

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN ATASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRASOFT COMPUTER CENTER (MITCOM)**

Khozin Yuliana<sup>1</sup>, Anita B. Wandanaya<sup>2</sup>, Wahyu Hidayat<sup>3</sup>

1.2.3STMIK Raharja, Tangerang  
khozinyuliana@gmail.com

## *Abstract*

*In the implementation of organizational tasks, the aspect of productivity is the most important aspect in order to achieve organizational goals. Increased productivity will be realized if all employees as human resources dilingkungannya have a sense of having the organization and love his job. Thus every employee in an organization is always encouraged to make improvements to the workings in order to achieve results better. Every organization needs management activities. Management is the most important element in moving members of the organization. Management can be said of the life of the organization, because it makes all the elements of the organization perform its function. Management in moving the organization is very dependent on the performance of human resources it has. The organization's success in achieving its goals depends largely on the ability of the leadership and performance of human resources in its environment. In other words, organizational behavior is strongly influenced by the behavior of leaders and staff / implementers as human resources organizers drive. There are other factors that influence employee performance such as work motivation, supervision from superiors and completeness of work facilities as a supporting element. In fact, the performance and motivation of PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) employees is not optimal. Another factor that affects employee performance is the supervision of the direct supervisor. Supervision is crucial to the success of a job. Therefore in this Journal, will be disclosed mutual relationship between work motivation and supervision from boss with employee performance of PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM).*

*Keywords: Work Motivation, Supervisory Supervision, Employee Performance, MITCOM*

## **Abstrak**

Dalam pelaksanaan tugas organisasi, maka aspek produktivitas merupakan aspek yang terpenting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas akan terwujud apabila semua karyawan sebagai sumber daya manusia dilingkungannya mempunyai rasa memiliki organisasi dan mencintai pekerjaannya. Dengan demikian setiap karyawan dalam suatu organisasi selalu terdorong untuk melakukan perbaikan-perbaikan cara kerja agar pencapaian hasil menjadi lebih baik. Setiap organisasi memerlukan kegiatan manajemen. Manajemen merupakan unsur terpenting dalam menggerakkan anggota organisasi. Manajemen dapat dikatakan kehidupan organisasi, karena membuat semua unsur organisasi menjalankan fungsinya. Manajemen dalam menggerakkan organisasi sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan pimpinan dan kinerja sumberdaya manusia di lingkungannya. Dengan kata lain perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku para pimpinan dan staf/ pelaksana sebagai sumber daya manusia penggerak organisasi. Ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan seperti Motivasi kerja, Pengawasan dari atasan dan kelengkapan sarana sebagai unsur penunjang. Dalam kenyataannya kinerja dan motivasi karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) cenderung belum optimal. Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah pengawasan dari atasan langsung. Pengawasan merupakan yang sangat menentukan bagi keberhasilan suatu pekerjaan. Oleh karena itu dalam Jurnal ini, akan diungkapkan hubungan timbal balik antara Motivasi kerja dan Pengawasan dari Atasan dengan Kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM).

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, Pengawasan Atasan, Kinerja karyawan, MITCOM

## PENDAHULUAN

PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah Perusahaan swasta nasional yang berdiri sejak tahun 1991 di Tangerang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang computer yaitu menyediakan Hardware, Software, System maintenance, Networking, Training, Internet, dan Sistem kemitraan.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas akan terwujud apabila semua karyawan sebagai sumber daya manusia dilingkungkannya mempunyai rasa memiliki organisasi dan mencintai pekerjaannya.

Demikian pula kondisi PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) dalam usaha mencapai tujuannya, sangat dipengaruhi oleh perilaku pimpinan dan para karyawannya. Keikutsertaan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu diatur dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan dan fungsi masing-masing.

Apabila kondisi seperti demikian dapat berlangsung secara efektif dan efisien di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) maka kinerja organisasi sudah baik.

Dalam kenyataannya kondisi seperti itu belum terwujud secara maksimal, karena masih ada faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan seperti Motivasi kerja, Pengawasan dari atasan dan kelengkapan sarana kerja sebagai unsur penunjang.

Pimpinan di lingkungan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) harus berperan aktif dalam membangkitkan motivasi bagi anak buahnya. Dalam kenyataannya kinerja dan motivasi karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) cenderung belum optimal.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis : (1). Kondisi motivasi kerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (2) Kondisi pelaksanaan pengawasan dari atasan terhadap para bawahan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (3). Kondisi kinerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (4). Korelasi/hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (5). Korelasi/hubungan antara pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (6). Korelasi/hubungan antara motivasi kerja dengan pengawasan dari atasan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM), (7).

Korelasi/hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM)

## KAJIAN TEORI

### A. Motivasi kerja

Motivasi menurut Vroom<sup>6</sup> (dalam Kreitner & Kinicki 2007 : 247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Morgan (1986 : 303) motivasi diartikan sebagai “ untuk mendorong dan menekan dengan kuat “ yang akan muncul. Menurut Vroom motivasi adalah hasil dari tiga komponen yaitu :

- 1) *Valence*  
*Valence* mengacu pada kekuatan preferensi seseorang untuk memperoleh imbalan. Ini merupakan ungkapan kadar keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seseorang lebih suka tidak mendapatkan suatu hasil ketimbang memperolehnya, valensi hasil itu negatif. Apabila seseorang tidak menaruh perhatian pada suatu hasil, valensinya 0. Jenjang valensi itu secara keseluruhan beranjak dari -1 sampai dengan +1.
- 2) *Expectancy*  
*Expectancy* (harapan) adalah kadarkuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Harapan dinyatakan sebagai kemungkinan (*probability*) perkiraan pegawai tentang kadar sejauh mana prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang dilakukakan.
- 3) *Instrumentality*  
*Instrumentality* menunjukkan keyakinan pegawai bahwa akan memperoleh suatu imbalan apabila tugas dapat diselesaikan.

### B. Pengawasan Dari Atasan

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang, 1996 :127) yang dibandingkan dan diukur berdasarkan

kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005 : 89).<sup>3</sup>

### C. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkat di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut.<sup>6</sup>

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Mitrasoft Computer Center ( MITCOM ) yang berjumlah 415 orang.

