BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan tetap berjumlah 40 orang dan karyawan *Outsourcing* berjumlah 35 orang.Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Karyawan Tetap		Karyawan *Outsourcing*	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	75,0	35	100,0
2	Perempuan	10	25,0	0	0
Total		**40**	**100**	**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan data jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan tetap PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang. Sedangkan untuk karyawan

Outsourcing PT.PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Karyawan Tetap		Karyawan *Outsourcing*	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17 – 20	3	7,5	5	14,3
2	21 – 30	18	45,0	6	17,1
3	31 – 40	13	32,5	18	51,4
4	40 – 50	4	10,0	4	11,4
5	51 – 55	2	5,0	2	5,7
Total		**40**	**100**	**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui jumlah tertinggi yaitu usia 21-30 tahun artinya karyawan tetap PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan didominasi oleh usia 21-30 tahun sebanyak 18 orang. Sedangkan untuk karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Karyawan Tetap		Karyawan *Outsourcing*	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	17,5	26	74,3
2	Diploma	3	7,5	7	20,0
3	S1	25	62,5	2	5, 7
4	S2	5	12,5	0	0
Total		**40**	**100**	**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui usia diketahui jumlah tertinggi yaitu S1 artinya karyawan tetap PT.PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan didominasi oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang. Sedangkan untuk karyawan *Outsourcing* PT.PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari karyawan tetap sebanyak 40 orang dan karyawan *Outsourcing* sebanyak 35 orang responden hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden dari Karyawan Tetap

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan dapat meningkatkan moril kerjakaryawan untuk lebih bertanggung jawabterhadap tugasnya.	5	12.5	17	42.5	15	37.5	3	7.5	0	0
2	Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas untuk menunjang pekerjaan dalam suatu perusahaan.	4	5.0	13	32.5	21	52.5	2	5.0	0	0
3	Keterampilan yang dimiliki karyawan membantudalam peningkatan kinerja perusahaan	2	5.0	16	40.0	17	42.5	3	7.5	2	5.0
4	Pengetahuan karyawan atas pekerjaannya	11	27.5	15	37.5	12	30.0	1	2.5	1	2.5

	berpengaruh terhadap kinerja perusahaan										
5	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan	8	20.0	11	27.5	17	42.5	4	5.0	0	0
6	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.	9	22.5	16	40.0	12	30.0	3	7.5	0	0
7	Kinerja dinilai adil oleh atasan	2	5.0	14	35.0	19	47.5	4	10.0	1	2.5
8	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	8	20.0	19	47.5	12	30.0	1	2.5	0	0
9	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	13	32.5	16	40.0	9	22.5	2	5.0	0	0
10	Kreativitas yang dimiliki karyawan membantu peningkatan kinerja perusahaan	13	32.5	17	42.5	9	22.5	1	2.5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 40 responden karyawan tetap pernyataan 9 dan 10 mengenai “Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi dan Kreativitas yang dimiliki karyawan membantu peningkatan kinerja perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu masing – masing sebanyak 13 orang atau 32,5%. Sedangkan pernyataan 3 dan 7 mengenai “Keterampilan yang dimiliki karyawan membantu dalam peningkatan kinerja perusahaan dan Kinerja dinilai adil oleh atasan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu masing – masing sebanyak 2 orang atau 5,0%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden dari Karyawan *Outsourcing*

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pelatihan dapat meningkatkan moril kerjakaryawan untuk lebih bertanggung jawabterhadap tugasnya.	7	20.0	18	51.4	10	28.6	0	0	0	0
2	Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas untuk menunjang pekerjaan dalam suatu perusahaan.	10	28.6	13	37.1	10	28.6	2	5.7	0	0
3	Keterampilan yang dimiliki karyawan membantudalam peningkatan kinerja perusahaan	13	37.1	16	45.7	6	17.1	0	0	0	0
4	Pengetahuan karyawan atas pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan	15	42.9	11	31.4	9	25.7	0	0	0	0
5	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja karyawan	9	25.7	12	34.3	12	34.3	1	2.9	1	2.9
6	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan.	13	37.1	14	40.0	7	20.0	1	2.9	0	0
7	Kinerja dinilai adil oleh atasan	1	2.9	13	37.1	17	48.6	3	8.6	1	2.9
8	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan	2	5.7	8	22.9	19	54.3	4	11.4	2	5.7
9	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan	4	11.4	13	37.1	15	42.9	6	17.1	0	0

	dengan penyampaian materi										
10	Kreativitas yang dimiliki karyawan membantu peningkatan kinerja perusahaan	3	8.6	13	37.1	15	42.9	4	11.4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden karyawan *Outsourcing*pernyataan 4 mengenai "Pengetahuan karyawan atas pekerjaannya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan" mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai "Kinerja dinilai adil oleh atasan" mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu 1 orang atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.*Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid
Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pelatihan karyawan *Outsourcing*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,535	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,695	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,464	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,585	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan karyawan *Outsourcing*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataanmengenai pelatihan karyawan *Outsourcing* dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Pelatihan Validitas karyawan Tetap

Pernyataan	$\mathbf{r_{hitung}}$	$\mathbf{r_{tabel}}$	**Kondisi**	**Simpulan**
Butir 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan karyawan tetap. Hasil yang didapatkan yaitu nilai$r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pelatihan karyawan tetap dinyatakan valid.

