BAB IV
PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum lokasi penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero)

PT. PLN (Persero) adalah salah satu instansi pemerintah yang bernaung di bawah Departemen Pertambangan dan Energi, yang mengemban tugas utama yaitu memberi pelayanan pada masyarakat di bidang jasa kelistrikan. Dari tugas yang diemban ini, diharapkan PT. PLN (Persero) dapat berperan secara aktif di dalam pencapaian tujuan pembangunan dewasa ini.

Sejarah listrik untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat Perusahaan Swasta Belanda yaitu NV. NIGN yang semula bergerak di bidang gas, terus memperluas usahanya di bidang kelistrikan untuk kemanfaatan umum. Dengan menyerahnya Pemerintah Belanda kepada Jepang maka Perusahaan Listrik dan Gas beserta personilnya diambil alih oleh Jepang.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan RI, dilakukan penyerahan Perusahaan-perusahaan Listrik dan Gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian dengan peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 1945 tertanggal 27 Oktober 1945 dibentuk Jawatan Listrik dan Gas Sumatera, Jawa dan Madura di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga (kemudian tanggal 27 Oktober ditetapkan sebagai Hari Listrik Nasional dengan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi RI Nomor 1134/34.MPE/1992).

Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1959 tentang ”Penentuan Perusahaan Listrik dan atau Gas milik Belanda yang dikenakan Nasionalisasi” dimana semua Perusahaan yang ada di wilayah Indonesia dinyatakan menjadi Perusahaan-perusahaan dari Perusahaan Listrik Negara (PLN), antara lain Perusahaan Listrik ”ANIEM”, N.V.C.A Kantor Pusat Surabaya.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Nomor : Ment.16/I/20 tanggal 20 Mei 1961 diantaranya disebutkan di

daerah-daerah, dibentuk daerah EXPLOITASI yang terdiri dari 10 Daerah Exploitasi Listrik Umum (pembangkit dan distribusi) dimana untuk wilayah Jawa Timur adalah Exploitasi IX yang melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik.

Pada tanggal 20 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 054/DIR/73 nama PLN Exploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I/ Pembangkitan I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 012/DIR/1976. Selanjutnya, sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi Nomor 042/DIR/1982 nama PLN Wilayah XII diubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai dengan saat ini.

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenaga-listrikan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39/KEP/MK.WASPAN/9/1998 serta kebijakan PT. PLN (Persero) Kantor Pusat tentang PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diarahkan kepada *STRATEGIC BUSINESS UNIT* atau *INVESTMENT CENTRE*.

Seiring dengan hal tersebut dan dalam rangka optimasi *Corporate Gain* dan penyusunan organisasinya berdasarkan *Value Chain*, sehingga tugas pokok dan susunan seperti yang telah ditetapkan dengan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 154.K/023/DIR/1993 perlu disempurnakan lagi disertai perubahan status dan nama menjadi **PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur**, yang tertuang pada Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 26.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001.

Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No.120.K/010/2002 tanggal 27 Agustus 2002 tentang Nama Unit Bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) yang intinya Organisasi dengan status unit Bisnis hanya untuk anak Perusahaan PT. PLN (Persero), sedangkan PLN Jawa Timur menjadi **PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.** Berdasarkan Keputusan

Direksi PT. PLN (Persero) nomor 012.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003, dengan susunan organisasi:

I. General Manager

II. Bidang yang terdiri atas :

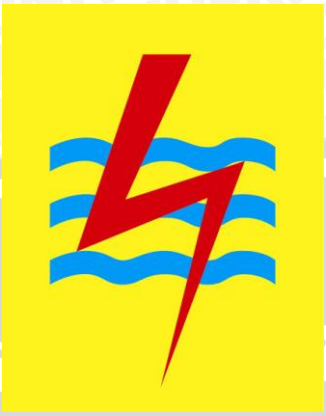
1. Perencanaan
2. Distribusi
3. Niaga
4. Keuangan
5. Sumber Daya Manusia dan Organisasi
6. Komunikasi, Hukum dan Administrasi
7. Audit Internal.

Keadaan sekarang PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur telah berhasil melayani 6.012.656 pelanggan, dengan pemakaian energi listrik rata-rata 1.152.907.858 kWh, dengan pendapatan rata-rata 0,6 Triliyun per bulan, 92,77% terdiri dari kelompok rumah tangga yang memberikan kontribusi pendapatan sebesar 35,13%, sedangkan industri yang berjumlah 0,18% memberikan pendapatan sebesar 46,83%, daya tersambung sebesar 7.568.614.221 va, pemakaian energi Jawa Timur pada siang hari tertinggi 2.210 MW dan pada malam hari 2.791 MW, beban terendah pada siang hari 933 MW dan pada malam hari 2.151 MW. Dikelola oleh 4010 orang pegawai di PLN Distribusi dan 17 Area Pelayanan, 1 Area Pengatur Distribusi, 108 Unit Pelayanan PTR, 81 Unit Kantor Jaga, 1715 Unit *Payment Point*. Sedangkan sarana kelistrikan terdiri dari jaringan tegangan menengah 27.756,6 Kms, jaringan tegangan rendah 49.953,5 Kms, pelanggan daerah pelayanan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur dengan luas 47.922 km² yang terdiri dari 29 kabupaten, 9 Kota, 607 kecamatan, 8402 desa. Tingkat kebocoran sebesar 12,54%, berhasil dikembalikan atas energi yang dipakai secara ilegal berkat Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) rata-rata Rp. 2 Milyar per bulan.

2. Lambang PT PLN (Persero)

Gambar

Lambang PT PLN (Persero)



Keterangan :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadikan bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero)dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap di perlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggan.

3. PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang terletak di Jalan Basuki Rahmat No. 100 Malang. Lokasi tersebut sangat strategis karena berada di tengah-tengah kota. Di sebelah Timur terdapat taman rekreasi Senaputra, sebelah Barat terdapat Kantor Polresta Malang, sebelah Utara terdapat RSU Syaiful Anwar, dan sebelah Selatan terdapat Kantor BCA Malang.

Bentuk badan hukum dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah BUMN dan berdasarkan pada Peraturan Presiden RI No. 17 Tahun 1990 PLN ditetapkan sebagai Perum Listrik Negara. Selanjutnya berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 ditetapkan sebagai PT (Persero) akan tetapi, karena mempunyai cabang maka berdasarkan Keputusan Direksi No. 001.K/030.DIR1994 yang dihitung mulai tanggal 1 Agustus 1994 PLN cabang Malang berubah bentuk menjadi PT (Persero) dan pada tahun 2001 cabang berubah menjadi Area Pelayanan Malang.