Dalam penelitian ini sampel diambil secara acak (random), sejumlah 45 (lima belas) Karyawan atau 10,84% dari populasi. Sampel bersifat representatif karena mewakili dari 5 (lima) karakteristik berdasarkan proporsi, jabatan, golongan, jenis kelamin dan unit kerja. Teknik pengambilan sampel yang demikian itu disebut "Teknik sampling secara acak (random) secara proporsional" (proporsional stratified random sampling).<sup>2</sup>

### B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan. Oleh karena itu yang dipergunakan adalah metode penelitian *Deskripsi* dengan *teknik survei* dan berbentuk *studi korelasi*.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian berbentuk *kuesioner* (daftar pertanyaan) yang disampaikan kepada sampel (karyawan) sebagai responden. Kuesioner tersebut harus diisi oleh responden secara jujur. Pengisian kuesioner oleh responden dengan cara memberi tanda kali (X) pada salah satu huruf di depan alternatif jawaban yang menjadi pilihan responden. Pilihan jawaban terdiri dari 5 (lima) alternatif yaitu :

- a. sangat setuju
- b. setuju
- c. ragu
- d. tidak setuju
- e. sangat tidak setuju

Tujuan kuesioner (daftar pertanyaan) adalah untuk menghimpun data atau informasi variabel penelitian yang terdiri atas motivasi kerja Karyawan, pengawasan dari atasan dan kinerja karyawan. Setiap instrumen mengungkapkan indikator sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja
  - a. Pemenuhan kebutuhan
  - b. Kepuasan dalam bekerja
  - c. Pencapaian tujuan
  - d. Penghargaan
2. Pengawasan Dari Atasan
  - a. Tindakan koreksi
  - b. Penemuan penyimpangan
  - c. Pemantauan
  - d. Evaluasi dan pengendalian
3. Kinerja Karyawan
  - a. Efektivitas dan efisiensi kerja
  - b. Wewenang dan tanggung jawab
  - c. Disiplin kerja
  - d. Keahlian/skill

### D. Rencana Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis dengan teknik kuantitatif. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengawasan dari atasan ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Dengan menggunakan data kuantitatif dari hasil kuesioner tersebut berarti prediksi harus dilakukan dengan mempergunakan perhitungan atau rumus statistik yang relevan.<sup>4</sup> Analisis yang dilakukan pada dasarnya terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu analisis tahap I, analisis tahap II, dan analisis tahap III.

### Analisis tahap I

Analisis tahap I dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja, pengawasan dari atasan, dan kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center ( MITCOM ) . Analisis tahap I diawali dengan membuat tabel rekapitulasi data tentang Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Pengawasan dari atasan (X<sub>2</sub>), dan Kinerja karyawan (Y).penilaian terhadap jawaban responden menggunakan skala Likert, sebagai berikut :

1. Sangat setuju (SS) = nilai 5
2. Setuju (S) = nilai 4
3. Ragu (R) = nilai 3
4. Tidak setuju (TS) = nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = nilai 1

Atas dasar jumlah nilai dari masing-masing responden kemudian diambil rentang nilai yaitu antara nilai terendah dan nilai tertinggi. Selanjutnya dihitung kelas interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$\text{Kelas interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{1}$
--

Keterangan : I = angka harus ganjil (3, 5, atau 7 dst.). setelah kelas interval diketahui, lalu dibuat tabel (dengan interval, lalu untuk menghitung tendensi sentral dari sebaran nilai digunakan

No. Sampel	X <sub>1</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>y</sub>

Kemudian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, dengan variabel Y dilakukan perhitungan korelasi

$r_{X_1Y} = \frac{N \sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_1^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$
--

perhitungan (X) dengan rumus sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum \bar{X}}{N}$$

Keterangan :

$\bar{X}$  = Mean (nilai rata-rata)

$\sum \bar{X}$  = Jumlah skor

N = Jumlah sampel

Setelah Mean diketahui, kemudian berapa jumlah prosentase nilai distribusi (%f) yang berada dibawah Mean (nilai rata-rata) dan diatas nilai rata-rata. Besarnya prosentase dibawah nilai rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja rendah. Demikian juga besar prosentase di atas nilai rata-rata menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi. Dengan cara dan rumus yang sama juga dilakukan perhitungan untuk mengetahui bagaimana pengawasan yang dilakukan dari atasan dan bagaimana pula kondisi kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) Untuk itu sebaran nilai berdasarkan kelas interval akan dibuat grafiknya.

### Analisis Tahap II

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi positif yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel independen kinerja karyawan (Y). Selanjutnya perlu dibuatkan tabel persiapan korelasi antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

sedherhana melalui korelasi Product Moment dari pearson sebagai berikut<sup>6</sup>:

Dengan cara dan rumus yang sama juga dilakukan perhitungan koefisien korelasi ( $r_{X_1Y}$ ) untuk mengetahui apakah ada korelasi positif yang signifikan antara variabel independen pengawasan dari atasan ( $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) serta koefisien korelasi ( $r_{X_1X_2}$ ) untuk mengetahui hubungan atau korelasi sesama variabel kriterium, yaitu motivasi kerja karyawan (variabel  $X_1$ ) dengan pengawasan dari atasan (variabel  $X_2$ ). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{XY}$ ) kemudian dibandingkan dengan skala kekuatan hubungan menurut Guil Ford sebagai berikut:

- $> 0,20$  = tidak ada korelasi
- $0,20 - 0,40$  = korelasi rendah
- $0,40 - 0,70$  = korelasi sedang
- $0,70 - 0,90$  = korelasi sangat tinggi
- $1,00$  = korelasi sempurna

#### Analisis Tahap III

Analisa tahap III dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara variabel independen motivasi kerja karyawan (variabel  $X_1$ ) dan pengawasan dari atasan (variabel  $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan (variabel  $Y$ ).

Untuk kepentingan ini perlu dibuat tabel persiapan korelasi ganda sebagai berikut:

No. Sampel	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> Y	X <sub>2</sub> Y	X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	Y <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>

#### Keterangan:

X<sub>1</sub> = Variabel motivasi kerja karyawan

X<sub>2</sub> = Variabel pengawasan dari atasan

Y = Variabel kinerja karyawan

Untuk menghitung koefisien ganda digunakan rumus sebagai berikut<sup>1</sup>:

$$R_{12} = \sqrt{\frac{r_{01}^2 + r_{02}^2 - 2r_{01}r_{02}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

#### Keterangan :

Simbol  $R_{012}$  = Koefisien korelasi ganda

Simbol 0 = Variabel predictor Y

Simbol 1 = Variabel kriterium pertama atau X<sub>1</sub>

Simbol 2 = Variabel kriterium kedua atau X<sub>2</sub>

Dari rumus korelasi ganda tersebut perlu dilakukan terlebih dahulu perhitungan korelasi tunggal (sederhana) antara variabel prediktor (Y) dengan variabel kriterium (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dan antara sesama variabel kriterium (X<sub>1</sub> dengan X<sub>2</sub>) dengan rumus korelasi sederhana.

#### E. Hipotesis

Hipotesis dalam suatu penelitian merupakan suatu jawaban sementara terhadap suatu masalah, yang kebenarannya masih harus diuji. Sehubungan dengan penelitian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

1. - H<sub>01</sub> : Tidak terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi

kerja dengan kinerja karyawan.

- H<sub>a1</sub> : Terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

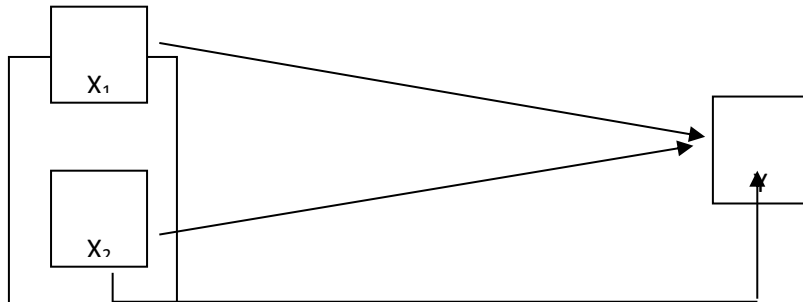
2. - H<sub>02</sub> : Tidak terdapat korelasi atau hubungan antara pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan.

