

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 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 :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai responden pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	33,3%
Perempuan	50	66,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi responden pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah responden Laki-laki sebanyak 50 orang atau sebesar 66,7%

2. Usia

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 35 Tahun	19	25,3%
36 Tahun – 50 Tahun	56	74,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi responden pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan usia adalah responden dengan usia 36 Tahun – 50 Tahun sebanyak 56 orang atau sebesar 74,7%

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
1 – 5 Tahun	27	36,0%
6 – 10 Tahun	48	64,0%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi responden PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan lama kerja adalah responden dengan lama kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 36,0% dan 6-10 Tahun sebanyak 48 orang atau sebesar 64,0%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Karyawan berdasarkan Kinerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat capaian kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan .	45	60.0	15	20.0	15	20.0	0	0	0	00
2.	Target Pekerjaan dan Tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat	30	40.0	30	40.0	15	20.0	0	0	0	0
3.	Selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh	38	50.7	14	28.7	23	30.7	0	0	0	0

	perusahaan.										
4.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	52	69.3	8	10.7	15	20.0	0	0	0	0
5.	Hasil atau jumlah pekerja lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	30	40.0	30	40.0	8	10.7	0	0	0	0
6.	Merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan	45	60.0	8	10.7	22	29.3	0	0	0	0
7.	Kualitas hasil pekerjaan, dapat diterima oleh atasan	45	60.0	7	9.3	23	30.7	0	0	0	0
8.	Kualitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan perusahaan.	45	60.0	7	9.3	23	30.7	0	0	0	0
9.	Mampu bekerja dengan teliti sesuai dengan kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.	30	40.0	15	20.0	22	29.3	8	10.7	0	0
10.	Selalu berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dibandingkan hasil sebelumnya	31	41.3	29	38.7	15	20.0	0	0	0	0
11	Berinisiatif mencari cara-cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	45	60.0	7	23	30.7	0	0	0	0	0
12	Menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang hasil kualitas hasil pekerjaan	45	60.0	7	23	30.7	0	0	0	0	0
13	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	45	60.0	15	15	20.0	0	0	0	0	0
14	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja	30	40.0	30	40.0	15	20.0	0	0	0	0
15	Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	38	50.7	14	18.7	23	30.7	0	0	0	0
16	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak	52	69.3	8	10.7	15	20.0	0	0	0	0

	menunda-nunda.										
17	Mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika mengalami masalah dalam proses penyelesaian pekerjaan.	30	40.0	30	40.0	7	9.3	0	0	0	0
18	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan beban pekerjaan.	45	60.0	8	10.7	22	0	0	0	0	0
19	Berdasarkan data absen, datang dan pulang tepat waktu.	45	60.0	7	9.3	23	0	0	0	0	0
20	Selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	45	60.0	7	9.3	23	0	0	0	0	0
21	Berusaha untuk masuk kerja setiap hari.	30	40.0	15	20.0	22	29.3	8	10.7	0	0
22	Selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.	31	41.3	29	38.7	15	20.0	0	0	0	0
23	Tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan	45	60.0	7	9.3	23	30.7	0	0	0	0
24	Selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	45	60.0	7	9.3	23	30.7	0	0	0	0
25	Dalam bekerja selalu menghormati sesama karyawan	45	60.0	15	20.0	15	20.0	0	0	0	0
26	Dalam menyelesaikan pekerjaan lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	30	40.0	30	40.0	15	20.0	0	0	0	0
27	Dalam menjalankan tugas kami sesama karyawan saling berkontribusi.	38	50.7	14	18.7	23	30.7	0	0	0	0
28	Kerjasama antar karyawan merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.	52	69.3	8	20.7	15	20.0	0	0	0	0
29	Sesama karyawan diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan eksternal ketat.	30	40.0	30	40.0	7	9.3	8	10.7	0	0

30	Dalam bekerja mempunyai inisiatif untuk saling membantu sesama rekan kerja.	45	60.0	7	9.3	23	30.7	0	0	0	0
----	---	----	------	---	-----	----	------	---	---	---	---

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pertanyaan 16 dan 28 yaitu merasa dapat mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda dan mampu bekerja sama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan jumlah responden sebanyak 52 responden atau 69.3% dan yang terkecil pada pertanyaan 5, dan 29 yaitu hasil jawaban pekerja lebih baik dari yang lalu dan sesama karyawan diberikan tugas tanpa harus dilakukan pengawasan eksternal ketat jumlah 30 responden atau 40.0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka valid dan apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
P1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P19	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P20	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P21	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P22	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P23	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P24	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P25	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P26	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P27	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P28	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P29	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
P30	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapat yaitu nilai sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai kepuasan konsumen atas pelayanan

berdasarkan kepentingan dan kinerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Daftar Interpretasi Koefisien

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 Daftar Interpretasi Koefisien Reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kinerja	0,985	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 nilai cronbach's alpha yaitu variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,985 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji Non Parametrik One-Sampel Kolmogorow – Simirnov Test pada SPSS. Hasil pengetahuan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kinerja	0,000	0,05	Sig>Alpha	Normal