Misi dari PT. PLN yaitu :

a. Menjalankan bisnis ketenaga listrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Sedangkan visi dari PT. PLN (Persero) adalah diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya

dengan bertumpu pada potensi insani. Untuk motto dari PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah ”TUGU MALANG”, yaitu :

Tanggap : Mengutamakan kebutuhan dan keluhan pelanggan
Utama : Dalam memberikan informasi dan solusi
Gigih : Responsif dan komunikatif
Unggul : Melayani dengan lebih baik
Mutu : Memberikan layanan yang berkualitas
Andal : Dapat diandalkan
Lugas : memberikan informasi yang jelas
Aktif : Selalu aktif, dinamis, penuh inovasi
Nyaman : Memberikan layanan yang nyaman dan aman
Gemilang : Mewujudkan kepuasan pelanggan.

Sesuai dengan visi dan misi serta motto diatas maka PT. PLN (Persero) yang merupakan satu-satunya penyedia jasa tenaga listrik berusaha mempersiapkan diri dalam menyongsong era pasar bebas yang semakin dekat. Yang mana dalam era pasar bebas tersebut terjadi persaingan yang ketat diantara BUMN yang ada sehingga dengan semakin ketatnya persaingan tersebut menuntut PT. PLN (Persero) untuk terus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

4. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang berada di bawah wilayah PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur. Berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 0012.K/DIR/1994 tanggal 15 Februari 1994 tentang struktur oraganisasi Pt. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah sebagai Struktur Organisasi cabang Pola IV, dan berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 26.K/010/DIR/2002 tanggal 20 Februari 2001, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur.

Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 120.K/010/2002 tanggal 27 Agustus 2002 tentang Nama Unit Bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) yang intinya organisasi dengan status unit bisnis hanya untuk anak perusahaan PT. PLN (Persero), sedangakan PLN Jawa Timur menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. Dengan adanya keputusan tersebut, maka PT. PLN cabang Malang berubah nama menjadi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Bisnis Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) berdasarkan Keputusan General Manajer No. 024.K/021/DIST.JATIM/2003 tanggal 7 April 2003 adalah dipimpin oleh seorang Manajer yang membawahi 5 (lima) bagian, yaitu bagian pemasaran, bagian niaga, bagian distribusi, bagian keuangan, bagian SDM dan administrasi. Dari tiap-tiap bagian dibantu oleh kepala seksi yang membawahi kepala juru. Untuk mengetahui struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang (lihat lampiran 1).

Masing-masing bagian memiliki tugas masing-masing. Adapun tugas pada masing-masing bagian berdasarkan pada struktur organisasi (lampiran 1) Area Pelayanan dan Jaringan Malang, yaitu :

a. Bagian Pemasaran

   Bertanggungjawab dalam penyusunan rencana penjualan dan pengembangan usaha sesuai dengan potensi dan kemampuan yang ada, serta pelaksanaan kegiatan pelayanan khusus yang diprioritaskan kepada pelanggan-pelanggan potensial untuk menjamin terciptanya peningkatan kepuasan pelanggan potensial.

   Untuk mealaksanakan tanggungjawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian pemasaran mempumyai fungsi:

   1) Menyusun data potensi pasar, rencana penjualan serta perkiraan pendapatan didaerah kerja APJ maupun dimasing-masing unit asuhannya.

2) Mempersiapkan dan melaksanakan pengembangan usaha baru sesuai dengan program yang telah ditetapkan.
3) Memonitor dan melakukan analisa atas pemakaian energi pada pelanggan-pelanggan potensial (PMTT)

b. Bagian Niaga

Bertanggungjawab dalam kegiatan pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan pembuatan tagihan listrik dan pengendalian pendapatan untuk menjamin peningkatan pelayanan dan peningkatan pendapan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian niaga mempunyai fungsi:

1) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan pelayanan pelanggan / calon pelanggan.
2) Menyusun dan memelihara Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS)
3) Mengawasi kegiatan pencatatan meter dan melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan kualitas hasil pembacaan meter
4) Melaksanakan dan memonitor proses pengolahan data dalam rangka pembuatan tagihan listrik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

c. Bagian Distribusi

Bertanggung jawab dalam perencanaan dan pembangunan jaringan distribusi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan pengembangan sistem, merencanakan dan melaksanakan pengoperasian jaringan distribusi untuk menjamin kontinyuitas pelayanan dengan mutudan keandalan yang memadai, serta mengoptimalkan pelaksanaan pemeliharaan dan pengaturan jaringan distribusi agar dicapai pengusahaan energi yang efisien.

Untuk melaksanakan tanggung jawabsebagaimana disebutkan diatas, bagian distribusi mempunyai fungsi:

1) Menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan jaringan untuk melayani pelanggan dan pengembangan sistem
2) Menyusun SOP dan mengatur pengoperasian jaringan distribusi
3) Menyusun rencana pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan jaringan distribusi
4) Mengolah aset jaringan distribusi dan menyusun Data Induk Jaringan

d. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab dalam pencatatan dan pembukuan aset, perencanaan dan pengendalian anggaran dan pendapatan dengan prosedur administrasi dan akuntansinya, untuk menjamin pengelolaan pendapatan dan anggaran yang efektif dan efisien guna peningkatan kinerja keuangan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian keuangan mempunyai fungsi:

1) Melaksanakan pencatatan dan pembukaan aset
2) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian pendapatan serta mengadakan rekonsiliasi dengan fungsi terkait
3) Menyusun RAO / UAI sesuai dengan jadwal dan pedoman yang ada
4) Mengatur dan melaksanakan pengawasan atas penggunaan anggaran investasi maupun operasi
5) Mengatur dan mengendalikan likuiditas keuangan secara optimal
6) Melaksanakan supervisi tentang keuangan dan akuntansi terhadap unit usahanya
7) Menyusun laporan keuangan serta melaksanakan analisa dan evaluasi untuk merumuskan upaya perbaikannya
8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian keuangan