- H<sub>a2</sub> : Terdapat korelasi atau hubungan antara pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan.

3. - H<sub>03</sub> : Tidak terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan pengawasan dari atasan.

- H<sub>a3</sub> : Terdapat korelasi atau hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengawasan dari atasan.

4. -  $H_{04}$  : Tidak terdapat korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan. antara motivasi kerja dan pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan. Korelasi masalah sebagai kerangka berfikir
- $H_{a4}$  : Terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan



Keterangan:  
 X<sub>1</sub> = Motivasi kerja karyawan  
 X<sub>2</sub> = Pengawasan dari atasan  
 Y = Kinerja karyawan

45karyawan) mempunyai 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu:  
 1. Motivasi kerja karyawan  
 2. Pengawasan dari atasan  
 3. Kinerja karyawan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Maka diperoleh data sebagai berikut (tabel nilai jawaban responden terlampir)

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disampaikan kepada responden (sebanyak  
 Nilai terendah : 35  
 Nilai Tertinggi : 56

**1. Motivasi Kerja**  
 Atas dasar kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa :

Maka kelas intervalnya : 
$$= \frac{56 - 35}{3} = \frac{21}{3} = 7$$

Tabel 1. Sebaran Nilai Motivasi Kerja Karyawan

No.	Kelas Interval	F	Prosentase (%)
1.	35 – 37	4	8,89
2.	38 – 40	5	11,12
3.	41 – 43	7	15,55
4.	Mean 44 – 46	10	22,23
5.	47 – 49	14	31,11
6.	50 – 52	2	4,44
7.	53 – 56	3	6,66
	Jumlah	45	100

Mean ( $\bar{X}$ ) 
$$= \frac{\sum X_1}{N} = \frac{2023}{45} = 44,95$$

Prosentase di bawah rata-rata 
$$= \frac{4 + 5 + 7}{45} \times 100\% = 35,55\%$$

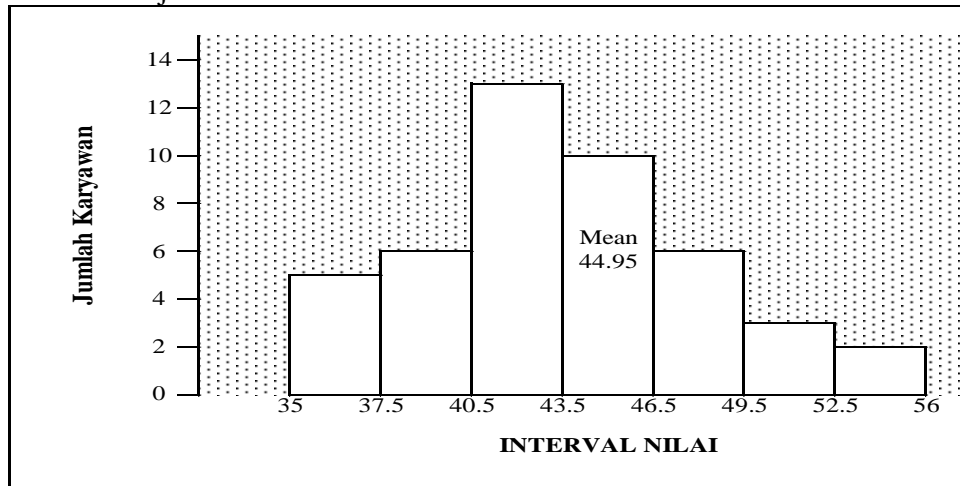
$$\text{Prosentase di atas rata-rata} = \frac{\quad}{45} \times 100\% = 22,22\%$$

$$\text{Prosentase di daerah rata-rata} = \frac{14 + 2 + 3}{45} \times 100\% = 42,22\%$$

Atas dasar perhitungan tersebut dapat diketahui motivasi kerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah tinggi, yaitu dengan mean 44,95, dan 35,55%

di antaranya motivasi kerjanya dibawah rata-rata, serta 42,22% di antaranya motivasi kerjanya di atas rata-rata.

Grafik I : Motivasi Kerja



Berdasarkan skor dari nilai rata-rata berarti kondisi motivasi kerja di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah tinggi.

Dari tabel perhitungan korelasi antara variabel  $X_1$  (motivasi Kerja) dengan  $Y$  (Kinerja Karyawan) maka dapat di hitung koefisien korelasinya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{X_1Y} &= \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{45 (78191) - (2003)(1752)}{\sqrt{\{45(90159) - (2003)^2\} \{45(68602) - (1752)^2\}}} \\
 &= \frac{3518595 - 3509256}{\sqrt{(4057155 - 4012009) (3087090 - 3069504)}} \\
 &= \frac{9345}{\sqrt{(45146)(17586)}} = \frac{9345}{\sqrt{793937556}} = \frac{9345}{28176,89756} \\
 &= \mathbf{0,3316}
 \end{aligned}$$

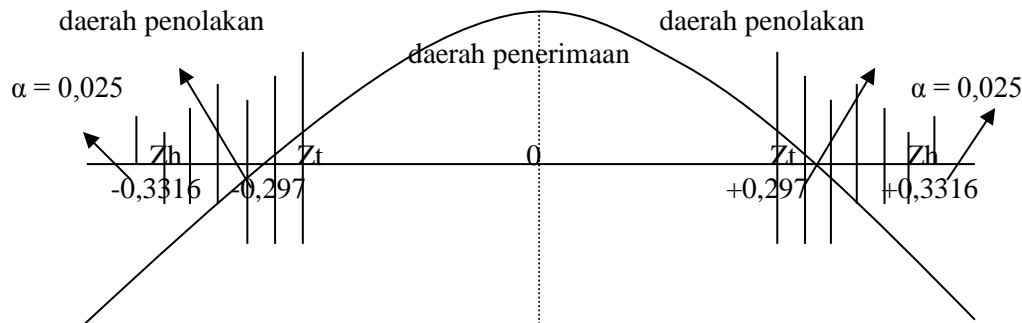
## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji dua pihak (two tail test) dan menggunakan tingkat kepercayaan (signifikan) 95% atau alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Untuk uji dua pihak, maka tarap signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dibagi 2,

$$\begin{aligned} H_{01} \text{ diterima} &= -0,297 \leq z_h \leq +0,297 \\ H_{a2} \text{ ditolak} &= z_h > +0,297 \\ &= z_h < -0,297 \end{aligned}$$

sehingga posisi kanan dan kiri masing-masing alpha sebesar 0,025. Dengan menetapkan derajat kebebasan atau degree of freedom ( $df$ ) dengan rumus ( $n-1$ ), maka indeks tabel korelasi product moment yaitu sebesar = 0,297.

Kriteria Pengujian.