4.1.2 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 interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8 Daftar Interprestasi 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 (2013, p.87)

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabillitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan Karyawan Tetap	0,784	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pelatihan Karyawan *Outsourcing*	0,818	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.9 nilai cronbach's alpha sebesar 0,818 untuk variabel pelatihan karyawan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Hasil Independen Sample t-test

H_0 :Tidak ada perbedaan dampak pelatihan antara Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Ha :Ada perbedaan dampak pelatihan antara Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.10 Hasil Uji Independen Sample t-test

		t-test for Equality of Means		
		t	**Df**	**Sig(2 $_{tailed}$)**
Pelatihan	*Equal variances assumed*	-0,427	73	0,671

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 terdapat nilai t_{hitung} sebesar -0,427 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=75-1=74) adalah 1,667 jadi t_{hitung} (-0,427) < t tabel (1,667) atau nilai sig (0,671) > 0,05 maka H_0 diterima. Artinya tidak ada perbedaan dampak pelatihan antara karyawan *Outsourcing* dan karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung.

Tabel 4.11
Jawaban Karyawan Tetap

Indikator	**Jumlah Skor Jawaban**					**Total**	**Rata-rata**
	STS (1)	**TS (2)**	**KS(3)**	**S (4)**	**SS (5)**		
Mp1	0	3	15	17	5	144	3.60
Mp2	0	2	21	13	4	139	3.48
Pk1	2	3	17	16	2	133	3.33
Pk2	1	1	12	15	11	154	3.85
Pm1	0	4	17	11	8	143	3.58
Pm2	0	3	12	16	9	151	3.78
M1	1	4	19	14	2	132	3.30
M2	0	1	12	19	8	154	3.85
PMk1	0	2	9	16	13	160	4.00
PMk1	0	1	9	17	13	162	4.05
Total Rata-rata						**36,80**	**3,68**

Sumber : Data diolah, 2017

Jawaban karyawan menunjukkan sebagian besar karyawan tetap memiliki kecenderungan menjawab pada skor di atas 3 dengan rata-rata 3,68. Kondisi demikian menunjukkan adanya dampak pelatihan yang cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan. Rata-rata skor total dari dampak pelatihan diperoleh sebesar 36,80 yang berada pada kategori tingkat dampak pelatihan karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung“sedang/cukup”, hal ini dapat dilihat pada tabel tingkat dampak pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tingkat Dampak Pelatihan PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Interval			Dampak Kualitas Pelatihan
50.4	-	58.4	Sangat Baik
42.3	-	50.3	Baik
34.2	-	42.2	Sedang/Cukup
26.1	-	34.1	Buruk
18	-	26	Sangat Buruk

Tabel 4.13
Jawaban Karyawan Outsorcing

Indikator	Jumlah Skor Jawaban					Total	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Mp1	0	0	10	18	7	137	3.91
Mp2	0	2	10	13	10	136	3.89
Pk1	0	0	6	16	13	147	4.20
Pk2	0	0	9	11	15	146	4.17
Pm1	1	1	12	12	9	132	3.77
Pm2	0	1	7	14	13	144	4.11
M1	1	3	17	13	1	115	3.29
M2	2	4	19	8	2	109	2.73
PMk1	0	6	15	13	4	129	3.23
PMk1	0	4	15	13	3	120	3.00
Total Rata-rata						**37,57**	**3,63**

Sumber : Data diolah, 2017

Jawaban karyawan menunjukkan sebagian besar karyawan *Outsourcing* memiliki kecenderungan menjawab pada skor di atas 3 dengan rata-rata 3,63. Kondisi demikian menunjukkan adanya dampak pelatihan yang

cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan. Rata-rata skor total dari dampak pelatihan diperoleh sebesar 37,57 yang berada pada kategori tingkat dampak pelatihan karyawan PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung "sedang/cukup", hal ini dapat dilihat pada tabel tingkat dampak pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tingkat Dampak Pelatihan PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung

Interval			Dampak Kualitas Pelatihan
50.4	-	58.4	Sangat Baik
42.3	-	50.3	Baik
34.2	-	42.2	Sedang/Cukup
26.1	-	34.1	Buruk
18	-	26	Sangat Buruk

Tabel 4.15 Hasil Group Statistics

	Dinas	**N**	**Mean**	**Std.Deviation**
Pelatihan	Karyawan Tetap	40	36,80	4,853
	Karyawan *Outsourcing*	35	37,26	4,361

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan bahwa kinerja dari dampak pelatihan karyawan tetap PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung dari 40 orang karyawan perusahaan, rata- rata kinerja nya sebesar 36,80 masuk kedalam kategori "sedang / cukup baik". Jika dibandingkan dengan kinerja nya karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung dari 35orang pegawai, rata- rata kinerja nya sebesar 37,26 masuk kedalam kategori kinerja "sedang / cukup baik". Hal ini menjelaskan bahwa kinerja dari dampak pelatihan kedua karyawan baik tetap maupun *Outsourcing* sama –sama berada di kategori "sedang / cukup baik" dengan nilai 36,80 dan 37,26 karena berada di rentan skala 34,2-42,2.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian independen sampel t-test tidak terdapat perbedaan kinerja dari dampak pelatihan karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung. Jika dilihat dari indikator pelatihan yaitu menunjang pekerjaan, pengetahuan dan ketrampilan, penyampaian materi, motivasi dan penguasaan materi dan kreativitas hasil dampak pelatihan antara karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung adalah sama dan berdasarkan hasil uji independen sample t-test rata–rata dampak pelatihan dari kedua karyawan baik tetap maupun *Outsourcing* sama –sama berada di kategori "sedang / cukup baik". Hal ini dikarenakan penilaian berdasarkan kinerja nya dari dampak pelatihan pada karyawan *Outsourcing* memiliki penilaian yang sama dengan karyawan tetap, hal ini disebabkan adanya factor masa kerja sehingga agar bisa terus bekerja mereka harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru, bahkan bisa diangkat menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.