e. Bagian SDM dan Administrasi

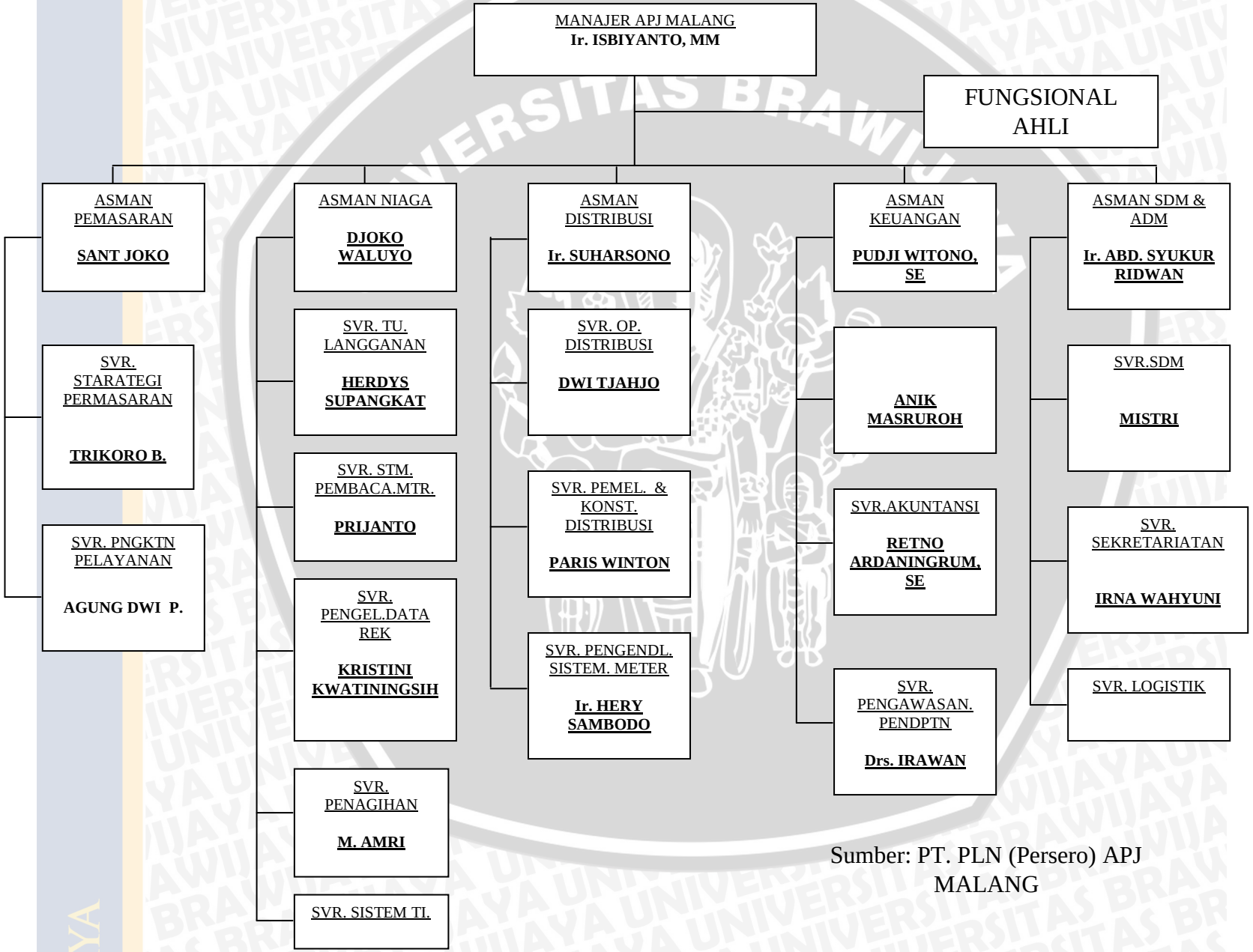
Bertanggung jawab dalam pengembangan dan administrasi Sumber Daya Manusia, pengolahan kegiatan kesekretariatan dan umum untuk

menjamin kalancaran operasiaonal, serta melaksanakan kegiatan kehumasan dan pemberdayaan lingkungan.

Untuk melaksanakan tanggung jawab sebagaimana disebutkan diatas, bagian SDM dan administrasi mempunyai fungsi:

1) Mencatat dan melaksanakan inventarisasi fasilitas kantor serta menyusun rencana dan melaksanakan pemeliharaan
2) Melaksanakan administrasi kepegawaian, membuat perhitungan dan melaksanakan pembayaran hak-hak pegawai sesuai dengan ketentuan yang ada
3) Menyusun dan memelihara Data Induk Kepegawaian serta melaksanakan monitoring dan evaluasi SDM
4) Melaksanakan pembinaan SDM serta menyusun rencana pengembangan SDM
5) Merencanakan dan mengelola kegiatan kesekretarian, umum dan khusus
6) Mengatur menyelesaikan masalah hukum yang terkait dengan masalah kedinasan, baik dilingkungan internal maupun eksternal
7) Mengatur dan melaksanakan program kehumasan dan pemberdayaan lingkungan
8) Menyusun laporan sesuai bidang tugas bagian SDM dan Administrasi.

Gambar 3:
Struktur Organisasi PT. PLN (PERSERO) APJ MALANG



Sumber: PT. PLN (Persero) APJ MALANG

B. Gambaran Umum Responden

Mengenai gambaran umum responden, yang menjadi fokus di sini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) APJ Malang, Berikut ini merupakan beberapa gambaran frekuensi. Berikut ini merupakan beberapa gambaran frekuensi berdasarkan atas jenis kelamin, umur, Golongan dan pendidikan.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Responden Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	72,2
2	Perempuan	20	30,7
Jumlah		72	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2009

Berdasarkan jenis kelamin, sekitar 72,2% atau berjumlah 52 orang merupakan responden laki-laki dan sisanya 30,7% dengan jumlah 20 orang adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang bermayoritas berjenis kelamin laki-laki. Karyawan berjenis kelamin laki-laki di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang lebih dominan, hal ini dikarenakan banyak membutuhkan tehnisi handal dalam bidang elektronika guna menunjang kegiatan operasional di lapangan (tugas proyek).

2. Responden Berdasarkan Umur

Berikut pada tabel 10 halaman 56 adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan umur:

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Responden Pegawai Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≥25	6	8,3
2	25-<30	8	11,1
3	30-<35	10	13,9
4	35-<40	14	19,4
5	40-<45	15	20,8
6	45-<50	13	18.1
7	>50	6	8,3
Jumlah		72	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2009

Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berusia 40-<45 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 20,8%; kemudian disusul usia 35-<40 sebanyak 14 responden dengan presentase 19,4%; dan usia 45-<50 sebanyak 13 responden dengan presentase 18,1%; kemudian usia 30-<35 sebanyak 10 responden dengan presentase 13,9%; kemudian usia 25-<30 sebanyak 8 responden dengan presentase 11,1%; dan responden yang paling sedikit pada usia ≥25 sebanyak 6 responden dengan presentase 8,3% dan usia >50 sebanyak 6 responden pada dengan presentase 8,3% . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mayoritas berusia 40-<45. Karyawan berusia 40-<45 tahun lebih mendominasi karena dianggap sebagai usia produktif.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan usia:

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Responden Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMU/STM	41	56,9
D3	8	11,1
S1	23	31,9
Jumlah	72	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2009

Berdasarkan table 11 pada halaman 57 terlihat bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini berpendidikan SMU/SMK dengan jumlah 41 orang (56,9%), kemudian disusul dengan responden berpendidikan S1 dengan jumlah 23 orang (31,9%), dan yang paling sedikit adalah responden berpendidikan D3 dengan jumlah 8 orang (11,1%). Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang adalah berlatar belakang pendidikan SMU/STM. Hal ini memperlihatkan bahwa tingkat pemahaman karyawannya sudah mencapai standart pendidikan yang sudah dianjurkan oleh pemerintah.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah tabel ringkasan dari distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Responden Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