**Karena Z hitung (0,3316) > Z tabel (0,297), maka  $H_{01}$  ditolak, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan**

## Regresi

Perhitungan regresi sederhana digunakan rumus:

$$\hat{y} = a + bx_1$$

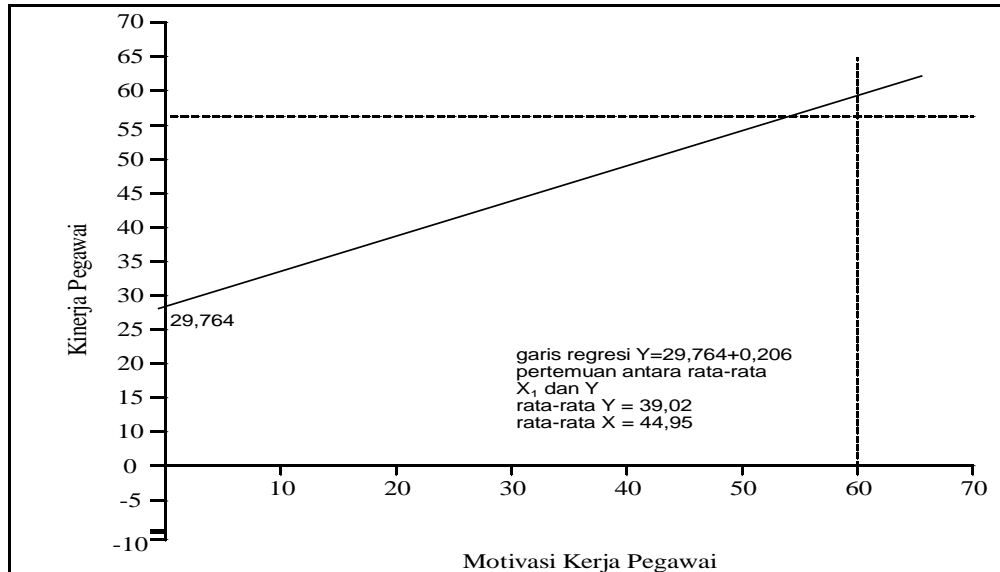
$$\begin{aligned} \text{sedang } b &= \frac{N \sum x_1 Y - (\sum x_1)(\sum Y)}{N \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2} \\ &= \frac{45 (78191) - (2003)(1752)}{\{45(90159) - (2003)^2\}} \\ &= \frac{3518595 - 3509250}{4057155 - 4012009} \\ &= \frac{9345}{45146} = \mathbf{0,206} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \sum x_1}{N} \\ &= \frac{1.752 - 0,206 (2003)}{45} = \frac{1.752 - 412,618}{45} \\ &= \frac{1339,382}{45} = \mathbf{29,764} \end{aligned}$$



Pertemuan regresinya menjadi  $Y = 29,764 + 0,206 X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan 1 (satu) unit motivasi kerja akan diikuti kenaikan 0,206 unit kinerja i Karyawan.

Grafik 2. Garis Regresi Nilai Motivasi Kerja Karyawan dan Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan.



### Determinasi

Jika dilihat kekuatan hubungan antara motivasi kerja Karyawan (variabel  $X_1$ ) dengan kinerja Karyawan koefisien korelasi 0,3316 termasuk korelasi sangat tinggi dengan mengkuadratkan  $(r_{X_1 Y_2})$  tersebut dapat diketahui kekuatan hubungannya, yakni  $(0,3316)^2 = 0,1098$  dan dikalikan 100% berarti 10,98% ini berarti variabel dependen (kinerja karyawan) dapat di determinasi sebesar 10,98% Nilai terendah untuk variabel pengawasan = 35  
 Nilai tertinggi untuk variabel pengawasan = 47

oleh variabel independen (motivasi kerja karyawan) atau kinerja karyawan yang dicapai sebesar 10,98% adalah karena variabel motivasi kerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 89,02,05% adalah variabel lain.

### 2. Pengawasan dari atasan

Atas dasar kuesioner yang dibagikan kepada 45 (empat puluh lima) responden dapat diketahui bahwa :

Sehingga kelas intervalnya

$$= \frac{47 - 35}{3} = \frac{12}{3} = 4$$

Interval = 3

Tabel 2. Sebaran Nilai Pengawasan dari Atasan

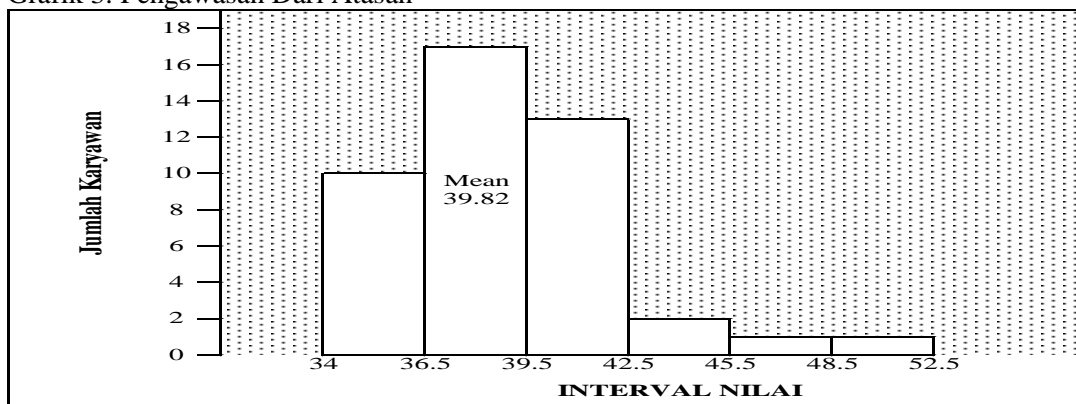
No.	Kelas Interval	F	Prosentase (%)
1. 2. 3.	Mean 35 – 38	14	31,11
	39 – 42	26	57,78
	43 – 47	5	11,11
	Jumlah	45	100

$$\begin{aligned} \text{Mean } (\bar{X}) &= \frac{\sum X_2}{N} = \frac{1792}{45} = 39,82 \\ \text{Prosentase di bawah rata-rata} &= \frac{14}{45} \times 100\% = 31,11\% \\ \text{Prosentase diatas rata-rata} &= \frac{5}{45} \times 100\% = 11,11\% \\ \text{Prosentase di daerah rata-rata} &= \frac{26}{45} \times 100\% = 57,78\% \end{aligned}$$

Atas perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan di PT. Mitrosoft Computer Center (MITCOM) adalah rendah yaitu dengan mean (rata-rata) =

39,82 dan 11,11% diantaranya pengawasan dari atasan di atas rata-rata, serta 31,11% di antaranya pengawasan dari atasan di bawah rata-rata.

Grafik 3. Pengawasan Dari Atasan



Berdasarkan skor dari nilai rata-rata berarti kondisi pengawasan indeks tabel koreksi dapat diketahui pada tabel korelasi product moment, yaitu dari atasan di PT. Mitrosoft Computer Center (MITCOM) adalah tinggi.

