

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan outsourcing PT Telkom Witel Solo” terdapat 3 variabel yakni 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dimana 2 variabel bebas terdiri dari variabel Tingkat Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y). Data dalam penelitian ini berjenis data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 responden dimana teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus dimana seluruh dari jumlah populasi diambil dan dijadikan sebagai sampel. Uji coba angket (try out) dalam penelitian ini dilakukan di PT Telkom Cabang Boyolali dengan sampel sebanyak 25 karyawan outsourcing dengan hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) dari 18 butir soal, sejumlah 15 soal dinyatakan valid atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan 3 butir soal (no 7, 12, dan 19) dinyatakan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ oleh karenanya ke 3 butir soal tidak valid selanjutnya tidak di gunakan. Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja karyawan (Y) dari 16 butir soal, sejumlah 15 soal dinyatakan valid atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan 1 butir soal (no 16) dinyatakan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ oleh karenanya ke 1 butir soal tidak valid tersebut selanjutnya tidak di gunakan. Untuk uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal tersebut ditunjukkan nilai Nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel $> 0,6$. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode penyebaran angket untuk variabel *independent* atau variabel bebas Tingkat Pendidikan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) variabel terikat yakni Kinerja karyawan (Y) dengan jumlah responden sebanyak 59 pegawai *outsourcing* PT Telkom Witel Solo, data dikumpulkan dengan metode angket.

commit to user

a. Data Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel tingkat pendidikan merupakan variabel bebas pertama (X1), dimana pengumpulan datanya dengan menyebarkan angket kepada 59 responden (terlampir), dengan rincian data sebagai berikut

Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel Tingkat Pendidikan

Variabel	Frekuensi	Persen
Tingkat Pendidikan Menengah (SMA/SMK)	42	71.2
Pendidikan Tinggi	17	28.8
Total	59	100.0

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS 21

1) Tingkat Pendidikan Menengah (SMA/SMK): 42 orang atau 71,2%

2) Pendidikan Tinggi : 17 orang atau 28,8%

Variabel X1 terdiri dari 2 pilihan yang kategori dinilai dengan 1 untuk responden dengan tingkat pendidikan menengah yaitu sebesar 42 orang atau 71,2% sedangkan kategori nilai 2 untuk responden dengan tingkat pendidikan tinggi yaitu sebesar 17 orang atau 28,8%. Dengan demikian responden. Dapat disimpulkan sebagian besar tingkat pendidikan pegawai *outsourcing* PT Telkom Witel Solo adalah tingkat menengah.

b. Data Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.2 Deskriptif Statistik Variabel Disiplin Kerja

	N	Minimu m	Maximu m	Rata-rata	Std. Deviation
Disiplin Kerja	59	32.00	70.00	50.7119	10.03966
Kinerja Karyawan (Y)	59	39.00	51.00	46.8136	2.67475
Valid N (listwise)	59				

Sumber: Data yang Diolah dengan SPSS 21

commit to user

Berdasarkan data yang terkumpul menggunakan angket (terlampir), maka diperoleh data rincian sebagai berikut:

- 1) Nilai Tertinggi : 70
- 2) Nilai terendah : 32
- 3) Rata-rata : 50,7

Angket X₂ terdiri dari 14 butir pernyataan yang pengukurannya dinilai dengan 4 alternatif jawaban dengan skor 1 – 4. Jika dihitung maka nilai tertinggi disiplin kerja sebesar $4 \times 15 \times 59 = 3540$. Jumlah skor variabel disiplin kerja berdasarkan data yang terkumpul sebesar 1987. Dengan demikian nilai disiplin kerja pegawai *outsourcing* PT Telkom Witel Solo adalah sebesar $1987 : 3540 = 0,56$ atau sebesar 56.

c. Data Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan data yang terkumpul menggunakan data sebaran angket, maka diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Nilai Tertinggi : 51
- 2) Nilai terendah : 39
- 3) Rata-rata : 46,8

Jika dihitung maka nilai tertinggi hasil belajar sebesar $4 \times 15 \times 59 = 3540$. Jumlah skor variabel hasil belajar berdasarkan data yang terkumpul sebesar 2249. Dengan demikian nilai kinerja pegawai adalah $2249 : 3540 = 0,6353$ atau sebesar 63,53

2. Hasil Uji Prasarat

a. Uji Prasarat Hipotesis 1

Pengujian signifikansi pada regresi logistik dapat dibagi menjadi dua yaitu pengujian secara parsial. Pengujian secara individual atau parsial dapat dilakukan dengan Uji *Wald*. Sedangkan pengujian secara simultan atau serentak dilakukan dengan menggunakan Uji *Overall Model Fit/Omnibus*.