No.	Pendidikan Terakhir (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<1	1	1,3
2	1-<5	8	11,1
3	5-<10	9	12,5
4	10-<15	11	15,3
5	15-<20	18	25,0
6	20-<25	12	16,7
7	>25	13	18,1
Jumlah		72	100

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2009

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini telah memiliki masa kerja 15-<20 tahun dengan jumlah responden 18 orang (25%), kemudian disusul oleh responden dengan masa kerja >25 tahun dengan jumlah responden 13 orang (18,1%), responden dengan masa kerja 20-<25 tahun dengan jumlah 12 orang (16,7%), responden dengan masa kerja 10-<15 tahun dengan jumlah 11 orang (15,3%), responden dengan masa kerja 5-<10 tahun dengan jumlah 9 orang (12,5%), responden dengan masa kerja 1-<5 tahun dengan jumlah 8 orang (11,1%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa

kerja <1 tahun dengan jumlah 1 orang (1,3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mayoritas mempunyai masa kerja lebih dari 15 sampai 20 tahun. Karyawan dengan masa kerja 15 sampai 20 tahun mendominasi masa kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang dikarenakan masa kerja 15 sampai 20 tahun, bila masa kerja dimulai dari usia tidak lebih dari 30 tahun, maka jarak masa kerja tersebut termasuk dalam daftar usia produktif.

C. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang telah terkumpul dengan menggambarkan item-item atau butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut. Untuk mendeskripsikan item/variabel maka hasil rata-rata skor item/variabel diklasifikasikan berdasarkan rentang skala sebagai berikut:

a. Skor terendah = 1
b. Skor tertinggi = 5
c. Jumlah kelas = 5

Berdasarkan rentang skor di atas maka interval = (skor tertinggi-skor terendah)/jumlah kelas = (5-1)/5 = 0,8, sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

a. 1,00-1,80 = sangat rendah/sangat kecil/sangat lemah
b. 1,81-2,60 = rendah/kecil/lemah
c. 2,61-3,40 = kurang tinggi/kurang besar/kurang kuat
d. 3,41-4,20 = tinggi/besar/kuat
e. 4,21-5,00 = sangat tinggi/sangat besar/sangat kuat

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item yang diteliti dan rata-rata skor untuk masing-masing variabel, yaitu:

a. Skor 1 = jawaban sangat tidak setuju
b. Skor 2 = jawaban tidak setuju
c. Skor 3 = jawaban ragu-ragu
d. Skor 4 = jawaban setuju
e. Skor 5 = jawaban sangat setuju

Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya tersaji dalam tabel-tabel berikut:

a. Variabel Rancangan Pekerjaan (X1)

Tabel 13 berikut, menunjukkan distribusi frekuensi variabel rancangan pekerjaan (X1). Berdasarkan 6 item tersebut dapat diketahui mengenai pernyataan-pernyataan dari responden tentang rancangan pekerjaan (X1) yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban kuesioner responden terhadap variabel rancangan pekerjaan (X1):

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Rancangan Pekerjaan (X1)

Item	Skor	Frekuensi	Persentase (%)	*Mean*
Kebebasan dalam tim kerja (X1.1)	1	-	-	*4,02*
	2	-	-	
	3	4	5,6	
	4	63	87,5	
	5	5	6,9	
Pemanfaatan kecakapan antar anggota tim kerja.(X1.2)	1	-	-	*4,03*
	2	-	-	
	3	1	1,4	
	4	68	94,4	
	5	3	4,2	
Pemanfaatan pengetahuan antar anggota tim kerja.(X1.3)	1	-	-	*4,09*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	65	90,3	
	5	7	9,7	
Kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas. (X1.4)	1	-	-	*4,33*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	48	66,7	
	5	24	33,3	
Kemampuan untuk mengidentifikasi semua tugas. (X1.5)	1	-	-	*4,69*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	22	30,6	
	5	50	69,4	
Tingkat ketergantungan yang tinggi antar seluruh anggota. (X1.6)	1	-	-	*4,86*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	10	13,9	
	5	62	86,1	
			Total Mean	*26,02*
			Rata-rata Total Mean	*26,02 : 6 = 4,34*

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Item pertama dari variabel rancangan pekerjaan (X1) adalah item kebebasan dalam tim kerja (X1.1). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (5,6%) menjawab netral terhadap kebebasan dalam tim kerja saat ini, 63 responden (87,5%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, dan sebanyak 5 responden (6,9%) menjawab sangat setuju terhadap kebebasan dalam tim kerja. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,02. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa kebebasan dalam tim kerja mendapat dorongan dan dukungan yang tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item kedua dari variabel rancangan pekerjaan (X1) adalah item pemanfaatan kecakapan antar anggota tim kerja (X1.2). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab netral terhadap adanya pemanfaatan kecakapan antar anggota tim kerja saat ini, 68 responden (94,4%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, dan sebanyak 3 responden (4,2%) menjawab angat setuju terhadap adanya pemanfaatan kecakapan anggota tim kerja. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,03. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pemanfaatan kecakapan antar anggota tim kerja mendapat dorongan dan dukungan yang tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item ketiga dari variabel rancangan pekerjaan (X1) adalah item pemanfaatan pengetahuan antar anggota tim kerja (X1.3). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 65 responden (90,3%) menjawab setuju terhadap pemanfaatan pengetahuan antar anggota tim kerja, dan sebanyak 7 responden (9,7%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,09. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa pemanfaatan pengetahuan antar anggota tim kerja mendapat dorongan dan dukungan yang tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item keempat dari variabel rancangan perkerjaan (X1) adalah item kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas (X1.4). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 48 responden (66,7%) menjawab setuju dengan kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas, sebanyak 24 responden (33,3%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,33. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas yang sangat tinggi.

Item kelima dari variabel rancangan pekerjaan (X1) adalah item kemampuan untuk mengidentifikasi semua tugas (X1.5). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (30,6%) menjawab setuju dengan kemampuan untuk mengidentifikasi semua tugas, dan sebanyak 50 responden (69,4%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,69. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi semua tugas yang sangat tinggi.

Item keenam dari variabel rancangan pekerjaan (X1) adalah item tingkat ketergantungan yang tinggi antar seluruh anggota (X1.6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (13,9%) menjawab setuju dengan tingkat ketergantungan yang tinggi antar seluruh anggota, dan sebanyak 62 responden (86,1%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,86. Deskripsi tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi antar seluruh anggota tugas yang sangat tinggi.