Dari tabel perhitungan korelasi antara variabel  $X_2$  (pengawasan dari atasan) dengan variabel  $Y$  (kinerja karyawan) maka dapat dihitung koefisien korelasinya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{X_2Y} &= \frac{N \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{45 (69837) - (1792)(1752)}{\sqrt{\{45(71640) - (1792)^2\} \{45(68602) - (1752)^2\}}} \\ &= \frac{3142665 - 3139584}{\sqrt{\{45(71640) - (1792)^2\} \{45(68602) - (1752)^2\}}} \end{aligned}$$

$$= \frac{\sqrt{(3223800 - 3211264)(3087090 - 3069504)}}{\sqrt{(12536)(17586)}} = \frac{3081}{\sqrt{220458096}} = \frac{3081}{14847,83136} = 0,2075$$

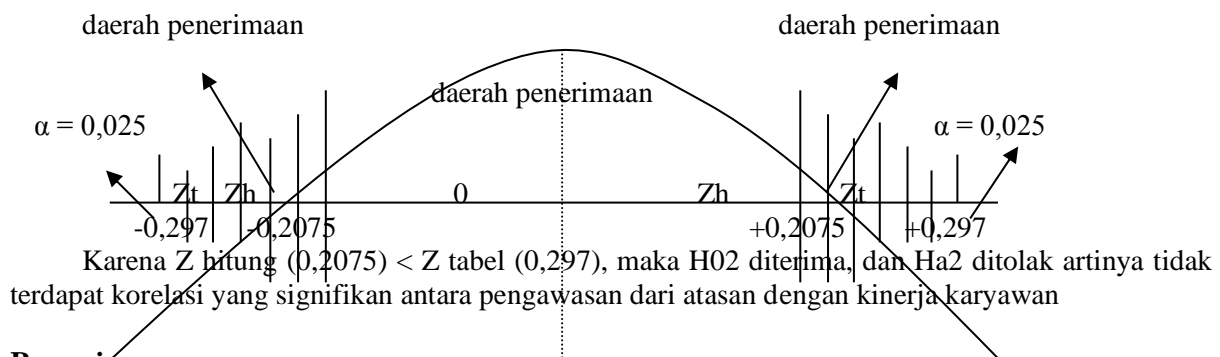
### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji 2 pihak (two tail test) dan menggunakan tingkat kepercayaan (signifikansi) 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Untuk uji 2 (dua) pihak maka taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dibagi 2, sehingga posisi kanan dan kiri

masing-masing  $\alpha$  sebesar = 0,025. Dengan menetapkan derajat kebebasan atau degree of freedom ( $df$ ) dengan rumus  $(n - 1)$ , maka indeks tabel koreksi dapat diketahui pada tabel korelasi product moment, yaitu sebesar 0,297.

Kriteria Pengujian

$$\begin{aligned} H_{02} \text{ diterima} &= -0,297 \leq z_h \leq +0,297 \\ H_{a2} \text{ ditolak} &= z_h > +0,297 \\ &= z_h < -0,297 \end{aligned}$$



### Regresi

Perhitungan regresi sederhana digunakan rumus :

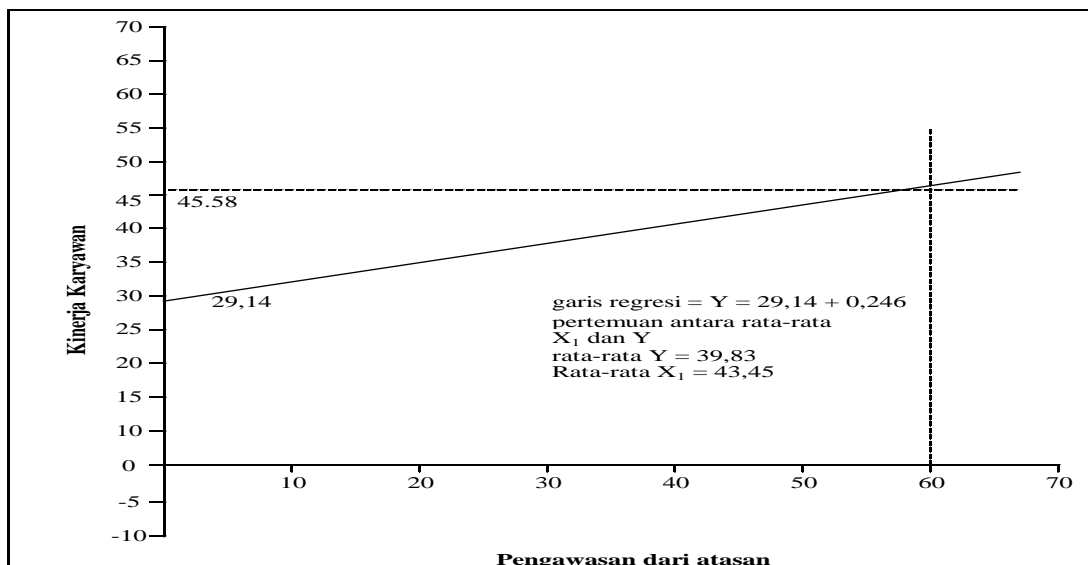
$$\hat{y} = a + bx_2$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{N \sum x_2 Y - (\sum x_2)(\sum Y)}{N \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \\ &= \frac{45(69837) - (1792)(1752)}{\{45(71640) - (1792)^2\}} \\ &= \frac{3142665 - 3139584}{3223800 - 3211264} \\ &= \frac{3081}{12536} = 0,246 \\ a &= \frac{\sum Y - b \sum x_2}{N} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{1752 - 0,246 (1792)}{45} \\
&= \frac{1752 - 440,832}{45} \\
&= \frac{1311,168}{45} \\
&= \mathbf{29,14}
\end{aligned}$$

Persamaan regresinya menjadi  $Y = 29,14 + 0,246 X_2$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu)

unit pengawasan dari atasan akan diikuti oleh kenaikan 0,246 unit kinerja karyawan. Grafik 4. Garis Regresi Nilai Pengawasan Dari Atasan dan Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan.



### Determinasi

Jika dilihat kekuatan hubungan antara pengawasan dari atasan (variabel  $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (variabel  $Y$ ) berdasarkan kriteria dari Guilford koefisien korelasi 0,2075 termasuk korelasi sedang. Dengan mengkuadratkan korelasi ( $r_{X_2Y_2}$ ) tersebut dapat diketahui kekuatan hubungannya, yaitu  $(0,2075)^2 = 0,043$  dan dikalikan 100% menjadi 4,3 % ini berarti variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dideterminasi sebesar 4,3 %

oleh variabel independen (Pengawasan dari Atasan) atau kinerja karyawan yang dicapai sebesar 4,3 % adalah karena variabel pengawasan dari atasan, sedangkan sisanya sebesar 95,7 % adalah pengaruh variabel lain.