- 1) Menilai Keseluruhan Model (Overall Model Fit)

Uji statistika ini untuk mengetahui apakah semua variabel independen di dalam regresi logistic secara serentak atau simultan

commit to user

mempengaruhi variabel dependen sebagaimana uji F di dalam regresi linier. Uji *overall model fit* didasarkan pada nilai statistika -2LL atau nilai LR. Uji serentak koefisien regresi model logistik dihitung dari perbedaan nilai -2LL antara model dengan hanya terdiri dari konstanta dan model yang diestimasi terdiri dari konstanta dan variabel independen (Widarjono, 2010: 141).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan selisih nilai -2 *log likelihood* (disebut dengan *chi square* hitung) dimana apabila nilai *chi square* hitung lebih besar dari *chi square* tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari alpha maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Uji Wald

Menurut Widarjono (2010: 123), dalam regresi logistik uji Wald digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan cara membandingkan nilai statistik Wald dengan nilai pembanding *Chi square* pada derajat bebas (db) = 1 pada alpha 5%, atau dengan membandingkan nilai signifikansi (p-value) dengan alpha sebesar 5% dimana p-value yang lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 4.3 Perhitungan Nilai Wald Statistik

	B	S.E.	Nilai Wald	Derajat bebas	Signifikansi.
Konstan	-.904	.287	9.900	1	.002

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS 21

Dari nilai signifikansi Wald diketahui sebesar $0,002 < 0,05$ p-value yang lebih kecil dari alpha menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3) Koefisien Determinasi (Nagelkerke R Square)

Cox dan Snell's R Square merupakan ukuran yang mencoba meniru ukuran R pada *multiple regression* yang didasarkan pada teknik estimasi likelihood dengan nilai maksimum kurang dari 1 sehingga sulit diinterpretasikan. Untuk mendapatkan koefisien determinasi yang dapat diinterpretasikan seperti nilai R^2 pada *multiple regression*, maka digunakan *Nagelkerke R Square*.

Nagelkerke's R Square merupakan modifikasi dari koefisien Cox dan Snell R Square untuk memastikan bahwa nilainya bervariasi dari 0 sampai 1. Hal ini dilakukan dengan cara membagi nilai Cox dan Snell R^2 dengan nilai maksimumnya (Ghozali, 2009: 79). Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi (*Nagelkerke R kuadrat*)

Langkah	-2 Log likelihood	Cox & Snell R^2	Nagelkerke R^2
1	68.844 ^a	.034	.048

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS 21

Hasil tabel di atas selanjutnya dapat diketahui bahwa Nagelkerke's R Square sebesar $0,048 \times 100$ atau nilai sebesar 4,8% variabel tingkat pendidikan menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

4) Menguji Kelayakan Model Regresi

Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test. Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test menguji data empiris cocok atau sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Jika nilai statistik *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* sama

dengan atau kurang dari 0,05, maka ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga Goodness fit model tidak baik karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya. Jika (Ghozali, 2009: 80)

Tabel 4.5 Koefisien Hosmer and Lemeshow

Langkah	Chi-kuadrat	Derajat bebas	Signifikansi
1	4.051	8	.852

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS 21

Nilai statistik *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* lebih besar dari sebesar $0.852 > 0,05$, maka model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat dinyatakan layak karena cocok dengan data observasinya

b. Uji Prasarat Hipotesis 2

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier ganda. Sebelum mengadakan uji hipotesis untuk analisis regresi linier sederhana terdapat syarat yang harus dipenuhi, meliputi:

- 1) Populasi harus berdistribusi normal.
- 2) Uji linieritas harus menunjukkan kelinieran.

Untuk lebih jelasnya maka dapat diuraikan mengenai uji prasyarat analisis data yang telah dilakukan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk pengujian terhadap normal tidaknya data yang disebar untuk di analisis. Berdasarkan uji normalitas residual menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 21 didapatkan hasil dari *Asymsig* variabel Disiplin kerja nilai signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$ dan *Asymsig* variabel kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $178 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4.6 Uji Normalitas

commit to user

Keterangan		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Jumlah		59	59
Parameters Normal a,b	Rata-rata	50.7119	46.8136
	Standar Deviasi	10.03966	2.67475
Kolmogorov-Smirnov Z		1.217	1.100
Signifikansi		.103	.178

Sumber : Data yang Diolah dengan SPSS 21

a. Tes distribusi adalah Normal.

b. Kalkulasi dari data.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dalam penelitian ini digunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikan 5%, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas dengan Kinerja Karyawan

Keterangan		Penjumlahan Kuadrat	Derajat Bebas	Rata- rata kuadrat	Nilai F	Signifi kansi
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X2)	Antar Kelom- pok	(Kombinasi)	111.041	16	6.940	.959
		Linearitas	1.045	1	1.045	.144
		Simpangan dari linieritas	109.996	15	7.333	1.013
						.461
Bersama grup		303.908	42	7.236		
Total		414.949	58			

Sumber : Data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Signifikansi Deviasi dari linieritas sebesar $0,461 > 0,05$ yang artinya data telah lulus uji linieritas..

commit to user

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengambil suatu keputusan, yakni untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 menggunakan teknik analisis regresi logistik. Sebelum mengadakan uji hipotesis untuk analisis regresi linier logistik terdapat syarat yang harus dipenuhi, meliputi:

1) Model Regresi Logistik Yang Terbentuk

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik (*logistic regression*), yaitu dengan melihat pengaruh tingkat pendidikan, terhadap *kinerja karyawan outsourcing* pada PT Telkom Witel Solo.

