

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum tentang Latar Penelitian

4.1.1 Gambaran umum Lokasi Penelitian

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung (UID Lampung) merupakan salah satu unit bisnis PT PLN (Persero) sesuai KPTS DIR No. 1024.K/DIR/2018 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung. Dalam pelaksanaan proses bisnisnya, PLN Unit Induk Distribusi Lampung membawahi 3 UP3, 1 UP2D, 1 UP2K dan 22 ULP. PLN Unit Induk Distribusi Lampung yang berlokasi di Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 05 Bandar Lampung.

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, dan tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam mendeskripsikan data tersebut, penulis akan mendeskripsikan status responden dari aspek-aspek seperti karakteristik responden:

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	41	73%
Perempuan	15	27%
Jumlah	56	100%

Sumber : Statistik SDM PLN UID Lampung

Berdasarkan table 4.1 Responden pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang di dilihat dari Jenis Kelaminnya paling banyak menunjukkan pada presentase sebesar 73% berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang.

4.2.1.2 Usia Responden

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<=30	13	23%
31-40	23	41%
41-50	12	21%
51-56	8	14%
Jumlah	56	100%

Sumber : Statistik SDM PLN UID Lampung

Berdasarkan table 4.2 Responden pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang di dilihat dari usia nya paling banyak menunjukkan pada presentase sebesar 41% pada usia 31 - 40 Tahun.

4.2.1.3 Masa Kerja Responden

Berikut karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<=5 Tahun	7	13%
6-10 Tahun	21	38%
11-15 Tahun	8	14%
16-20 Tahun	2	4%
21-25 Tahun	18	32%
Jumlah	56	100%

Sumber : Statistik SDM PLN UID Lampung

Berdasarkan table 4.3 Responden pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung yang di dilihat dari masa kerja nya paling banyak menunjukkan pada presentase sebesar 38% pada masa kerja 6 - 10 Tahun.

4.3 Analisis Penerapan e-learning sebagai media pelatihan dan pengembangan karyawan PLN UID Lampung

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang *E-learning* maka dapat dihitung interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi teoritis = 40

NR = Nilai terendah teoritis = 8

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{40 - 8}{5} = 6,4 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel *E-learning* dapat dilihat seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Jawaban Responden tentang Variabel *E-learning*

No	Kategori	Skor Internal Kelas			Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Baik	8	-	14	0	0%
2	Tidak Baik	15	-	21	0	0%
3	Cukup Baik	22	-	28	14	25%
4	Baik	29	-	35	28	50%
5	Sangat Baik	36	-	42	14	25%
	Jumlah				56	100%

(Sumber: hasil jawaban responden)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui sebanyak 14 responden atau 25% menyatakan *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan sangat baik, 28 responden atau 50% menyatakan *E-learning*

sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan baik, 14 responden atau 25% menyatakan *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan menyatakan *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan yang diterapkan di PLN UID Lampung dapat dikatakan baik.

4.4 Analisis Kinerja karyawan PLN UID Lampung

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang E-learning maka dapat dihitung interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi teoritis = 50

NR = Nilai terendah teoritis = 10

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel Kinerja dapat dilihat seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Jawaban Responden tentang Variabel Kinerja

No	Kategori	Skor Internal Kelas			Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Baik	10	-	18	0	0%
2	Tidak Baik	19	-	27	0	0%
3	Cukup Baik	28	-	36	15	27%
4	Baik	37	-	45	25	45%
5	Sangat Baik	46	-	54	16	29%
	Jumlah				56	100%

(Sumber: hasil jawaban responden)

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui sebanyak 16 responden atau 29% menyatakan Kinerja Karyawan sangat baik, 25 responden atau 45% menyatakan Kinerja Karyawan baik, 15 responden atau 27% menyatakan Kinerja Karyawan cukup baik dan tidak ada responden yang menyatakan menyatakan Kinerja Karyawan tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di PLN UID Lampung dapat dikatakan baik.

4.5 Uji Validitas

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai Corrected-Item Total Correlation. Kategori pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel X dan Y

Nomor pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,3987	0,2586	Valid
2	0,5593	0,2586	Valid
3	0,7672	0,2586	Valid
4	0,7254	0,2586	Valid
5	0,7229	0,2586	Valid
6	0,7856	0,2586	Valid
7	0,7813	0,2586	Valid
8	0,6323	0,2586	Valid
9	0,8184	0,2586	Valid
10	0,7940	0,2586	Valid
11	0,7322	0,2586	Valid
12	0,8272	0,2586	Valid
13	0,8849	0,2586	Valid
14	0,7772	0,2586	Valid
15	0,7983	0,2586	Valid
16	0,7899	0,2586	Valid
17	0,7143	0,2586	Valid
18	0,7374	0,2586	Valid

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 15.0)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa 18 pernyataan valid dengan nilai r hitung > rtabel dan butir pertanyaan yang memiliki nilai tertinggi adalah 0,8849 dan nilai terendah adalah 0,3987. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

4.6 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan Software SPSS 15.0.

Tabel 4.7 Realibilitas Kuisioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	18

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 15.0)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa ralpha (0,949) > rtabel (0,259). Maka dapat dijelaskan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada kuisioner adalah reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

4.7 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,50790662
Most Extreme Differences	Absolute	,183
	Positive	,183
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		1,369
Asymp. Sig. (2-tailed)		,047

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Diolah dari SPSS 15.0)

Berdasarkan table 4.8 diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0,047 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.8 Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,903	4,217		1,400	,167
	E-learning	1,066	,130	,745	8,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Diolah dari SPSS 15.0)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa model persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah $Y = 5,903 + 1,066X$. Berdasarkan tabel diatas hal ini menunjukkan sebagai berikut:

1. Bila perusahaan tidak menerapkan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan atau $b = 0$ maka kinerja karyawan 5,903.
2. Jika perusahaan menerapkan *e-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dengan lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,066.

4.8.1 Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan pada. Analisis ini dapat dilihat di kolom standardized coefficients pada tabel 4.8 di atas.

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,745 yang berarti masuk dalam kategori cukup berpengaruh dimana $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan linear positif yaitu makin besar nilai variable x (*e-learning*) maka makin besar pula nilai variable y (kinerja) atau makin kecilnya nilai variable x (*e-learning*) maka makin kecil pula nilai variable y (kinerja).

4.8.2 Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,547	4,549

a. Predictors: (Constant), E-learning

(Sumber: Diolah dari SPSS 15.0)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,745^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,745^2 \times 100\%$$

$$KD = 56\%$$

Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh *e-learning* pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56%, sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.9 Uji Signifikasi (Uji t)

Uji-t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *E-Leaning* (X) terhadap variabel Kinerja (Y). Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : b_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *E-Leaning* (X) terhadap variabel Kinerja (Y).
- $H_a : b_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *E-Leaning* (X) terhadap Kinerja (Y).
- t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$, n = jumlah sampel yaitu 56

responden. k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 2$ variabel (1 variabel bebas dan 1 variabel terikat), $df = n - k = 56 - 2 = 54$. Uji-t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 0,05$. Maka $t_{tabel\ 0.05\ (54)}$ adalah 2,7

- d. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Output uji-t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Thitung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,903	4,217		1,400	,167
	E-learning	1,066	,130	,745	8,214	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Diolah dari SPSS 15.0)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel *E-learning* 8,214 sedangkan t_{tabel} bernilai 2,003. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,214 > 2,003$. berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Penerapan *E-learning* sebagai media pelatihan dan pengembangan secara uji-t (uji parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.