### 3. Kinerja Karyawan

Atas dasar kuesioner yang disampaikan kepada 45 (empat puluh lima) responden dapat diketahui bahwa :

Nilai terendah untuk variabel kinerja karyawan = 34

Nilai tertinggi untuk variabel kinerja karyawan = 46

$$\text{Sehingga kelas intervalnya : } \frac{46 - 34}{3} = \frac{12}{3} = 4 \text{ menjadi } 3$$

Interval = 3

Tabel 1. Sebaran Nilai Kinerja Karyawan

No.	Kelas Interval	f	Prosentase (%)
1.	34 – 38	21	46,67
2.	39 – 42	18	40
3.	43 – 46	6	13,33
	Jumlah	45	100

$$\text{Mean } (\bar{X}) = \frac{\Sigma Y}{N} = \frac{1752}{45} = 38,93$$

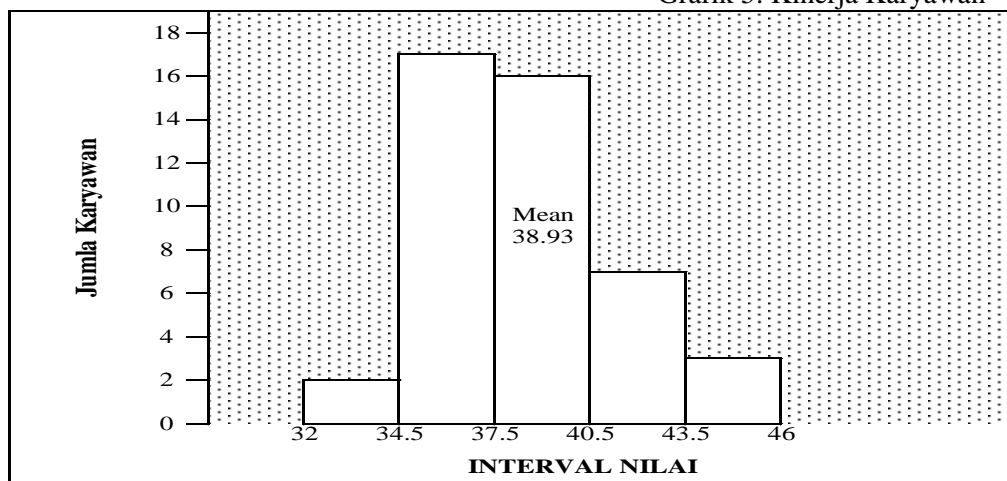
$$\text{Prosentase di bawah rata-rata (mean)} = \frac{21}{45} \times 100\% = 46,67\%$$

$$\text{Prosentase di atas rata-rata (mean)} = \frac{6}{45} \times 100\% = 13,33\%$$

Atas dasar perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah tinggi, dengan nilai Mean 38,93.

Karyawan yang kinerjanya dibawah rata-rata adalah terbesar 46,67% dan karyawan yang kinerjanya diatas rata-rata hanya sebesar 13,33%.

Grafik 5. Kinerja Karyawan



Berdasarkan skor dari nilai rata-rata berarti kondisi kinerja karyawan di PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah rendah.

Korelasi tunggal antara sesama variabel kriterium (variabel  $X_1$  yaitu motivasi kerja karyawan dengan variabel  $X_2$  yaitu pengawasan dari atasan) adalah sebagai berikut :

$$r_{X_1 X_2} = \frac{N \Sigma X_1 X_2 - (\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{\sqrt{\{N \Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2\} \{N \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}}}$$

$$= \frac{45 (80013) - (2003)(1792)}{\sqrt{\{45 \Sigma X_1^2 - (2003)^2\} \{45 \Sigma X_2^2 - (1792)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
& \sqrt{\{45(90159) - (2003)^2\}\{45(71640) - (1792)^2\}} \\
&= \frac{3600585 - 3589376}{\sqrt{(4057155 - 4012009)(3223800 - 3211264)}} \\
&= \frac{11209}{\sqrt{(45146)(12536)}} = \frac{11209}{\sqrt{565950256}} = \frac{11209}{23789,7} \\
&= \mathbf{0,47}
\end{aligned}$$

### Uji Hipotesis

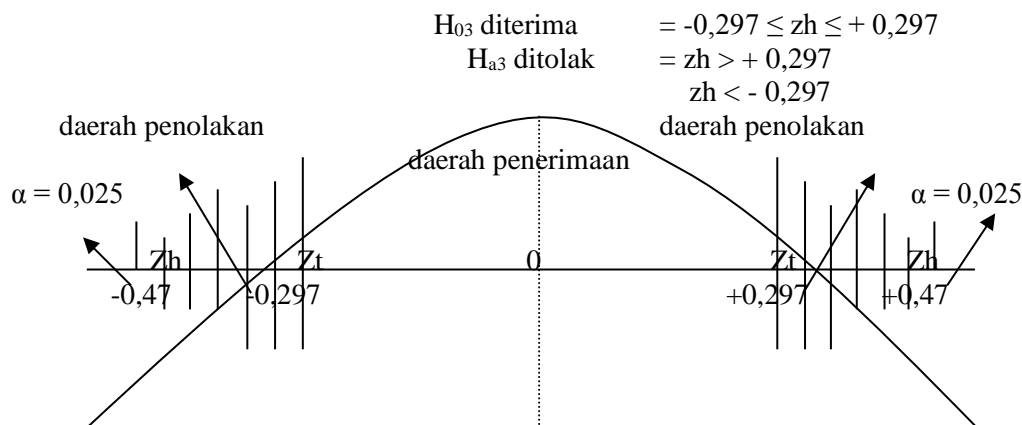
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan (signifikansi) 95% atau alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Untuk uji dua pihak,

Dengan menetapkan derajat kebebasan atau degree of freedom ( $\alpha f$ ) dengan rumus ( $n - 1$ ), maka indeks tabel koreksi dapat diketahui

maka taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dibagi 2, sehingga kanan kiri masing-masing alpha ( $\alpha$ ) sebesar = 0,025.

pada tabel korelasi product moment, yaitu sebesar = 0,297.

Kriteria Pengujian



Karena Z hitung (0,47) > Z tabel (0,297), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan pengawasan dari atasan.

### Regresi

Perhitungan regresi sederhana digunakan rumus :

$$\hat{y} = a + bx_1$$

$$\begin{aligned}
\text{sedang } b &= \frac{N \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \\
&= \frac{45(80013) - (2003)(1792)}{\{45(90159) - (2003)^2\}} \\
&= \frac{3600585 - 3589376}{\dots}
\end{aligned}$$

