

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai perbedaan Kinerja karyawan yang sudah menikah dan belum menikah pada PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan listrik diwilayah. PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus diresmikan pada tahun 2016 yang beralamat di Jl. Abri Manunggal Sejahtera Pedukuhan Way Som Desa Kotaagung Kabupaten Tanggamus Lampung, Kode pos 35334. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus. Pemilihan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu semua karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus berjumlah 23 orang karyawan. Dalam penelitian ini deskripsi data digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian antara lain yaitu:

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **1. Umur Responden**

Umur responden dapat dilihat pada karakteristik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
17-30 Tahun	20	87,0%
31-40Tahun	3	13,0%
> 40 Tahun	0	0%
Total	23	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas deskripsi umur responden dapat diketahui bahwa usia karyawan 17-30 tahun sebanyak 20 orang atau 87,0%, usia karyawan 31-40 tahun sebanyak 3 orang atau 13,0% dan usia karyawan > 40 tahun tidak ada atau 0%. Proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia 17-30 tahun sebanyak 20 orang atau 87,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia 17-30 tahun.

## 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dapat dilihat pada karakteristik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	23	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas deskripsi jenis kelamin dapat dilihat bahwa dari 23 karyawan yang jumlah karyawan lebih banyak yaitu laki-laki sebanyak 23 orang atau 100% dan sedangkan perempuan tidak ada atau 0%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

## 3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada karakteristik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	16	69,6%
D3	1	4,3%
S1	6	26,1%
Total	23	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas deskripsi pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 16 orang atau 69,6% , Pendidikan D3 dengan jumlah 1 orang atau 4,3% dan pendidikan S1 dengan jumlah 6 orang atau 26,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus tersebut didominasi oleh karyawan dengan pendidikan SMA/SMK.

#### **4. Masa Kerja**

Masa kerja responden dapat dilihat pada karakteristik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 - 5 tahun	23	100%
6 – 10 tahun	0	0%
> 10 tahun	0	0%
Total	23	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 23 responden atau 100%, dan lama kerja 6-10 tahun tidak ada atau 0 % dan lama kerja >10 tahun tidak ada atau 0%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus tersebut didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun.

## 5. Status Pernikahan

Status Pernikahan responden dapat dilihat pada karakteristik yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menikah	12	52,2%
Belum menikah	11	47,8%
Jumlah	23	100%

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas deskripsi status pernikahan dapat dilihat bahwa dari 23 responden. Karyawan dengan status menikah sebanyak 12 orang atau 52,2% dan sedangkan karyawan dengan status belum menikah sebanyak 11 orang atau 47,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus tersebut didominasi oleh karyawan dengan status pernikahan menikah.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut adalah hasil jawaban responden tentang variabel Kinerja karyawan yaitu :

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	<b>Kualitas Kerja</b>										
1	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.	4	17,4	12	52,2	7	30,4	0	0	0	0
2	Hasil Kerja sesuai dengan kualitas yang di tentukan	4	17,4	10	43,5	7	30,4	2	8,7	0	0
3	Terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	3	13,0	9	39,1	8	34,8	3	13,0	0	0
4	Skill sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan.	3	13,0	11	47,8	9	39,1	0	0	0	0
5	Menggunakan fasilitas untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan.	3	13,0	14	60,9	4	17,4	2	8,7	0	0
	<b>Kuantitas Kerja</b>										
6	Kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan	3	13,0	10	43,5	9	39,1	1	4,3	0	0
7	Bersedia melakukan tambahan kuantitas kerja apabila dibutuhkan.	3	13,0	9	39,1	9	39,1	2	8,7	0	0
8	Berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	4	17,4	6	26,1	12	52,2	1	4,3	0	0
9	Memenuhi banyaknya beban kerja yang ditetapkan.	3	13,0	12	52,2	8	38,8	0	0	0	0

10	Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan tidak ada di perusahaan.	2	8,7	7	30,4	10	43,5	4	17,4	0	0
<b>Pelaksanaan Tugas</b>											
11	Proaktif dalam mencari tata kerja baru yang lebih efektif dan efisien	3	13,0	8	34,8	10	43,5	2	8,7	0	0
12	Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	4	17,4	8	34,8	8	34,8	3	13,0	0	0
13	Bekerja sesuai dengan prosedur jadwal.	3	13,0	6	26,1	13	56,5	1	4,3	0	0
14	Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.	5	21,7	12	52,2	6	26,1	0	0	0	0
15	Melaksanakan rapat kordinasi dengan tim pelaksana kerja	3	13,0	12	52,2	8	34,8	0	0	0	0
<b>Tanggung Jawab</b>											
16	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (tepat waktu).	4	17,4	10	43,5	7	30,4	2	8,7	0	0
17	Memelihara alat serta sarana dan prasarana	5	21,7	9	39,1	7	30,4	2	8,7	0	0
18	Menyelesaikan pekerjaan karena rasa tanggung jawab.	3	13,0	7	30,4	12	52,2	1	4,3	0	0
19	Melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan.	5	21,7	10	43,5	8	34,8	0	0	0	0
20	Mengutamakan kepentingan pekerjaan.	3	13,0	7	30,4	10	43,5	3	13,0	0	0

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa Kinerja karyawan mendapatkan pernyataan sangat tinggi dari responden “menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif”. Menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden atau 21,7% dan 12 responden atau 52,2% menyatakan

setuju. Pernyataan sangat rendah direspon responden “fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan tidak ada di perusahaan”. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 8,7% dan 7 responden atau 30,4 % menyatakan setuju.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini adalah menguji uji validitas dan uji reliabilitas pada variabel Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat diukur menggunakan indikator dari pertanyaan yang diteliti. Dalam penelitian ini mengukur uji validitas menggunakan nilai korelasi product moment. Jika nilai korelasi product moment pada item pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari nilai r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari nilai r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid, selain itu jika nilai sig. (2-tailed)  $<0,05$  maka pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya jika nilai sig (2tailed)  $>0,05$  maka pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil uji validitas item pertanyaan pada variabel Kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

### Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,05	0,805	0,4132	Valid
2	0,025	0,05	0,467	0,4132	Valid
3	0,002	0,05	0,610	0,4132	Valid
4	0,001	0,05	0,664	0,4132	Valid
5	0,001	0,05	0,649	0,4132	Valid
6	0,005	0,05	0,567	0,4132	Valid

7	0,001	0,05	0,649	0,4132	Valid
8	0,001	0,05	0,628	0,4132	Valid
9	0,002	0,05	0,603	0,4132	Valid
10	0,000	0,05	0,764	0,4132	Valid
11	0,000	0,05	0,683	0,4132	Valid
12	0,000	0,05	0,733	0,4132	Valid
13	0,000	0,05	0,671	0,4132	Valid
14	0,017	0,05	0,493	0,4132	Valid
15	0,000	0,05	0,769	0,4132	Valid
16	0,001	0,05	0,634	0,4132	Valid
17	0,000	0,05	0,672	0,4132	Valid
18	0,001	0,05	0,628	0,4132	Valid
19	0,001	0,05	0,636	0,4132	Valid
20	0,000	0,05	0,789	0,4132	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas merupakan hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan dengan menampilkan 20 item pertanyaan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung. Hasil pengujian didapatkan yaitu dari keseluruhan item pertanyaan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan item pertanyaan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,4132) dimana nilai r hitung paling tinggi sebesar 0,805 pada item pertanyaan 1 dan yang paling rendah sebesar 0,467 pada item pertanyaan 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari yaitu keseluruhan 20 item pertanyaan pada variabel Kinerja karyawan dinyatakan valid.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah hasil data berdistribusi secara normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki nilai berdistribusi secara normal. Penelitian ini menggunakan uji

*shapiro wilk*. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak normal yaitu data yang berdistribusi dengan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 begitu juga sebaliknya data yang berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Normalitas**

Variabel		Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	Menikah	0,509	0,05	Normal
	Belum Menikah	0,591	0,05	Normal

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas hasil uji normalitas data dengan menggunakan *shapiro wilk* menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan menikah sebesar 0,509 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,509 > 0,05$  dan variabel Kinerja karyawan belum menikah sebesar 0,591 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,591 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa angka signifikan pada uji normalitas *shapiro wilk* lebih besar dari tingkat alpha ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95% yang berarti data berdistribusi secara normal.

#### **4.3.2 Hasil Uji Homogenitas**

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi beberapa data dari populasi memiliki varians yang sama atau tidak. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah data homogen atau tidak homogen yaitu data yang homogen jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 begitu juga sebaliknya data yang tidak homogen jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Uji homogenitas

dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Homogenitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,063	0,05	Homogen

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Kinerja karyawan menikah dan belum menikah sebesar  $0,063 > 0,05$  yang artinya variasi beberapa data dari populasi memiliki varians yang sama atau homogen.

#### **4.4 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

##### **4.4.1 Hasil Uji *Independent Sampel T-Test***

Uji *independent sampel t-test* digunakan untuk membandingkan dua sampel yang tidak saling berpasangan. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau tidak terdapat perbedaan yaitu variabel yang terdapat perbedaan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 begitu juga sebaliknya data yang tidak terdapat perbedaan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Selain itu jika nilai t hitung lebih dari t tabel maka terdapat perbedaan, begitu juga sebaliknya jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat perbedaan. Uji *independent sampel t-test* dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20.0. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20.0 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Uji Independent Sampel T-Test**

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig. (2-tailed)	Alpha	Simpulan
Kinerja karyawan menikah dan belum menikah	4,309	1,721	0,000	0,05	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji parametrik dengan menggunakan uji *independent sampel t test* dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) Kinerja karyawan yang sudah menikah dan belum menikah lebih kecil dari nilai signifikan ( $5\%=0,05$ ) yaitu nilai sig. (2tailed) sebesar 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Selain itu dilihat dari t hitung Kinerja karyawan yang sudah menikah dan belum menikah lebih besar dari t tabel 1,721 yaitu nilai t hitung sebesar 4,309 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja karyawan antara karyawan yang sudah menikah dan yang belum menikah.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Kinerja Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja karyawan yang sudah menikah dan yang belum menikah pad PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kansil, *et al*, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan Kinerja tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa status pernikahan dapat mempengaruhi persepsi karyawan dalam Kinerjanya yang terkait dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Status pernikahan merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi Kinerja seorang karyawan, untuk itu pada saat seleksi penerimaan pekerjaan status pernikahan akan ditanyakan oleh HRD. Status pernikahan ditanyakan HRD untuk mengevaluasi suatu Kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar penilaian hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati. Semakin baik Kinerja seorang karyawan maka akan semakin memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait dengan adanya penilaian Kinerja karyawan berdasarkan status pernikahan pada tahun 2019 yaitu adanya perbedaan Kinerja terkait dengan integritas dan pencapaian. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya motivasi pada karyawan yang belum menikah terkait dengan integritas dan pencapaian. Selain itu dalam segi kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, target yang diberikan perusahaan tidak selalu tercapai dan kuantitas yang tidak sesuai kemampuan. Berdasarkan hal tersebut PT. PLN (Persero) Gardu Induk Kotaagung Tanggamus harus lebih meningkatkan kinerja karyawannya.