Adapun model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = b_0 - 0,056 TP + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

KK : Kinerja karywan *Outsourcing*

b_0 : konstanta

$b_1 - b_2$: koefisien regresi

TP : Tingkat Pendidikan

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai regresi $-0,056 TP$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Solo.

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 menggunakan teknik analisis regresi regresi sederhana. Regresi sederhana bertujuan untuk mencari pengaruh antara

commit to user

satu variabel bebas dihubungkan dengan variabel terikat. Sebelum mengadakan uji hipotesis untuk analisis regresi sederhana terdapat syarat yang harus dipenuhi, meliputi:

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 21, hasil dari pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel Bebas	Beta	t	Sig	Keputusan
Displin Kerja karyawan	0,379	4.111	0,000	H1 Diterima
Variabel Terikat (Y) : kinerja karyawan				

Sumber: Data yang Diolah dengan SPSS 21

2) Koefisien Regresi X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4.111, untuk menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh, maka t_{hitung} harus lebih besar daripada t_{tabel} . Dalam penelitian ini t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan $df = 59$ ($df = n - k - 1$, dimana $df = 59 - 2 - 1 = 56$), didapatkan t_{tabel} sebesar 2.003. Oleh karena itu $4.111 > 2.003$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun rumus persamaan regresi

commit to user

linier multiple sebagai berikut:

$$\hat{Y} : a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Variabel Kinerja karyawan

a = elemen konstan

b = koefisien regresi

X2 = disiplin kerja

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan data sebagai berikut:

- a) Nilai Koefisien Konstan sebesar 25,350 artinya tidak ada variabel yang mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 25,350.
- b) Nilai Koefisien disiplin kerja sebesar 0,379 artinya jika disiplin kerja dinaikkan 1 angka maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,379.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan dipaparkan, maka pembahasan analisis data sebagai berikut:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan merupakan data yang terdiri dari dua kategori, dengan satu variabel prediktor, baik yang bersifat kategorik maupun kontinu. Dari kasus status bekerja, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi variabel tingkat pendidikan pada karyawan PT Telkom Witel Solo. Hasil penelitian menunjukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan signifikansi Wald diketahui sebesar $0.163 > 0,05$ p-value.

commit to user

Tingkat pendidikan tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan *outsourcing* PT Telkom Witel Solo karena pekerjaan di tiap bidang yang dilakukan sama sedangkan karyawan *outsourcing* berasal dari berbagai macam program studi. Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD PT Telkom Witel Solo karyawan yang lebih tinggi tingkat pendidikannya merasa dirinya lebih unggul sehingga menyepelekan pekerjaan sedangkan karyawan *outsourcing* dari pendidikan tinggi baru saja memasuki dunia kerja sehingga belum memiliki banyak pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priambudi (2015) Analisa umur, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi. Setelah dilakukan analisis didapatkan tingkat signifikansi (P value) untuk pengujian hipotesis dan nilai 0,946; terbesar dalam model regresi untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap peluang kerja sebagai karyawan, terampil, dan administrasi. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor umur, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak ada pengaruh positif terhadap peluang kerja sebagai karyawan, tenaga terampil dan tenaga administrasi sedangkan faktor yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja

Hasil penelitian Mandang (2017) menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado, Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado. Mengingat tingkat pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang

Manado, maka PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang manado harus memperhatikan faktor pendidikan dan pelatihan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 4.111, untuk menentukan terdapat atau tidaknya pengaruh, maka thitung harus lebih besar daripada ttabel. Dalam penelitian ini ttabel dengan taraf signifikan 5% dan $df = 59$ ($df = n - k - 1$, dimana $df = 59 - 2 - 1 = 56$), didapatkan ttabel sebesar 2.003. Oleh karena itu $4.111 > 2.003$ menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan semakin mendukung kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Karyawan dengan disiplin kerja tinggi perlu mendapatkan penghargaan. Sedangkan karyawan dengan disiplin rendah seyogyanya mendapatkan peringatan sebagai upaya manajer memperbaiki kualitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pramularso (2017) dengan hasil : Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan . Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,499 artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan adalah cukup kuat. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan 24,9 % sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Septiasari (2017) Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap

kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda.