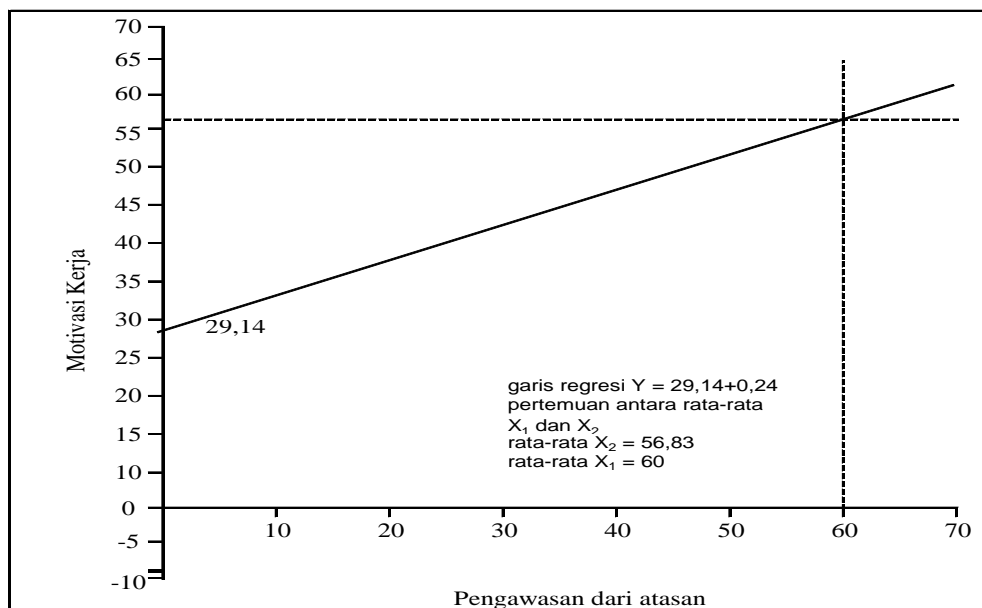
$$= \frac{4057155 - 4012009}{45146} = 0,24$$

$$a = \frac{\sum x_2 - b\sum x_1}{N} = \frac{1792 - 0,24(2003)}{45} = \frac{1792 - 480,72}{45} = \frac{1311,28}{45} = 29,14$$

Persamaan regresinya menjadi  $Y = 29,14 + 0,24 X$ .

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan 1 (satu) unit motivasi kerja akan diikuti dengan kenaikan 0,24 unit pengawasan dari atasan.

Grafik 6. Garis Regresi Nilai Motivasi Kerja Karyawan dan Nilai Rata-rata Pengawasan Dari Atasan.



### Determinasi

Jika dilihat kekuatan hubungan antara motivasi kerja karyawan (variabel  $X_1$ ) dengan pengawasan dari atasan (variabel  $X_2$ )

berdasarkan kriteria dari Guilford, koefisien korelasi 0,47 termasuk korelasi yang rendah. Dengan mengkuadratkan ( $r^2$ ) tersebut dapat diketahui kekuatannya, yaitu

$(0,47)^2 = 0,22$  dan dikalikan 100% menjadi 22 %. Hal ini berarti variabel motivasi kerja Karyawan dapat determinasi sebesar 22 % oleh variabel pengawasan dari atasan atau variabel motivasi kerja karyawan yang dicapai sebesar 22 % adalah karena variabel pengawasan dari atasan sedangkan sisanya sebesar 78 % adalah pengaruh variabel lain.

**Korelasi Ganda**

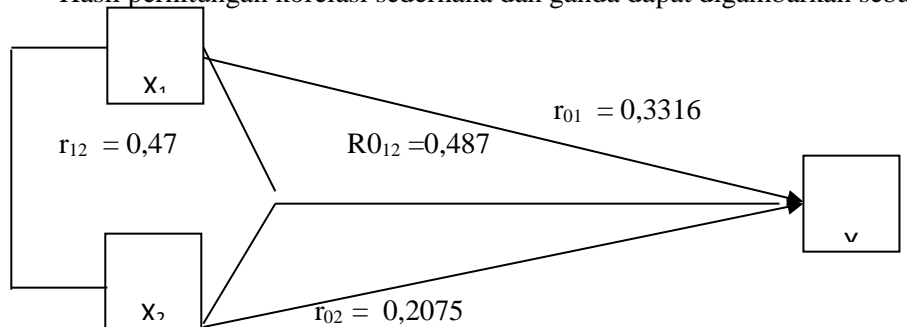
Berdasarkan data yang terkumpul untuk setiap variabel dan setelah dihitung korelasi sederhananya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R_{0,12} &= \sqrt{\frac{r_{01}^2 + r_{02}^2 - 2r_{01}r_{02}r_{12}}{1 - r_{12}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,3316)^2 + (0,2075)^2 - (0,3316 \times 0,2075 \times 0,47)}{1 - (0,47)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,1099 + 0,043 - 0,032}{1 - 0,2209}} \\
 &= \sqrt{0,1849 / 0,7791} = \sqrt{0,2373} = 0,487
 \end{aligned}$$

1. Korelasi antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan,  $r_{01} = 0,3316$ .
2. Korelasi antara pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan,  $r_{02} = 0,2075$ .
3. Korelasi antara sesama variabel kriterium, motivasi kerja karyawan dengan pengawasan dari atasan  $r_{12} = 0,47$ .

Berdasarkan data tersebut maka koefisien korelasi ganda antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan dapat dihitung sebagai berikut :

Hasil perhitungan korelasi sederhana dan ganda dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari perhitungan tersebut ternyata besarnya korelasi ganda R harganya lebih besar dari korelasi individual  $r_{X_1Y}$  dan  $r_{X_2Y}$ .

**Uji Hipotesis**

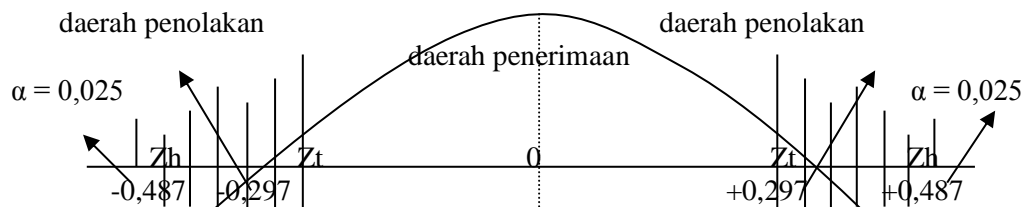
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji 2 pihak (two tail test) dan menggunakan tingkat kepercayaan (signifikan) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

Untuk uji dua pihak maka taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dibagi 2, sehingga posisi kanan dan kiri masing-masing  $\alpha = 0,025$ . Dengan menetapkan derajat kebebasan atau degree of freedom ( $\alpha f$ ) dengan rumus  $(n-1)$ , maka indeks tabel korelasi dapat diketahui pada tabel korelasi moment, yaitu sebesar = 0,297.

Kriteria

$$\begin{aligned}
 H_{01} \text{ diterima} &= -0,297 \leq zh \leq + 0,297 \\
 H_{a2} \text{ ditolak} &= zh > + 0,297 \\
 &zh < - 0,297
 \end{aligned}$$





Karena Z hitung (0,487) > Z tabel (0,297) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan.