Kesimpulan dari keenam item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel rancangan pekerjaan yang terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,34. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki rancangan perkerjaan yang sangat tinggi dalam bekerja.

b. Variabel Komposisi (X2)

Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban kuesioner responden terhadap variabel komposisi (X2):

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Komposisi (X2)

Item	Skor	Frekuensi	Persentase(%)	*Mean*
Terdapat berbagai macam keterampilan yang berbeda. (X2.1)	1	-	-	*4,01*
	2	-	-	
	3	3	4,2	
	4	65	90,3	
	5	4	5,6	
Perilaku dipengaruhi personalitas. (X2.2)	1	-	-	*4,01*
	2	-	-	
	3	3	4,2	
	4	65	90,3	
	5	4	5,6	
Seleksi sebuah tim berdasarkan kepribadian (X2.3)	1	-	-	*4,08*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	66	91,7	
	5	6	8,3	
Seleksi berdasarkan pilihan kesukaan. (X2.4)	1	-	-	*4,21*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	57	79,2	
	5	15	20,8	
Jumlah anggota tim kerja yang relatif kurang dari (selusin) 12 orang (X2.5)	1	-	-	*4,51*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	35	48,6	
	5	37	51,4	
Tim memiliki anggota yang dapat menyelesaikan tugas yang lainnya (X2.6)	1	-	-	*4,75*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	18	25,0	
	5	54	75,0	
Pilihan bergabung dalam tim bagi anggota (X2.7)	1			*4,86*
	2			
	3			
	4	10	13,9	
	5	62	86,1	
			Total Mean	*30,43*
			Rata-rata Total Mean	*30,43 : 7 = 4,35*

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Tabel 14 pada halaman 63 menunjukkan distribusi frekuensi variabel komposisi (X2). Berdasarkan 7 item tersebut dapat diketahui mengenai pernyataan-pernyataan dari responden tentang komposisi (X2) yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item pertama dari variabel komposisi (X2) adalah item terdapat berbagai macam keterampilan yang berbeda (X2.1). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (4,2%) menjawab netral terhadap berbagai macam keterampilan yang berbeda, sebanyak 65 responden (90,3%) menjawab setuju terhadap pendapat tersebut, dan 4 responden (5,6%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,01. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki berbagai macam keterampilan yang berbeda yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Item kedua dari variabel komposisi (X2) adalah item perilaku dipengaruhi personalitas (X2.2). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (4,2%) menjawab netral terhadap perilaku dipengaruhi personalitas, 65 responden (90,3%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, dan sebanyak 4 responden (5,6%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,01. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki perilaku yang dipengaruhi personalitas yang tinggi melaksanakan dalam pekerjaannya.

Item ketiga dari variabel komposisi (X2) adalah item seleksi sebuah tim berdasarkan kepribadian (X2.3). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 66 responden (91,7%) menjawab setuju bahwa perusahaan telah melakukan seleksi sebuah tim berdasarkan

kepribadian, dan sebanyak 6 responden (8,3%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,08. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa seleksi sebuah tim berdasarkan kepribadian mendapat dukungan dan dorongan yang tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item keempat dari variabel komposisi (X2) adalah item seleksi berdasarkan pilihan kesukaan (X2.4). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 57 responden (79,2%) menjawab setuju bahwa perusahaan telah melaksanakan seleksi berdasarkan pilihan kesukaan, dan sebanyak 15 responden (20,8%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,21. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa item seleksi berdasarkan pilihan kesukaan dalam perusahaan mendapat dukungan dan dorongan yang sangat tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item kelima dari variabel komposisi (X2) adalah item jumlah anggota yang relatif kurang dari (selusin) 12 orang (X2.5). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden (48,6%) menjawab setuju bahwa jumlah anggota tim kerja yang relatif kurang dari (selusin) 12 orang, dan sebanyak 37 responden (51,4%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,51. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa jumlah anggota yang relatif kurang dari (selusin) 12 orang mendapat dukungan dan dorongan yang sangat besar dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item keenam dari variabel komposisi (X2) adalah item tim memiliki anggota yang dapat menyelesaikan tugas yang lainnya (X2.6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (25,0%) menjawab setuju bahwa tim memiliki anggota yang dapat

menyelesaikan tugas yang lainnya, dan sebanyak 54 responden (75,0%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,75. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tim memiliki anggota yang dapat menyelesaikan tugas yang lainnya mendapat dukungan dan dorongan yang sangat tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item ketujuh dari variabel komposisi (X2) adalah item pilihan bergabung dalam tim bagi anggota (X2.7). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (13,9%) menjawab setuju terdapat pilihan bergabung dalam tim bagi anggota, dan sebanyak 62 responden (86,1%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,86. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa adanya pilihan bergabung dalam tim bagi anggota mendapat dukungan dan dorongan yang sangat tinggi dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Kesimpulan dari ketujuh item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel komposisi yang terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,35. Angka tersebut menunjukkan bahwa karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki komposisi yang sangat tinggi dalam bekerja.

c. Variabel Konteks (X3)

Tabel 15 berikut pada halaman 66, menunjukkan distribusi frekuensi variabel konteks (X3). Berdasarkan 7 item tersebut dapat diketahui mengenai pernyataan-pernyataan dari responden tentang variabel konteks (X3) yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban kuesioner responden terhadap variabel konteks (X3):

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Konteks (X3)

Item	Skor	Frekuensi	Persentase(%)	*Mean*
Adanya dorongan manajemen untuk mencapai tujuan. (X3.1)	1	-	-	*4,00*
	2	-	-	
	3	3	4,2	
	4	66	91,7	
	5	3	4,2	
Tim dapat memenuhi peran promotor. (X3.2)	1	-	-	*4,04*
	2	-	-	
	3	1	1,4	
	4	67	93,1	
	5	4	5,6	
Tim dapat memenuhi peran pengorganisasi (X3.3)	1	-	-	*4,07*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	67	93,1	
	5	5	6,9	
Tim dapat memenuhi peran produser. (X3.4)	1	-	-	*4,28*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	52	72,2	
	5	20	27,8	
Tim dapat memenuhi peran pemelihara (X3.5)	1	-	-	*4,42*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	42	58,3	
	5	30	41,7	
Evaluasi yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil). (X3.6)	1	-	-	*4,79*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	15	20,8	
	5	57	79,2	
Sistem ganjaran yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil). (X3.7)	1	-	-	*4,86*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	10	13,9	
	5	62	86,1	
			Total Mean	*30,46*
			Rata-rata Total Mean	*30,46 : 7 = 4,35*

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Item pertama dari variabel konteks (X3) adalah item ada dorongan manajemen untuk mencapai tujuan (X3.1). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (4,2%) menjawab netral terhadap dorongan manajemen dan organisasi untuk mencapai tujuan,

sebanyak 66 responden (91,7%) menjawab setuju terhadap pendapat tersebut. Adapun sebanyak 4 renponden (5,6%) menjawab sangat setuju dengan dorongan manajemen untuk mencapai tujuan. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,0. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mempunyai dorongan manajemen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Item kedua dari variabel konteks (X3) adalah item tim dapat memenuhi peran-peran promotor (X3.2). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab netral terhadap pendapat bahwa tim dapat memenuhi peran-peran promotor, 67 responden (93,1%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, serta 4 responden (5,6%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,04. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan yang tinggi tentang pemenuhan peran promotor.