4.3.2 Hasil Uji Kesamaan Varian (*Levene's Test*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dari kedua kelompok populasi dianggap sama atau tidak. Berikut uji kesamaan varian dengan F test (*Levene's Test*):

Tabel 4.8
Hasil Uji *Levene's Test Of Equality of Variances*

		Sig
Jenis Kelamin	<i>Based on Mean</i>	9,99
Usia	<i>Based on Mean</i>	33,2

Sumber : Data diolah,2020

1. Hipotesis:
 - Ho : Kedua sampel memiliki varian yang sama
 - Ha : Kedua sampel memiliki varian yang berbeda

2. Kriteria pengambilan keputusan:
 - Apabila sig > 0,05 maka Ho diterima
 - Apabila sig < 0,05 maka Ho ditolak

3. Keputusan:

Hasil perhitungan *Levene's Test Of Equality of Variances* pada Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean* nilai *p value* (sig) $0,999 > 0,05$ maka H_0 diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang sama.

Hasil perhitungan *Levene's Test Of Equality of Variances* pada Usia

Berdasarkan tabel diatas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean*, dengan nilai *p value* (sig) $0,332 > 0,05$ maka H_0 diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang sama.

4.1 Hasil Analisis Data

4.4.1 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9

Hasil Uji Independent Sampels t-Test Jenis Kelamin

		Sig (2 tailed)
Jenis Kelamin	Equal Variences assumed	0,988

Sumber : Data diolah, 2020

Pengujian rata-rata dua sampel (*t-test for equality of means*)

Karena kedua sampel mempunyai varian yang sama maka pengujian terhadap nilai rata-rata sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua sampel mempunyai varian yang sama).

1. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

H_a : Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis Kelamin

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test pada Jenis kelamin

Dari Tabel 4.9 Independent sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,988 > 0,05$, maka H_0 diterima berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Tabel 4.10

Hasil Uji Group Statistics Jenis Kelamin

Kinerja		N	Mean
Jensi Kelamin	Laki –laki	50	44,35
	Perempuan	25	31,38

Sumber: Data diolah, 2020

Rata-Rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja karyawan berjenis kelamin laki-laki nilai mean sebesar 44,35 dan kinerja karyawan berjenis kelamin perempuan nilai mean sebesar 31,38. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata perempuan.

4.4.2 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Usia

Tabel 4.11

Hasil Uji Independent Sampels t-Test Usia

		Sig (2 tailed)
Usia	Equal Variences assumed	0,599

Sumber : Data diolah, 2020

Pengujian rata-rata dua sampel (*t-test for equality of means*)

Karena kedua sampel mempunyai varian yang sama maka pengujian terhadap nilai rata-rata sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua sampel mempunyai varian yang sama).

1. Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia

Ha : terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia

2. Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test pada Usia

Dari tabel Independet sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,599 > 0,05$, maka Ha diterima berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Tabel 4.12

Hasil Uji Group Statistics Usia

	Kinerja	N	Mean
Usia	20 Tahun – 35 Tahun	19	47,04
	36 Tahun – 50 Tahun	56	30,27

Sumber: Data diolah, 2020

Rata-Rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia Pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja karyawan Usia 20 Tahun – 35 Tahun nilai mean sebesar 47,04 dan kinerja karyawan Usia 36 Tahun – 50 Tahun nilai mean sebesar 30,27. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata karyawan usia 36 tahun – 50 tahun lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata karyawan usia 20 tahun – 35 tahun.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tidaknya terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Dalam penelitian ini didapatkan uji Independent sampel t-test pada Jenis kelamin sebesar 0,988 dan usia 0,599 artinya tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

4.5.1 Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. dalam kemampuan penelitian lasut (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian peranan antara pria dan wanita dapat berbeda di antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya sesuai dengan lingkungan pekerjaan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa karena pengaruh kemajuan pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t test bahwa kinerja karyawan laki-laki memiliki kinerja yang tinggi sedangkan kinerja karyawan perempuan tergolong rendah. Karena berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa kinerja rata- rata kinerja dari jenis kelamin laki-laki sebesar 44,35 sedangkan rata-rata kinerja dari jenis kelamin perempuan sebesar 31,38.

4.5.2 Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia

Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Kinerja karyawan berdasarkan usia tua dan muda pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memiliki penilaian kinerja yang sama dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Karena karyawan usia tua dan muda sama-sama memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian lasut (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia. Pada karyawan yang berusia tua juga dianggap lebih lues dengan lingkungan pekerjaannya, teman-teman sebaya dalam lingkungan pekerjaannya dan sudah memiliki banyak pengalaman dan senioritas di bandingkan karyawan yang berusia muda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t test bahwa kinerja karyawan berusia tua memiliki kinerja yang tinggi sedangkan kinerja karyawan berusia muda tergolong rendah. Karena berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa kinerja rata- rata dari karyawan berusia tua sebesar 47,04 sedangkan rata- rata kinerja dari karyawan berusia muda sebesar 30,27.