

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi

Deskriptif adalah suatu gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya atau menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain: nama, jenis kelamin, dan usia,. Dari responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 59 responden dan 20 responden digunakan sebagai sampel pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang, Bandar Lampung, dari hasil uji yang menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 21.0 adalah sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil yang dilakukan responden dalam objek penelitian ini dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain: jenis kelamin, dan usia atau umur.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	78
2	Perempuan	13	22
Jumlah		59	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diatas jumlah responden berjenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 46 orang pegawai atau 78%, dan jumlah responden berjenis

kelamin perempuan memiliki frekuensi berjumlah 13 orang pegawai atau 22%. Karakteristik responden ini dibuat dengan asumsi tingkat kinerja pegawai yang mendominasi adalah laki-laki atau 78% dari total semua responden yang mengisi kuesioner dari total sejumlah 59 orang pegawai dengan total persentase 100%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20 - 30	28	48
2	31 - 40	12	20
3	41 - 50	12	20
4	51 - 60	7	12
Jumlah		59	100

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 diatas responden dengan usia 20 - 30 tahun memiliki frekuensi berjumlah 28 orang pegawai atau 48%, usia 31 - 40 tahun memiliki frekuensi berjumlah 12 orang pegawai atau 20%, usia 41 - 50 tahun memiliki frekuensi berjumlah 12 orang pegawai atau 20%, dan 51 - 60 tahun memiliki frekuensi berjumlah 7 orang pegawai atau 12%. Karakteristik responden berdasarkan usia ini didominasi oleh usia 20 - 30 tahun yang berjumlah 28 orang pegawai atau hampir 50% dari jumlah responden 59 orang pegawai dengan total persentase 100%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban responden tentang pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung yang berjumlah 59 orang pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Mampu bekerja sama dengan tim kerja dan atasan.	25	42,4	21	35,6	10	16,9	3	5,1	0	0,0
2	Selalu membantu pegawai yang sedang mengalami kesulitan.	35	59,3	13	22,0	9	15,3	2	3,4	0	0,0
3	Memberi solusi bagi pegawai yang sedang mengalami masalah	27	45,8	20	33,9	11	18,6	1	1,7	0	0,0
4	Pencapaian kerja mampu melebihi target pencapaian.	33	45,8	22	37,3	4	6,8	0	0,0	0	0,0
5	Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.	24	40,7	28	47,5	5	8,5	2	3,4	0	0,0
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan.	26	44,1	21	35,6	10	16,9	2	3,4	0	0,0
7	Mampu menjadi pemimpin saat atasan tidak sedang berada dikantor.	35	59,3	17	28,8	5	8,5	2	3,4	0	0,0
8	Memiliki jiwa kepemimpinan saat bertugas dilapangan.	27	45,8	21	35,6	11	18,6	0	0,0	0	0,0
9	Tidak pernah absen tanpa alasan.	33	55,9	19	32,2	5	8,5	2	3,4	0	0,0
10	Disiplin waktu saat masuk kerja, istirahat maupun saat pulang kerja.	25	42,4	27	45,8	5	8,5	2	3,4	0	0,0

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Penilaian Prestasi Kerja adalah pernyataan no.2 dengan pernyataan “Selalu membantu pegawai yang sedang mengalami kesulitan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35

responden sebanyak (59,3%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon oleh responden adalah pernyataan no.5 dengan pernyataan “Selalu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (40,7%).

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Selalu memberikan ide-ide baru.	34	57,6	16	27,1	9	15,3	0	0,0	0	0,0
12	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.	38	64,4	14	23,7	7	11,9	0	0,0	0	0,0
13	Target kinerja selalu tercapai.	32	54,2	16	27,1	11	18,6	0	0,0	0	0,0
14	Kualiatas kinerja yang selalu memuaskan.	34	57,6	18	30,5	5	8,5	2	3,4	0	0,0
15	Pegawai merasa tidak pernah merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya	29	49,2	22	37,3	5	8,5	3	5,1	0	0,0
16	Menjadi karyawan yang selalu diandalkan.	18	30,5	25	42,4	11	18,6	5	8,5	0	0,0
17	Ketepatan waktu dalam memberikan informasi sudah baik.	33	55,9	18	30,5	5	8,5	3	5,1	0	0,0
18	Tepat, cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	25	42,4	23	39,0	10	16,9	1	1,7	0	0,0
19	Keputusan terhadap penempatan pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.	30	50,8	23	39,0	6	10,2	0	0,0	0	0,0
20	Menjalin kerja sama baik dengan atasan ataupun dengan sesama pegawai.	24	40,7	29	49,2	6	10,2	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa pernyataan yang paling direspon oleh responden pada variabel Kinerja adalah pernyataan no.12 dengan pernyataan “Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 responden (64,4%). Sementara pernyataan yang paling rendah direspon oleh responden adalah pernyataan no.16 dengan pernyataan “Menjadi karyawan yang selalu diandalkan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (30,5%).