### Regresi Ganda

Perhitungan regresi ganda digunakan rumus :

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Perhitungan skor rata-rata :

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{N} = \frac{1752}{45} = \mathbf{38,93}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X_1}{N} = \frac{2003}{45} = \mathbf{44,51}$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\Sigma X_2}{N} = \frac{1792}{45} = \mathbf{39,82}$$

Perhitungan

$$\begin{aligned} \Sigma Y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \\ &= 68602 - \frac{(1752)^2}{45} \\ &= 68602 - \frac{3069504}{45} \\ &= 68602 - 68211.2 \\ &= \mathbf{390,8} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma X_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} \\ &= 90159 - \frac{(2003)^2}{45} \end{aligned}$$

$$= 90159 - \frac{4012009}{45}$$

$$= 90159 - 89155,75$$

$$= \mathbf{1003,24}$$

$$\Sigma X_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N}$$

$$= 71640 - \frac{(1792)^2}{45}$$

$$= 71640 - \frac{3211264}{45}$$

$$= 71640 - 71361,42$$

$$= \mathbf{278,58}$$

$$\Sigma X_1 Y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1) (\Sigma Y)}{N}$$

$$= 78191 - \frac{(2003) (1752)}{45}$$

$$= 78191 - \frac{3509256}{45}$$

$$= 78191 - 75983,46$$

$$= \mathbf{207,54}$$

$$\Sigma X_2 Y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2) (\Sigma Y)}{N}$$

$$= 69837 - \frac{(1792) (1752)}{45}$$

$$= 69837 - \frac{3139584}{45}$$

$$\begin{aligned}
&= 69837 - 69768,53 \\
&= \mathbf{68,47} \\
\Sigma X_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1) (\Sigma X_2)}{N} \\
&= 80013 - \frac{(2003) (1792)}{45} \\
&= 80013 - \frac{3589376}{45} \\
&= \mathbf{79763,9} \\
b_1 &= \frac{(\Sigma X_2^2) (\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_1 X_2) (\Sigma X_2 Y)}{(\Sigma X_1^2) (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} \\
&= \frac{(71640) (69837) - (80013) (69837)}{(90159) (71640) - (80013)^2} \\
&= \frac{5003122680 - 5587867881}{6458990760 - 6402080169} \\
&= \frac{-584745201}{56910591} = \mathbf{-10,27} \\
b_2 &= \frac{(\Sigma X_1^2) (\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1 X_2) (\Sigma X_1 Y)}{(\Sigma X_1^2) (\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_1 X_2)^2} \\
&= \frac{(90159) (78191) - (80013) (78191)}{(90159) (71640) - (80013)^2} \\
&= \frac{7049622369 - 6256296483}{6458990760 - 6402080169} \\
&= \frac{793325886}{56910591} = \mathbf{13,94} \\
a &= y - b_1 \bar{X}_1 + b_2 \bar{X}_2 \\
&= 38,93 - (-10,27 \times 44,51) + (13,94 \times 39,82) \\
&= 38,93 + 457,12 + 555,1 \\
&= \mathbf{1051,15} \\
Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\
&= 1051,15 - 10,27 X_1 + 13,94 X_2
\end{aligned}$$

Jadi persamaan garis regresi ganda adalah

$$Y = 1051,15 - 10,27 X_1 + 13,94 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) unit Kinerja Karyawan akan diikuti kenaikan 10,27 unit motivasi kerja dan 13,94 unit pengawasan dari atasan.

#### Determinasi

Jika dilihat kekuatan hubungan antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan dengan kinerja karyawan, berdasarkan kriteria dari Guilford, koefisien korelasi ganda sebesar  $= 0,487$  termasuk korelasi yang tinggi. Dengan mengkuadratkan korelasi ( $RO_{12}^2$ ) atau ( $R_{YX_1X_2}^2$ ) tersebut dapat diketahui kekuatan hubungannya, yakni  $(0,487)^2 = 0,237$  dan dikalikan 100 % berarti 23,7 %. Ini berarti variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dideterminasi sebesar 23,7 % oleh variabel independen (motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan), atau kinerja karyawan yang dicapai sebesar 23,7 % tersebut karena variabel motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan. Sedangkan sisanya sebesar 76,3 % adalah pengaruh lain, misalnya kelengkapan sarana kerja, lingkungan kerja/kondisi kerja, prosedur kerja, disiplin kerja dan sebagainya.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil deskripsi dan analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi motivasi kerja karyawan PT. Mitrasoft Computer Center (MITCOM) adalah tinggi yaitu 35,55 % berada di bawah rata-rata, dan 22,22% berada pada mean (rata-rata) sedangkan 42,22 % berada di atas rata-rata.
2. Kondisi pelaksanaan pengawasan dari atasan adalah sedang yaitu 31,11% berada di bawah rata-rata, 57,78% berada pada mean (rata-rata), 11,11% berada di atas rata-rata.
3. Kondisi kinerja karyawan adalah tinggi yaitu 46,67 % berada di bawah rata-rata, 38,93 berada pada mean (rata-rata) dan 13,33 % berada di atas mean (rata-rata).
4. Adanya hubungan atau korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan,

dengan koefisien korelasi ( $r_{X_1Y}$ ) sebesar  $= 0,3316$ . Kekuatan hubungan sebesar 10,98% artinya variabel kinerja karyawan dapat dideterminasi sebesar 10,98% oleh variabel motivasi kerja karyawan.

5. Adanya hubungan atau korelasi positif yang signifikan antara pengawasan dari atasan (variabel  $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (variabel  $Y$ ), dengan koefisien korelasi ( $r_{X_2Y}$ ) sebesar  $0,2075$ . Kekuatan hubungan sebesar 4,3 % artinya variabel kinerja karyawan dapat dideterminasi sebesar 4,3 % oleh variabel pengawasan dari atasan.
6. Adanya hubungan atau korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan pengawasan dari atasan, dengan koefisien korelasi ( $r_{X_1X_2}$ ) sebesar  $0,47$ . Kekuatan hubungan sebesar 22 % artinya variabel motivasi kinerja karyawan dapat dideterminasi sebesar 22 % oleh variabel pengawasan dari atasan.
7. Terdapat hubungan atau korelasi ganda yang signifikan antara motivasi kerja karyawan dan pengawasan dari atasan secara bersama-sama dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi ( $r_{YX_1Y_2}$ ) sebesar  $= 0,487$ . Kekuatan hubungannya adalah sebesar 23,7 %, artinya variabel kinerja karyawan dapat dideterminasi sebesar 23,7 %, oleh variabel motivasi kerja karyawan bersama-sama dengan pengawasan dari atasan.

Persamaan garis regresi ganda adalah

$$Y = 1051,15 - 10,27 X_1 + 13,94 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) unit Kinerja Karyawan akan diikuti kenaikan 10,27 unit motivasi kerja dan 13,94 unit pengawasan dari atasan

#### SARAN :

Dengan hasil diatas maka Pengawasan dari atasan perlu ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Djarwanto, Subagyo Pangesty, *Statistik Edukatif*, BPFE Yogyakarta 2007
- [2] Fasial Sanafiah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rajawali Press, cetakan ketujuh, Jakarta, 2007.
- [3] Herawati, Ni Luh Made dkk. 2016. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7 (2016) : 1953-1980. ISSN : 2337-3067
- [4] Hadari, Nawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Jakarta, 2007.
- [5] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung, 2008
- [6] Setiawan, Kiki Cahaya.2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasional PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islam (PSIKIS) Vol. 1 No. 2