Item ketiga dari variabel konteks (X3) adalah item tim dapat memenuhi peran produser tim dapat memenuhi peran pengorganisasi (X3.3). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 67 responden (93,1%) menjawab setuju terhadap tim dapat memenuhi peran pengorganisasi, sebanyak 5 responden (6,9%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,07. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan yang tinggi tentang pemenuhan peran pengorganisasi.

Item keempat dari variabel konteks (X3) adalah item tim dapat memenuhi peran produser (X3.4). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 52 responden (72,2%) menjawab setuju terhadap tim dapat memenuhi peran produser, sebanyak 20 responden (27,8%) menjawab

sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,28. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan yang sangat tinggi tentang pemenuhan peran produser.

Item kelima dari variabel konteks (X3) adalah item tim dapat memenuhi peran pemelihara (X3.5). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 42 responden (58,3%) menjawab setuju terhadap tim dapat memenuhi peran pemelihara, sebanyak 57 responden (79,2%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,79. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan yang sangat tinggi tentang pemenuhan peran pemelihara.

Item keenam dari variabel konteks (X3) adalah item evaluasi yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil) (X3.6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (20,8%) menjawab setuju terhadap evaluasi yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil), sebanyak 57 responden (79,2%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,79. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan evaluasi yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil) yang sangat tinggi.

Item ketujuh dari variabel konteks (X3) adalah item sistem ganjaran yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil (X3.7). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (13,9%) menjawab setuju terhadap sistem ganjaran yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil), sebanyak 62 responden (86,1%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata

item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,86. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dorongan sistem ganjaran yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil) yang sangat tinggi.

Kesimpulan dari ketujuh item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel konteks yang terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,35. Angka tersebut menunjukkan bahwa konteks yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat tinggi.

d. Variabel Proses (X4)

Tabel 16 berikut pada halaman 70, menunjukkan distribusi frekuensi variabel proses (X4). Berdasarkan 11 item tersebut dapat diketahui mengenai pernyataan-pernyataan dari responden tentang proses (X4) yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban kuesioner responden terhadap variabel proses (X4) pada tabel 16 halaman 71:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Proses (X4)

Item	Skor	Frekuensi	Persentase(%)	*Mean*
Proses pembahasan, mengenai tujuan dilakukan secara kolektif. (X4.1)	1	-	-	*4,00*
	2	-	-	
	3	2	2,8	
	4	68	94,4	
	5	2	2,8	
Proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif. (X4.2)	1	-	-	*4,00*
	2	-	-	
	3	4	5,6	
	4	64	88,9	
	5	4	5,6	
Proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif. (X4.3)	1	-	-	*4,07*
	2	-	-	
	3	1	1,4	
	4	65	90,3	
	5	6	8,3	
Proses pembahasan mengenai tujuan dialakukan secara individual. (X4.4)	1	-	-	*4,08*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	66	91,7	
	5	6	8,3	
Proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara individual (X4.5)	1	-	-	*4,14*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	62	86,1	
	5	10	13,9	
Proses persetujuan mengenai tujuan dlakukan secara individual. (X4.6)	1	-	-	*4,31*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	50	69,4	
	5	22	30,6	
Tujuan dalam tim diciptakan pada kriteria yang telah ditentukan. (X4.7)	1	-	-	*4,57*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	31	43,1	
	5	41	56,9	
Tim dapat mengembangkan keyakinan tersendiri. (X4.8)	1	-	-	*4,69*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	22	30,6	
	5	50	69,4	
Keyakinan pada konflik (muatan tugas) diperlukan. (X4.9)	1	-	-	*4,89*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	8	11,1	
	5	64	88,9	
Tanggung jawab dilakukan secara individual. (X4.10)	1	-	-	*4,90*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	7	9,7	
	5	65	90,3	
Tanggung jawab dilakuan secara gabungan. (X4.11)	1	-	-	*4,90*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	7	9,7	
	5	65	90,3	
			Total Mean	*48,55*
			Rata-rata Total Mean	*48,55:11 = 4,41*

Sumber: Data Primer Diolah (2009)

Item pertama dari variabel proses (X4) adalah item proses pembahasan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif (X4.1). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2,8 %) menjawab netral terhadap proses pembahasan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif, dan sebanyak 68 responden (94,4%) menjawab setuju terhadap pendapat tersebut, dan 2 responden (2,8%) menjawab setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,00. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mendorong proses pembahasan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif yang tinggi terhadap karyawannya.

Item kedua dari variabel proses (X4) adalah item proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif (X4.2). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 4 responden (5,6%) menjawab netral terhadap proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif yang dilakukan oleh perusahaan, 64 responden (88,9%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, dan 4 responden (2,8%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,00. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mendorong proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif yang tinggi terhadap karyawannya.

Item ketiga dari variabel proses (X4) adalah item proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif (X4.3). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab netral terhadap proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif, sebanyak 65 responden (90,3%) menjawab setuju dengan pendapat tersebut, sebanyak 6 responden (8,3%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,07. Deskripsi tersebut menunjukkan

kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mendorong proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif yang tinggi terhadap karyawannya.

Item keempat dari variabel proses (X4) adalah item proses pembahasan mengenai tujuan dialakukan secara individual (X4.4). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 66 responden (91,7%) menjawab setuju terhadap proses pembahasan mengenai tujuan dialakukan secara individual, sebanyak 6 responden (8,3%) menjawab sangat setuju dengan pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,08. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan mendorong proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara individual yang tinggi terhadap karyawannya.

Item kelima dari variabel motivasi kerja (X4) adalah item proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara individual (X4.5). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 62 responden (86,1%) menjawab setuju terhadap proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara individual, dan sebanyak 10 responden (13,9%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,14. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mendorong proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara individual yang tinggi terhadap karyawannya.

Item keenam dari variabel proses (X4) adalah item proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara individual (X4.6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 50 responden (69,4%) menjawab setuju terhadap proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara individual, dan sebanyak 22 responden (30,6%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item

terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,31. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa dalam pekerjaannya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mendorong proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara individual yang sangat tinggi terhadap karyawannya.

Item ketujuh dari variabel proses (X4) adalah item tujuan dalam tim diciptakan pada kriteria yang telah ditentukan (X4.7). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden (43,1%) menjawab setuju terhadap tujuan dalam tim diciptakan pada kriteria yang telah ditentukan, sebanyak 41 responden (59,9%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,57. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tujuan dalam tim diciptakan pada kriteria yang telah ditentukan pelaksanaanya sangat tinggi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item kedelapan dari variabel proses (X4) adalah item tim dapat mengembangkan keyakinan tersendiri (X4.8). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (30,6%) menjawab setuju terhadap tim dapat mengembangkan keyakinan tersendiri, dan sebanyak 50 responden (69,4%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,69. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tim PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki dapat mengembangkan keyakinan tersendiri yang sangat tinggi.