4.2 Hasil Pengujian Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Sebelum dilakukannya pengolahan data, maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas, yang diuji kepada 20 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 SPSS 21.0. Hasil uji validitas tersebut menggunakan kriteria pengujian yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Penilaian Prestasi Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,501	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,486	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,634	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,471	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,442	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,573	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 7	0,426	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,694	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,555	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,455	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas pada 20 responden, variabel penilaian prestasi kerja (X) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, maka didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,256, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,694 dan paling rendah 0,426. Dengan demikian seluruh item penilaian prestasi kerja dinyatakan valid. .

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 11	0,607	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 12	0,354	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 13	0,608	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 14	0,443	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 15	0,332	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 16	0,509	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 17	0,554	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 18	0,659	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 19	0,498	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 20	0,652	0,256	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan, maka didapatkan nilai r_{hitung} lebih

besar dari r_{tabel} 0,256, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,659 dan paling rendah 0,332. Dengan demikian seluruh item kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.7

Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (20014, p.250)

Berdasarkan tabel 4.7 ketentuan reliabilitas diatas untuk mengkonsultasikan hasil nilai yang didapat dari variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja, dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung, dan diuji dengan menggunakan program SPSS 21.0. Dari hasil pengolahan data dari kuesioner yang disebarkan kepada 20 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,705	Reliabilitas Tinggi
Kinerja (Y)	0,695	Reliabilitas Tinggi

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Dari tabel 4.8 hasil analisis instrument diatas disimpulkan bahwa Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) mempunyai reliabilitas tinggi dengan nilai alpha 0,705 dan variabel Kinerja (Y) mempunyai reliabilitas tinggi dengan nilai alpha 0,695. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument karena memiliki nilai yang tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dari hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linarity	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,707	0,05	Linier

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 diatas, dari hasil yang telah diuji bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviation From Linarity* variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) diperoleh nilai Sig sebesar 0,707 > 0,05 (Alpha), artinya nilai Sig lebih besar dari nilai Alpha. Maka dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa dari Variabel Independen menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai	Sig
Penilaian Prestasi Kerja (X)	0,150	0,05
Kinerja (Y)	0,94	0,05

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Nilai Signifikansi (Sig) < 0,05 maka H0 ditolak
Nilai Signifikansi (Sig) > 0,05 maka Ha diterima

Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 diatas, dari hasil yang telah diuji bahwa perhitungan Nilai Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) $0,150 > 0,05$ artinya Ha diterima dan H0 ditolak, Nilai Variabel Kinerja (Y) $0,094 > 0,05$ artinya Ha diterima dan H0 ditolak. Maka kedua variabel diatas dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.5 Hasil Uji Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana variabel independen (X) digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Tabel 4.11
Koefisien Korelasi

R	R Square
0,416	0,173

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,416 yang menunjukkan tingkat keeratan antar variabel sedang. Sedangkan nilai koefisien determinan R^2 (*R Square*) sebesar 0,173 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Penilaian Prestasi Kerja pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung sebesar 17,3% sedangkan sisanya adalah 82,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya.

Tabel 4.12
Koefisien Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	25,896	5,051
Penilaian Prestasi Kerja (X1)	0,404	0,117

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.12 diatas nilai *coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier sederhana. Persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = a + bX + et$
$Y = 25,896 + 0,404 (X)$

Keterangan:

Dari persamaan diatas, hasil yang didapat diterangkan melalui penjelasan berikut ini:

1. Dari data tabel *Coefficient* persamaan nilai konstanta (a) sebesar 25,896 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan Penilaian Prestasi Kerja (X) dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung adalah 25,896. Koefisien-koefisien regresi sebesar 0,404 menyatakan bahwa setiap pertambahan satu poin pada Penilaian Prestasi Kerja (X) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,404. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada Penilaian Prestasi Kerja (X) maka diprediksi Kinerja Pegawai akan menurun 0,404.

2. Koefisien Penilaian Prestasi Kerja (X).

Setiap pertambahan 1 satuan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah variabel (X) sebesar 0,404 satuan. Angka tersebut menunjukan koefisien untuk Penilaian Prestasi Kerja yang mengindikasikan adanya pengaruh antara Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang berarti semakin tinggi dimensi perambahan Penilaian Prestasi Kerja maka Kinerja Pegawai akan meningkatkan dengan asumsi variabel lain konstan.

4.6 Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Pengaruh secara parsial Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X)

Variabel	t hitung	t tabel	Kesimpulan
Penilaian Prestasi Kerja (X)	3,459	1,672	H0 ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil olahan data tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada hubungan variabel Penilaian Prestasi Kerja (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,459 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=59-2=57$) adalah 1,672, jadi $t_{hitung} (3,459) > t_{tabel} (1,672)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari faktor Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Tanjung Karang Bandar Lampung. Oleh karena itu pegawai diminta agar selalu disiplin waktu (baik saat jam masuk kerja, jam istirahat dan saat jam pulang kerja), dapat menjalin kerja sama baik dengan sesama pegawai ataupun dengan pimpinan dan mampu menjadi pemimpin yang tegas, bijak dan adil. Dengan demikian, jika terjadi maka peningkatan Penilaian Prestasi Kerja (X) maka akan berdampak meningkatnya Kinerja Pegawai (Y), dan begitu juga dengan sebaliknya. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2017;p.143). Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi/ menilai prestasi kerja pegawai.