaitu 38,2% kinerja teknisi dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.20
Uji Hipotesis t

Variable	B	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig
Motivasi Kerja	0,420	2,898	2,032	0,007
Pengawasan	0,741	4,034	2,032	0,000
K3	0,359	2,551	2,032	0,016

Sumber: Data diolah.

Dari tabel 4.17 diatas, maka dapat di ambil kesimpulan setiap variabel adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama (H₁)

H₁: motivasi kerja terhadap kinerja teknisi

Variabel motivasi kerja (X1) nilai T_{hitung} sebesar 2,898 yang artinya bahwa T_{hitung} > T_{tabel} (2,898 > 2,032) dan tingkat signifikan sebesar 0,007 < 0,05 dengan

demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja teknisi.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua (H_2)

H_2 : pengawasan terhadap kinerja teknisi

Variabel pengawasan (X_2) nilai T_{hitung} sebesar 4,034 yang artinya bahwa $T_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 2,032$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja teknisi.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga (H_3)

H_3 : kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja teknisi

Variabel K3 (X_2) nilai T_{hitung} sebesar 2,551 yang artinya bahwa $T_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,551 > 2,032$) dan tingkat signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang bermakna bahwa ada pengaruh K3 terhadap kinerja teknisi.

1.5 Pembahasan

1.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Teknisi

Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan apa yang di kehendaki perusahaan, maka haruslah di pahami motivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dorongan untuk melakukan sesuatu menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu, membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu Sanusi (2018).

Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja teknisnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja teknisi di Dinas Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi biasanya digunakan sebagai alat penggerak karyawan supaya mau lebih semangat dan terdorong serta mau bekerja dengan sangat efektif agar mencapai suatu kinerja yang baik. Jadi, semakin diberikannya motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja yang diberikan rendah

ataupun motivasi kerja tidak sesuai dengan apa yang sudah dilakukan teknisi, maka kinerjanya pun akan menurun.

1.5.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Suhariyanto dan Askriyandoko (2018) berpendapat bahwa pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya pengawasan tersebut juga dapat dijadikan penentuan standar dan menilai pelaksanaan tersebut apabila perlu dilakukan perbaikan agar sesuai dengan apa yang direncanakan. Artinya semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko, Munir dan Fattah (2019) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dengan adanya pengawasan secara langsung yang dilakukan atasan, karyawan justru merasa senang karena merasa diperhatikan oleh atasannya serta merasa bahwa atasannya peduli dengan mereka. Atasan yang melakukan pengawasan tersebut sangat dibutuhkan karena atasan dapat memberikan masukan-masukan dan perbaikan-perbaikan kepada karyawannya dalam mengerjakan pekerjaan sehingga hasil kerjanya pun meningkat. Jadi, semakin tinggi pengawasan yang dilakukan atasan kepada teknisinya maka semakin meningkat pula hasil kerja para teknisinya. Sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan perusahaan rendah, maka kinerja teknisi atau karyawannya pun menurun.

1.5.3 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi dengan menerapkan system pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan undang-undang

tentang keselamatan kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya Bangun (2012). Artinya semakin tinggi tingkat K3, maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Lion Metal Works Tbk. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika para teknisi atau karyawan menerapkan K3 dengan baik yaitu salah satunya dengan memakai alat perlindungan diri (APD) dengan patuh maka akan menjamin keselamatan para teknisi atau karyawan sehingga dapat terwujudnya kinerja yang baik. Adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat mendorong kinerja teknisi.