Item kesembilan dari variabel proses (X4) adalah keyakinan pada konflik (muatan tugas) diperlukan (X4.6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 8 responden (11,1%) menjawab setuju terhadap keyakinan pada konflik (muatan tugas) diperlukan, dan sebanyak 64 responden (88,9%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu

sebesar 4,89. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tim kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki keyakinan pada konflik (muatan tugas) diperlukan terhadap pekerjaannya.

Item kesepuluh dari variabel proses (X4) adalah item tanggung jawab dilakukan secara individual (X4.10). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden (9,7%) menjawab setuju terhadap tanggung jawab dilakukan secara individual, sebanyak 65 responden (90,3%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,90. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tim kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang melaksanakan tanggung jawab dilakukan secara individual yang sangat tinggi dalam bekerja.

Item kesebelas dari variabel proses (X4) adalah item tanggung jawab dilakuan secara gabungan (X4.11). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 7 responden (9,7%) menjawab setuju terhadap tanggung jawab dilakukan secara gabungan, sebanyak 65 responden (90,3%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,90. Deskripsi tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa tim kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang melaksanakan tanggung jawab dilakukan secara gabungan yang sangat tinggi dalam bekerja.

Kesimpulan dari kesebelas item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel proses yang terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,41. Angka tersebut menunjukkan bahwa hal yang meliputi variabel proses yang terdapat di PT. Tanggung jawab dilakuan secara gabungan Malang sangat tinggi.

e. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban kuesioner responden terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y):

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Item	Skor	Frekuensi	Persentase	*Mean*
Mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar (Y1)	1	-	-	*4,01*
	2	-	-	
	3	1	1,4	
	4	69	95,8	
	5	2	2,8	
Kerapian hasil pekerjaan (Y2)	1	-	-	*4,14*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	62	86,1	
	5	10	13,9	
Banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan (Y3)	1	-	-	*4,47*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	38	52,8	
	5	34	47,2	
Jumlah pekerjaan yang disesuaikan oleh target (Y4)	1	-	-	*4,43*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	12	16,7	
	5	60	83,3	
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y5)	1	-	-	*4,97*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	2	2,8	
	5	70	97,2	
Kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y6)	1	-	-	*4,96*
	2	-	-	
	3	-	-	
	4	3	4,2	
	5	69	95,8	
			Total Mean	*27,38*
			Rata-rata Total Mean	*27,38 : 6 = 4,56*

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Tabel 17 menunjukkan distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan 6 item tersebut dapat diketahui mengenai pernyataan-pernyataan dari responden tentang prestasi kerja karyawan (Y) yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Item pertama dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar (Y1). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab netral bahwa mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar, sebanyak 69 responden (95,8%) menjawab setuju terhadap pendapat tersebut, dan sebanyak 2 (2,8%) responden menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,01. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang tinggi dalam bekerja.

Item kedua dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item kerapian hasil pekerjaan (Y2). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 62 responden (86,1%) menjawab setuju bahwa karyawan mempunyai hasil pekerjaan yang rapi, dan sebanyak 10 responden (13,9%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 3,41-4,20 yaitu sebesar 4,14. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang mempunyai hasil pekerjaan dengan tingkat kerapian yang tinggi.

Item ketiga dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target (Y3). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden (52,8%) menjawab setuju bahwa banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan target, dan sebanyak 34 responden (47,2%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,47. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa banyaknya pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat sesuai dengan target yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Item keempat dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item jumlah pekerjaan yang disesuaikan oleh target (Y4). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (16,7%) menjawab setuju bahwa jumlah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan, dan sebanyak 60 responden (83,3%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,83. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa jumlah pekejaan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat sesuai dengan target yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Item kelima dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y5). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 2 responden (2,8%) menjawab setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sebanyak 70 responden (97,2%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,97. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Item keenam dari variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah item kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Y6). Item tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 3 responden (4,2%) menjawab setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan, dan sebanyak 69 responden (95,8%) menjawab sangat setuju terhadap pendapat tersebut. Rata-rata item terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,96. Deskripsi tersebut dapat menunjukkan kesimpulan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang memiliki kemampuan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan.

Kesimpulan dari keenam item tersebut dapat dilihat berdasarkan skor item/variabel rata-rata variabel prestai kerja yang terletak pada interval 4,21-5,00 yaitu sebesar 4,56. Angka tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang terdapat di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Rancangan Pekerjaan (X1), Komposisi (X2), Konteks (X3) dan Proses (X4) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Pengujian dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda dengan α=0,05. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Beta	t Hitung	Sign.	r	Keterangan
Konstanta	3,345					
Rancangan pekerjaan (X1)	0,147	0,174	2,377	0,020	0,279	Signifikan
Komposisi (X2)	0,158	0,225	2,593	0,012	0,302	Signifikan
Konteks (X3)	0,123	0,177	2,082	0,041	0,247	Signifikan
Proses (X4)	0,240	0,480	5,231	0,000	0,538	Signifikan
R	= 0,843					
R Square ($R^{2)}$	= 0,711					
Adjusted R Square	= 0,694					
F Hitung	= 41,285					
Sign. F	= 0,000					

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Hasil perhitungan determinasi, diketahui besarnya sumbangan variabel Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), Proses (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai R *Square* yaitu sebesar 0,711. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), Proses (X_4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 71,1 % sedangkan sisanya 28,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar empat variabel bebas tersebut.

Persamaan Regresi Yang Terbentuk

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 3{,}345 + 0{,}147\ X_1 + 0{,}158\ X_2 + 0{,}123X_3 + 0{,}240\ X_4$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, disimpulkan bahwa keempat variabel bebas yaitu variabel Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), Proses (X_4) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dari variabel Rancangan Pekerjaan, Komposisi, Konteks, dan Proses terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 lebih kecil dari α=0,05, sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Rancangan Perkerjaan (X_1), variabel Komposisi (X_2), variabel Konteks (X_3), dan variabel Proses (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.

Diketahui R (koefisien korelasi) sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Rancangan Perkerjaan (X_1), variabel Komposisi (X_2), variabel Konteks (X_3), dan variabel Proses (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasinya (R^2) atau R *Square* adalah $0{,}843^2$ = 0,711. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Rancangan Perkerjaan (X_1), variabel Komposisi (X_2), variabel Konteks (X_3), dan variabel Proses (X_4) secara simultan mempunyai pengaruh sebesar 0,711x 100% = 71,1% terhadap variabel Y sedangkan sisanya

28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar kelima variabel bebas tersebut.

b. Hasil Pengujian Secara Parsial

Pengujian terhadap hipotesis ke-2 bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel Rancangan Perkerjaan (X_1), variabel Komposisi (X_2), variabel Konteks (X_3), dan variabel Proses (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, pengujian terhadap masing-masing variabel akan dijelaskan pada pembahasan berikut ini :

1) Hasil Pengujian Secara Parsial Terhadap Variabel Rancangan Pekerjaan (X_1)

Uji parsial antara variabel Rancangan Pekerjaan (X_1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai probabilitas (p) yang dihasilkan 0,020 lebih kecil dari α=0,05. Karena nilai probabilitas (p) < α (0,020<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hal ini berati, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Rancangan Perkerjaan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Rancangan Pekerjaan (X_1) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah r^2 x 100% = $0,279^2$ x 100% = 7,78% sedangkan sisanya 92,2% ditentukan oleh variabel lain.

2) Hasil Pengujian Secara Parsial Terhadap Variabel Komposisi (X_2)

Uji parsial antara variabel Komposisi (X_2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai probabilitas (p) yang dihasilkan 0,012 lebih kecil dari α=0,05. Karena nilai probabilitas (p) < α (0,012<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hal ini berati, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Komposisi (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Komposisi (X_2) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan

(Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah r^2 x 100% = $0{,}302^2$ x 100% = 9,12% sedangkan sisanya 90,9% ditentukan oleh variabel lain.

3) Hasil Pengujian Secara Parsial Terhadap Variabel Konteks (X_3)

Uji parsial antara variabel Konteks (X_3) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai probabilitas (p) yang dihasilkan 0,041 lebih kecil dari α=0,05. Karena nilai probabilitas (p) < α (0,041<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hal ini berati, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Konteks (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Konteks (X_3) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah r^2 x 100% = $0{,}247^2$ x 100% = 6,10% sedangkan sisanya 93,9% ditentukan oleh variabel lain.

4) Hasil Pengujian Secara Parsial Terhadap Variabel Proses (X_4)

Uji parsial antara variabel Prorses (X_4) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai probabilitas (p) yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari α=0,05. Karena nilai probabilitas (p) < α (0,000<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima hal ini berati, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Proses (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel Prorses (X_4) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah r^2 x 100% = $0{,}538^2$ x 100% = 28,9% sedangkan sisanya 71,1% ditentukan oleh variabel lain.

D. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat dijelaskan analisis deskriptif sebagai berikut :

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang,

diketahui untuk variabel Rancangan Pekerjaan (X_1) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,34 untuk keseluruhan 6 item pernyataan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tim kerja telah menerapkan rancangan pekerjaan yang terdiri dari item kebebasan dalam tim kerja, pemanfaatan kecakapan antar anggota tim kerja, pemanfaatan pengetahuan antar anggota tim kerja, kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas, kemampuan untuk mengidentifikasi semua tugas, dan tinggkat ketergantungan yang tinggi antar seluruh anggota.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, diketahui untuk variabel Komposisi (X_2) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,35 untuk keseluruhan 7 item pernyataan. Hal tersebut mengindikasiakan bahwa tim kerja telah membentuk komposisi yang terdiri dari item terdapat berbagai macam keterampilan yang berbeda, perilaku dipengaruhi personalitas, seleksi sebuah tim berdasarkan kepribadian, seleksi berdasarkan pilihan kesukaan, jumlah anggota tim kerja yang relatif kurang dari (selusin) 12 orang, tim memiliki anggota yang dapat menyelesaikan tugas yang lainnya, pilihan bergabung dalam tim bagi anggota.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, diketahui untuk variabel Konteks (X_3) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,35 untuk keseluruhan 7 item pernyataan. Hal tersebut mengidikasikan bahwa tim kerja sudah merasakan faktor-faktor kontekstual yang sudah efektif di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang yang terdiri dari item adanya dorongan manajemen untuk mencapai tujuan, tim dapat memenuhi peran promotor, tim dapat memenuhi peran organisasi, tim dapat memenuhi peran produser, tim dapat memenuhi peran pemelihara, evaluasi yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil), dan sistem ganjaran yang berorientasi pada kelompok (berbagi laba, berbagi hasil).

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, diketahui untuk variabel Proses (X_4) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,41 untuk keseluruhan 11 item pernyataan. Hal tersebut mengidikasikan bahwa tim kerja telah melaksanakan proses tim kerja yang sudah efektif di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang yang terdiri dari item proses pembahasan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif, proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif, proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara kolektif, proses pembahasan mengenai tujuan dilakukan secara individual, proses pembentukan mengenai tujuan dilakukan secara individual, proses persetujuan mengenai tujuan dilakukan secara individual, tujuan dalam tim diciptakan pada kriteria yang telah ditentukan, tim dapat mengembangkan keyakinan tersendiri, keyakinan kepada konflik (muatan tugas) diperlukan, tanggung jawab dilakukan secara individual, tanggung jawab dilakukan secara gabungan.

Berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang, diketahui untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh jawaban dengan rata-rata skor 4,56 untuk keseluruhan 6 item pernyataan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan peningkatan prestasi kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang yang terdiri dari item mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar, hasil pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan rapi, banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan, jumlah pekerjaan yang disesuaikan oleh target, ketepatan waktu dalam menyelesaikan perkerjaan, kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil analisis uji pengaruh simultan, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas, yaitu Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), Proses (X_4) dengan variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini terbukti dari signifikansi F-Hitung sebesar 0,000 dan $< \alpha = 0,05$. Selanjutnya dapat dijelaskan prestasi

kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang secara langsung dan positif (searah) dipengaruhi oleh variabel Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), dan Proses (X_4). Apabila variabel Rancangan Pekerjaan, Komposisi, Konteks, dan Proses meningkat maka Prestasi Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang juga akan ikut meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila Rancangan Pekerjaan, Komposisi, Konteks, dan Proses menurun maka Prestasi Kerja Karyawan juga akan ikut menurun.

Dari hasil analisis uji pengaruh parsial, terbukti bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) antara variabel bebas yaitu Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), dan Proses (X_4), dengan variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini terbukti dari signifikansi t-Hitung masing-masing variabel Rancangan Pekerjaan (X_1), Komposisi (X_2), Konteks (X_3), dan Proses (X_4) sebesar 2,377, 2,593, 2,082, dan 5,231 dengan probabilitas (p) sebesar 0,020, 0,012, 0,041, 0,000 . Karena nilai probabilitas (p) lebih kecil dari α maka H diterima. Lebih lanjut dari hasil analisis uji pengaruh parsial variabel Proses (X_4) adalah variabel yang paling besar mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi (b) dan nilai Beta variabel Proses (X_4) paling besar dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Proses (X_4) berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.